

Luzern, 31. Dezember 2019

Projekt «Revision der Eidg. Berufsprüfung Teamleiter/-in und Höhere Fachprüfung Institutionsleiter/-in»

Brancheninterne Anhörung zu den Qualifikationsprofilen

- **«Teamleiterin/Teamleiter in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen»** und
- **«Institutionsleiterin/Institutionsleiter im sozialen und sozialmedizinischen Bereich»**

Stellungnahme INSOS Schweiz, online eingegeben am 30. April 2020.

Die Stellungnahme wird der Trägerschaft auch noch per mail zugestellt, da im online-tool die ausführlichen Formulierungen nicht eingegeben werden konnten. Beim Profil Institutionsleitung haben wir zudem Bemerkungen zur Frage 3 Bezeichnung der Nutzniessenden formuliert, die online ebenfalls nicht eingegeben werden konnten.

Wir bitten die Trägerschaft respektive die Projektgruppe, die per mail zugestellte Rückmeldung ebenfalls einzubeziehen.

Verena Baumgartner
INSOS Schweiz

Stellungnahme zu:

1. Qualifikationsprofil «Teamleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis»

A. Berufsbild Teamleiter/in

Wie gut gibt das vorgeschlagene Berufsbild «Teamleiter/in» nach Meinung Ihrer Organisation die heutige und künftige Realität der Berufstätigkeit als Teamleiter/in wieder?	
Zustimmung	Bemerkungen
<input type="checkbox"/> sehr gut <input checked="" type="checkbox"/> mehrheitlich <input type="checkbox"/> weniger gut <input type="checkbox"/> gar nicht	<p>Über das Ganze gesehen stimmen wir dem Berufsbild zu. Das Arbeitsgebiet sollte aber in Bezug auf die verschiedenen Tätigkeitsfelder präziser und umfassender beschrieben werden. Wir schlagen darum folgende Anpassungen in den Formulierungen vor:</p> <p><u>Arbeitsgebiet</u> Teamleiterinnen/Teamleiter in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen planen, führen und verantworten die Tätigkeiten ihres Teams für die jeweiligen Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigung, betagte Menschen usw.) beispielsweise in Betreuungseinrichtungen für Kinder, Spitex-Organisationen, Pflegeheimen, Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigungen. Sie führen interdisziplinäre Teams, deren Kernaufgabe es ist, die begleiteten Menschen ressourcenorientiert und bedürfnisgerecht zu bilden, begleiten, betreuen oder zu pflegen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Achtung der Würde von verletzlichen und abhängigen Menschen sowie der daraus folgenden Rechte.</p> <p><u>Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur</u> Teamleiterinnen/Teamleiter in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen fördern die persönliche Entwicklung, die gesellschaftliche Teilhabe und die Lebensqualität der begleiteten Menschen mit einer individuell passenden Unterstützung. Sie stärken damit die Chancengerechtigkeit und leisten einen Beitrag zur Verwirklichung einer solidarischen und nachhaltigen Gesellschaft.</p>

B. Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen Teamleiter/in

<p>Wie gut decken die Handlungskompetenzbereiche A (Strategie) bis F (Verwaltungsaufgaben) Ihre Meinung nach, die gesamten beruflichen Tätigkeiten einer Teamleiterin oder eines Teamleiters ab?</p>	
<p>Zustimmung</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> sehr gut</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> mehrheitlich</p> <p><input type="checkbox"/> weniger gut</p> <p><input type="checkbox"/> gar nicht</p>	<p>Was sollte Ihrer Meinung nach gegebenenfalls korrigiert / anders formuliert / ergänzt werden? Bitte geben Sie bei ihren Antworten die Nummerierung der einzelnen Handlungskompetenz genau an (z.B. C2) und machen Sie konkrete Vorschläge.</p> <p><i>Die Handlungskompetenzen decken die wesentlichen Kompetenzen ab. Sie bilden die Breite der Organisationsformen (so auch neue Organisationsformen) ab.</i></p> <p><i>Im Vergleich zum bestehenden Profil hat sich die Anzahl der Kompetenzen stark erhöht. Einerseits sind die Kompetenzen stärker aufgeschlüsselt. Andererseits sind in Bezug auf das Handeln im institutionellen Umfeld neue Kompetenzen hinzugekommen (bspw A2, B2) sowie Verwaltungsaufgaben als ein expliziter Handlungskompetenzbereich aufgenommen worden. Wir unterstützen dies, da diese Aufgaben heute mehr Raum einnehmen. Wie in den Handlungskompetenzen berücksichtigt, ist es aus unserer Sicht zwingend, dass die Teamleitungen nicht «nur» administrative und zusammenarbeitsbezogene Aufgaben übernehmen, sondern immer auch um die Qualität der Betreuungsprozesse gemäss Auftrag besorgt sind. Die beiden Prozesse können und sollen nicht getrennt werden. Wir sind uns bewusst, dass dieser Anspruch an die Teamleitungen einen entsprechend (längeren) Lernprozess bedingen wird.</i></p> <p><i>Je nach Tätigkeitsfeld der Teamleiter*innen wird der Einbezug der begleiteten Menschen in Entscheidungsprozesse unterschiedlich gewichtet. Das vorliegende Profil muss diesen unterschiedlichen Realitäten gerecht werden. Aus unserer Sicht ist aber ein expliziter Hinweis bei den Leistungskriterien notwendig.</i></p> <p><i>Vorschlag: den Einbezug der begleiteten Menschen in Entscheidungsprozesse aufgabenorientiert zu gewährleisten (aufnehmen bei den Leistungskriterien in E1, E2, E3):</i></p> <p><i>Weitere Anpassungen/Korrekturen</i></p> <p><i>A1: bei den Leistungskriterien ergänzen: setzt Weisungen (z.B. Krisenkonzepte) im Auftrag der Institutionsleitung um und unterstützt diese.</i></p> <p><i>Leistungskriterien A1 – A3: zusätzliches Leistungskriterium einfügen: eine interdisziplinäre Lern- und Arbeitskultur pflegen (A3)</i></p> <p><i>D4 französische Version: Tippfehler Démontrer stattt démonter ☺</i></p> <p><i>B1 Tätigkeiten zur Zielerreichung planen und umsetzen (explizite Erwähnung von Projekten herausnehmen, da Teil von tertiären Ausbildungen wie z.B. Sozialpädagogik, Kindererziehung, Pflegefachpersonen).</i></p>

C. Berufsbezeichnung Teamleiter/in

Stimmt Ihre Organisation der vorgeschlagenen Berufsbezeichnung „Teamleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis“ zu?	
Zustimmung	Wenn nein: Ihr Änderungsvorschlag
<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> eher nein <input type="checkbox"/> nein	

D. Sind Sie der Meinung, es brauche eine zusätzliche Handlungskompetenz im Bereich Ausbilden?

Ihre Meinung	Ihre Bemerkungen
<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	<p>Mit der Kompetenz C4 Potenzial der Mitarbeitenden erkennen und fördern ist dieser Aspekt genügend abgedeckt. Spezifische Kompetenzen für die Ausbildung sollen über Berufsbildner- respektive Praxisanleiter-Kurse erlangt werden.</p>

E. Weitere Bemerkungen Teamleiter/in

<p>Wie im Berufsbild respektive den Handlungskompetenzen erwähnt, bedingt die Aufgabe der Teamleitung, dass sich die Personen differenziert mit eigenen Haltungen und dem eigenen Verhalten auseinandersetzen. Dies sollte bei der Prüfung (Kompetenznachweise, Abschlussprüfung) entsprechend gewichtet werden. Eine Möglichkeit dafür ist der Nachweis von Supervision oder allenfalls Coaching.</p> <p>In Bezug auf die Zulassung von Personen mit EFZ-Abschluss aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich möchten wir gerne folgende Überlegungen einbringen. Teamleitungen übernehmen neben Teamführungsaufgaben auch fachliche Verantwortung für den Begleitprozess (die beiden Prozesse sind nicht trennbar). Personen mit EFZ-Abschlüsse können sich im Verlaufe ihrer beruflichen Tätigkeit zusätzliche Kompetenzen in Bezug auf die Begleitprozesse aneignen. Wir schlagen darum für Personen mit EFZ-Abschluss eine längere Berufserfahrung (5 Jahre) vor.</p> <p>Es gilt auch zu bedenken, dass im Kinderbereich in der Deutschschweiz grossmehrheitlich FABE's und nur sehr wenige Personen mit tertiärem Abschluss tätig sind. Es macht keinen Sinn, sie generell auszuschliessen.</p> <p>Würde eine gleich lange Berufserfahrung vorausgesetzt, würde die Attraktivität des Abschlusses für Personen mit tertiärem Abschluss sinken.</p>
--

