

Eidg. Abschlüsse im Berufsfeld Arbeitsintegration**Orientierungshilfe für Arbeitgebende und Arbeitnehmende****1. Ausgangslage**

Im Jahr 2021 sind im Berufsfeld Arbeitsintegration zwei neue und ein revidierter Abschluss in Kraft getreten:

- dipl. Leiter*in Arbeitsagogik HF (revidierter Rahmenlehrplan, ehemals sozialpädagogische*r Werkstattleiter*in)
- Arbeitsagoge*in mit eidg. Fachausweis (neue Berufsprüfung)
- Job Coach*in Arbeitsintegration mit eidg. Fachausweis (neue Berufsprüfung)

Gleichzeitig wird die Höhere Fachprüfung dipl. Arbeitsagoge*in im Oktober 2023 zum letzten Mal durchgeführt. Die letzte Wiederholungsprüfung findet gemäss Information des zuständigen Trägervereins im Herbst 2025 statt.

2. Ziel dieses Dokuments

Als Co-Trägerin dieser Abschlüsse¹ möchte SAVOIRSOCIAL Arbeitgebende und Arbeitnehmende darin unterstützen, mit den verschiedenen Abschlüssen vertraut zu werden: Wer hat Zugang zu welchen Abschlüssen? Welche Kompetenzen werden erworben? Welche Möglichkeiten haben Personen mit einem anderen Abschluss im Sozialbereich, insbesondere auch Personen mit einem eidg. Diplom als Arbeitsagoge*in?

Das vorliegende Dokument wurde von SAVOIRSOCIAL erarbeitet, unter Konsultation aller Co-Träger der erwähnten Abschlüsse² sowie AvenirSocial.

¹ SAVOIRSOCIAL ist Mitglied des Trägervereins für die Berufsprüfungen Arbeitsagogik und Job Coaching sowie Co-Trägerin der RLP HF zusammen mit SPAS. Bei der höheren Fachprüfung Arbeitsagogik ist SAVOIRSOCIAL nicht Trägerin. SAVOIRSOCIAL war auch (Co-)Trägerin des Revisionsprojekts der RLP HF sowie des Projekts zur Erarbeitung der neuen Berufsprüfungen.

² Dazu gehören: INSOS Schweiz, Arbeitsintegration Schweiz, ARPIH, Agogis, Supported Employment Schweiz, Verband Arbeitsagogik Schweiz, Academia Euregio Bodensee AG, Institut für Arbeitsagogik und SPAS.

3. Auf einen Blick

	Arb.agogische Leitung HF	Arbeitsagoge*in FA	Job Coach*in Arb.integration FA	Eidg. dipl. Arbeitsagoge*in (HFP)
Abschluss	Diplom HF	Eidg. Fachausweis	Eidg. Fachausweis	<i>Eidg. Diplom</i>
Bildungsgrundlage	<u>Rahmenlehrplan (RLP)</u>	<u>Prüfungsordnung</u> und <u>Wegleitung</u>	<u>Prüfungsordnung</u> und <u>Wegleitung</u>	<i><u>Prüfungsordnung</u> und <u>Wegleitung</u></i>
Kosten	Gemäss Bildungsanbieter <u>Finanzierung gemäss HFSV</u>	Gemäss Bildungsanbieter, <u>Subjektfinanzierung SBFI</u>	Gemäss Bildungsanbieter, <u>Subjektfinanzierung SBFI</u>	<i>Gemäss Bildungsanbieter, <u>Subjektfinanzierung SBFI</u></i>
Zulassungsvoraussetzungen (Details vgl. Punkt 4)	Abschluss auf Stufe Sek II (mind. EFZ), Praxiserfahrung, Aufnahmeverfahren Schule Einschlägige Abschlüsse können angerechnet werden, vgl. Punkt 4.1 in diesem Dokument	Abschluss auf Stufe Sek II (mind. EFZ), Berufserfahrung, Modulabschlüsse	Abschluss auf Stufe Sek II (mind. EFZ), Berufserfahrung, Supervision, Modulabschlüsse	<i>Abschluss auf Stufe Sek II (mind. EFZ), Berufserfahrung, Modulabschlüsse, genehmigte Disposition Diplomarbeit</i>
<u>NQR</u> -Stufe	6	5	5	6
Dauer	1800 -5400 Lernstunden ³ (je nach Vorbildung, in der Regel 3 Jahre)	Gemäss Bildungsanbieter ⁴ (ca. 1-2 Jahre)	Gemäss Bildungsanbieter ³ (ca. 1 Jahr)	<i>Gemäss Bildungsanbieter³ (ca. 2 Jahre)</i>
Abschlussprüfung	Gemäss Bildungsanbieter, mind. eine Praxisqualifikation, eine praxisorientierte Projekt- oder Diplomarbeit und ein Prüfungsgespräch	Reflexionsbericht, schriftliche und mündliche Prüfung gemäss PO Art. 5.1	Reflexionsbericht, schriftliche und mündliche Prüfung gemäss PO Art. 5.1	<i>Diplomarbeit, schriftliche und mündliche Prüfung gemäss PO Art. 5.1</i>