Stellungnahme zu:

2. Qualifikationsprofil «Institutionsleiter/in mit eidgenössischem Diplom»

A. Berufsbild Institutionsleiter/in

Wie gut gibt das vorgeschlagene Berufsbild «Institutionsleiter/in» nach Meinung Ihrer Organisation die heutige und künftige Realität der Berufstätigkeit als Institutionsleiter/in wieder?	
Zustimmung	Bemerkungen
<input type="checkbox"/> sehr gut <input checked="" type="checkbox"/> mehrheitlich <input type="checkbox"/> weniger gut <input type="checkbox"/> gar nicht	<p><i>Das vorliegende Profil soll den unterschiedlichen Realitäten der Organisationen gerecht werden. Die Organisationen unterscheiden sich unter anderem in Bezug auf ihre Grösse. In grossen Organisationen ist es denkbar, dass die Absolvent*innen eine übergeordnete Funktion (mehr als eine Bereichsleitung) einnehmen, aber nicht zwingend diejenige der/des Institutionsleiter*in. Andererseits müssen unterschiedliche Organisationsformen und dabei auch neue Organisationsformen berücksichtigt werden. In der Übersicht der Handlungskompetenzen sind diese Aspekte berücksichtigt. Hingegen schlagen wir andere Titel (s.h. Frage C Manager*innen im Sozialbereich) und Anpassungen des Berufsbildes vor.</i></p> <p><i>Die explizite Erwähnung von Eingliederungsstätten macht keinen Sinn, da die meisten Führungspersonen aus diesem Tätigkeitsgebiet aufgrund der spezifischen Anforderungen auch in Zukunft andere Führungsausbildungen wählen werden.</i></p> <p><i>Wir schlagen darum folgende Formulierung vor:</i></p> <p><u>Arbeitsgebiet</u></p> <p><i>Manager*innen im Sozialbereich arbeiten in der Leitung von sozialen und sozialmedizinischen Institutionen für unterschiedliche Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigung, betagte Menschen usw.) beispielsweise in Betreuungseinrichtungen für Kinder, Spitex-Organisationen, Pflegeheimen, Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigungen usw.</i></p> <p><i>Sie gewährleisten die Planung, Führung und Verantwortung aller Tätigkeiten ihrer Organisation. Als Bindeglied zum strategischen Organ (Vorstand, Stiftungsrat, Verwaltungsrat o.a.) legen sie diesem gegenüber Rechenschaft ab über die Erfüllung des Auftrags (Gesamtheit der Leistungen zugunsten der begleiteten Menschen; Kernprozess Dienstleistungsauftrag) sowie das planmässige Funktionieren der Institution als Unternehmen (Finanzen, Personalwesen, Marketing/Kommunikation, Infrastruktur usw.)</i></p> <p><u>Wichtigste Handlungskompetenzen</u></p> <p><i>STRATEGIEPROZESSE sicherstellen und unter Berücksichtigung der normativen Werte sowie der rechtlichen Bestimmungen umsetzen</i></p> <p><i>... (wie vorgeschlagen)</i></p> <p><u>Berufsausübung</u></p> <p><i>Manager*innen im Sozialbereich verantworten die Qualität der Dienstleistungen (vgl. f-Version) wie auch die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Organisation. Dazu gehört auch die Gewährleistung deren wirtschaftlichen Gesundheit. Um den Grundauftrag der</i></p>

Begleitung, Bildung, Betreuung und/oder Pflege der Kinder, Jugendlichen, Menschen mit einer Beeinträchtigung oder betagten Menschen optimal zu gewährleisten, sorgen sie für die Rekrutierung, Einführung, Beurteilung sowie Aus- und Weiterbildung der dafür benötigten Mitarbeitenden in allen Bereichen und auf allen Fachstufen. Die Achtung der Würde von verletzlichen und abhängigen Menschen sowie der daraus folgenden Rechte bedingt dabei eine spezifische Achtsamkeit.

*Sie gestalten die Aufbauorganisation, evaluieren diese regelmässig und entwickeln sie bei Bedarf weiter, um dem Auftrag respektive den Anliegen der Nutzer*innen der Angebote bestmöglich zu dienen. Sie planen und steuern die Umsetzung der Ablauforganisation (Begleitung, Bildung, Betreuung, Pflege, Verwaltung, Hauswirtschaft, Gebäudetechnik usw.). Dabei stellen sie den Einbezug (Mitwirkung) der begleiteten Menschen aufgaben- und rollenorientiert sicher. Sie pflegen den aktiven Kontakt und die Zusammenarbeit mit den externen Akteuren (Behörden, medizinische Versorgung, Informatikfirmen, Finanzdienstleitern u.a.m).*

Gemeinsam mit allen Mitarbeitenden entwickeln sie gemäss den ethischen Werten und strategischen Entscheiden sowie der Betriebsorganisation eine Unternehmenskultur, in welcher die Angestellten ihre beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Erfahrung in die Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgabe im Sinne des Auftrags der Organisation zugunsten der Kinder, Jugendlichen, Menschen mit Beeinträchtigung oder betagten Menschen einbringen können.

*Die Manger*in im Sozialbereich vertritt zudem ... (wie vorgeschlagen)*

Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

*Die gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Bedeutung des Gesundheits- und Sozialbereichs nimmt seit Jahren stetig zu. Manager*innen im Sozialbereich sorgen dafür, dass die verfügbaren Ressourcen (Finanzen, Fachpersonen, Infrastruktur) wirkungsvoll zum Wohlergehen der begleiteten Menschen und zum Nutzen der Gesellschaft weiterentwickelt eingesetzt werden.*

Angesichts der demographischen Entwicklung (steigende Lebenserwartung, Alterung der Bevölkerung), der gesellschaftlichen Veränderungen (Migration, Multikulturalität, Formen des Zusammenlebens) und des technologischen Umbruchs in der Arbeitswelt (Digitalisierung, Automation, künstliche Intelligenz) leisten soziale und sozialmedizinische Institutionen durch die effektive Organisation von Begleitung, Bildung, Betreuung, Pflege und der Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe und der Lebensqualität von Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Beeinträchtigung, betagten Menschen einen wichtigen Beitrag an das Wohlergehen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt des Landes.

B. Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen Institutionsleiter/in

<p>Wie gut decken die Handlungskompetenzbereiche A (Strategie) bis G (Finanzen, Infrastruktur) Ihre Meinung nach, die gesamten beruflichen Tätigkeiten einer Institutionsleiterin oder eines Institutionsleiters ab?</p>	
<p>Zustimmung</p> <p><input type="checkbox"/> sehr gut</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> mehrheitlich</p> <p><input type="checkbox"/> weniger gut</p> <p><input type="checkbox"/> gar nicht</p>	<p>Wenn gar nicht:</p> <p>- Was sollte korrigiert / anders formuliert / ergänzt werden? Bitte geben Sie bei ihren Antworten die Nummerierung der einzelnen Handlungskompetenz genau an (z.B. C2) und machen Sie konkrete Vorschläge.</p> <hr/> <p>Die Handlungskompetenzen sind umfassend formuliert und berücksichtigen unterschiedliche Grösse von Organisationen und neue Organisationsformen. Wir schlagen lediglich folgende Anpassungen vor:</p> <p>Handlungskompetenzbereich A: Titel anpassen STRATEGIEPROZESSE sicherstellen und unter Berücksichtigung der normativen Werte sowie der rechtlichen Bestimmungen umsetzen In der Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs und insbesondere des Kontextes soll deutlicher werden, dass heute in vielen Organisationen Partizipation (der Mitarbeitenden, der Nutzer*innen der Angebote) gewährleistet sein soll. Die Aufgabe der Leitung ist in erster Linie, Prozesse zu «hüten» und zu gestalten respektive sicher zu stellen. Die Formulierungen in der Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs und insbesondere des Kontextes müssen dies deutlicher zum Ausdruck bringen.</p> <p>A1 Titel anpassen: Strategieprozesse unter Berücksichtigung künftiger Entwicklungen sicherstellen. Bei den Leistungskriterien zu A1-A4 Partizipation berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungen im Rahmen (...) und erfolgsversprechende Vorschläge zur Strategie partizipativ zuhanden/gemeinsam mit der übergeordneten Ebene erarbeiten • Ergebnisse periodisch festzuhalten, partizipativ zu analysieren und bei Bedarf... • (die übrigen Leistungskriterien wie vorgeschlagen) <p>Handlungskompetenzbereich B B6 Titel umformulieren: Die Erarbeitung von Krisenkonzepten sicherstellen und im Bedarfsfall für die Umsetzung sorgen (Das was im vorgeschlagenen Titel steht, ist bei den Leistungskriterien berücksichtigt.) Bei den Leistungskriterien die Formulierung in Bezug auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit umformulieren: unterschiedliche Professionen, Kulturen, Erfahrungen wahrzunehmen und für eine Lern-, Ausbildungs- und Arbeitskultur zu sorgen, welche der Erfüllung des Auftrags der Institution dient;</p> <p>Handlungskompetenzbereich G Dieser Handlungskompetenzbereich wird heute immer wichtiger. Die Manager*innen müssen die Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung sicherstellen. G3 Titel umfassender formulieren: Finanzielle Führung und Controlling sicherstellen</p>