³ vgl. Kapitel 4.1 (und 3.2) im RLP

⁴ Die Dauer der Vorbereitungslehrgänge wird in den Bildungsgrundlagen von eidg. Prüfungen nicht definiert. Die Bildungsanbieter konzipieren die Lehrgänge nach den zu erwerbenden Kompetenzen gemäss Qualifikationsprofil.

4. Was sind die Zulassungsvoraussetzungen?

Die Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsprüfungen und die höhere Fachprüfung sind in den Prüfungsordnungen geregelt. Beide Berufsprüfungen sowie die höhere Fachprüfung sind modular konzipiert, d.h. die Kandidierenden müssen bei der Anmeldung für die Abschlussprüfung bestimmte Modulnachweise vorlegen können. Diese Modulnachweise erwerben sie in Vorbereitungskursen (es gibt auch die Möglichkeit, Gleichwertigkeitsanträge zu stellen. Details vgl. Prüfungsordnung). Die Zulassungsvoraussetzungen für den Bildungsgang Leiter*in Arbeitsagogik HF sind im Rahmenlehrplan geregelt.

Die Voraussetzungen für die Zulassung im Detail:

4.1 Dipl. arbeitsagogische*r Leiter*in HF, [RLP](#) Kapitel 3

Vorbildung	eidg. Fähigkeitszeugnis, gymnasiale Maturität, Fachmaturität oder mind. gleichwertige Qualifikation Fachmännern*frauen Betreuung EFZ können bestimmte Kompetenzen vom Bildungsanbieter angerechnet werden.
Berufserfahrung	Mind. 400 Stunden einschlägig (für Personen mit einer rein schulischen Vorbildung: 800 Stunden)
Weiteres	Bestandenes Aufnahmeverfahren der HF
Hinweis	Einschlägige eidg. Fachausweise und Diplome – darunter auch die Fachausweise Arbeitsagoge*in und Job Coach*in Arbeitsintegration sowie das Diplom als Arbeitsagoge*in, das gemäss Prüfungsordnung 2013 (HFP vor 2014 absolviert) erworben wurde ⁵ – werden angemessen angerechnet, d.h. die Dauer des Bildungsgangs (Anzahl Lernstunden) reduziert sich. Die Schule entscheidet darüber. Auch Personen, die bereits ein anderes HF-Diplom in Sozialbereich erworben haben, können das HF-Diplom Arbeitsagogische*r Leiter*in erleichtert erwerben (vgl. Bestimmungen gemäss RLP Art. 3.2). Die Bildungsanbieter können zudem sur dossier entscheiden über die Anrechnung von anderen beruflichen Kompetenzen und/oder bereits erbrachten Bildungsleistungen.