C. Berufsbezeichnung Institutionsleiter/in

Stimmt Ihre Organisation der vorgeschlagenen Berufsbezeichnung „Institutionsleiter/in mit eidgenössischem Diplom“ zu?	
Zustimmung	Wenn nein: Ihr Änderungsvorschlag
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> eher nein <input checked="" type="checkbox"/> nein	<p>Wie bei Frage A erwähnt soll der Titel unterschiedlich grossen Institutionen und neuen Organisationsformen gerecht werden. Er soll nicht auf eine spezifische Funktion eingeschränkt sein. Darum schlagen wir folgenden Titel vor.</p> <p>Management im sozialen und sozialmedizinischen Bereich / Management dans le domaine social et médico-social</p> <p>Wir bevorzugen diesen Titel, auch wenn der Unterschied zur Teamleitung dabei weniger deutlich wird.</p>

D. Weitere Bemerkungen Institutionsleiter/in

<p>Management im sozialen und sozialmedizinischen Bereich bedingt, dass sich die Personen differenziert mit eigenen Haltungen und dem eigenen Verhalten auseinandersetzen. Dies sollte bei der Prüfung (Kompetenznachweise, Abschlussprüfung) entsprechend gewichtet werden. Eine Möglichkeit dafür ist der Nachweis von Coaching (oder allenfalls Supervision) als Bedingung.</p>
--

Stellungnahme zu:

3. Bezeichnung der Nutzniessenden in den sozialen und sozialmedizinischen Institutionen

Welchen der nachstehenden Oberbegriffe für die begleiteten Menschen bevorzugt Ihre Organisation in den beiden Prüfungen TL und IL?	
Bezeichnung	Ihr Änderungsvorschlag, wenn Sie keinem der angebotenen Begriffe zustimmen:
<input type="checkbox"/> anvertraute Personen <input checked="" type="checkbox"/> begleitete Menschen <input type="checkbox"/> KlientInnen <input type="checkbox"/> Nutzniessende <input type="checkbox"/> Kinder/ Jugendliche/ betagte Menschen/ beeinträchtigte Menschen	<p>Die Bezeichnung begleitete Menschen ist aus unserer Sicht «am wenigsten schlimm». Wir sind uns aber auch bewusst, dass das Berufsbild einem breiteren Zielpublikum verständlich sein soll. Wenn immer möglich, sollen Kinder, Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigung, betagte Menschen genannt werden, insbesondere im Berufsbild.</p>

Rückmeldung von:

<i>Organisation:</i>	<i>INSOS Schweiz</i>
<i>Vorname Name</i>	
<i>Telefon</i>	
<i>Email</i>	