4.2 Arbeitsagoge*in mit FA, [Prüfungsordnung](#) Art. 3.3

Vorbildung	eidg. Fähigkeitszeugnis, gymnasiale Maturität, Fachmaturität oder mind. gleichwertige Qualifikation
Berufserfahrung	mindestens 3 Jahre Berufserfahrung, davon mind. 2 Jahre einschlägig, mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von mind. 80% (Beschäftigungen unter 80% werden pro rata angerechnet)
Weiteres	4 Modulabschlüsse Hinweis: Modulabschlüsse, die im Rahmen eines Vorbereitungslehrgangs für die höhere Fachprüfung Arbeitsagogik erworben wurden, werden bis 2025 vollumfänglich angerechnet (vgl. Wegleitung Kapitel 3, S. 6)

⁵ Wer das eidg. Diplom als Arbeitsagoge/-in nach der Prüfungsordnung ab 2013 (reguläre HFP ab 2014) erworben hat, kann bei SAVOIRSOCIAL ein Gleichwertigkeitsgesuch zum HF-Diplom Leiter*in Arbeitsagogik stellen, vgl. Ausführungen unter Punkt 6.

4.3 Job Coach*in Arbeitsintegration mit FA, [Prüfungsordnung](#) Art. 3.3

Vorbildung	eidg. Fähigkeitszeugnis, gymnasiale Maturität, Fachmaturität oder mind. gleichwertige Qualifikation
Berufserfahrung	mindestens 4 Jahre Berufserfahrung, davon mind. 2 Jahre einschlägig, mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von mind. 80% (Beschäftigungen unter 80% werden pro rata angerechnet)
Weiteres	Supervision durch eine*n anerkannte*n Supervisor*in von mind. 12 Stunden; 3 Modulabschlüsse Hinweis: Kompetenznachweise, die im Rahmen des Lehrgangs Job-Coaching-Supported Employment an der Agogis resp. im Rahmen des Lehrgangs Coordinateur/-trice en insertion professionnelle an der ARPIH erworben wurden, werden bis 2025 vollumfänglich angerechnet (vgl. Wegleitung Kapitel 3, S. 6)

4.4 Arbeitsagoge*in mit eidg. Diplom (HFP), [Prüfungsordnung](#) Art. 3.3

Vorbildung	a) eidg. Fähigkeitszeugnis ODER b) allg.bildenden Abschluss auf Stufe Sek II ODER c) Abschluss auf Tertiärstufe
Berufserfahrung	a) mindestens 1 Jahr Berufserfahrung RESP. b) und c) mind. 3 Jahre Berufserfahrung PLUS Mind. 4 Jahre einschlägige Berufserfahrung mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 60%
Weiteres	5 Modulabschlüsse Genehmigte Disposition der Diplomarbeit

5. Welche Kompetenzen werden erworben?

Die zu erwerbenden Kompetenzen sind in den Bildungsgrundlagen detailliert aufgeführt: bei den Berufsprüfungen und der höheren Fachprüfung findet sich das Qualifikationsprofil im Anhang der Wegleitung, beim HF-Bildungsgang im Kapitel 2 des Rahmenlehrplans. Im Anhang des vorliegenden Dokuments ist eine Übersicht über die Kompetenzen der Abschlüsse aufgeführt.

Gemäss [Bildungssystematik](#) verfügen Personen mit einem eidg. Diplom als Arbeitsagoge*in (Absolvierende der Höheren Fachprüfung) und einem Diplom HF als Arbeitsagogische*r Leiter*in in Bezug auf das Ausbildungsniveau über eine gleichwertige Qualifikation: Beide sind im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) auf Niveau 6 angesiedelt.

Erläuterung zum **Niveau 6** im NQR:

Die Berufsleute erkennen, analysieren und bewerten umfassende fachliche Aufgaben, Problemstellungen und Prozesse in einem erweiterten Arbeitskontext. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderung gekennzeichnet.

Personen mit einem eidg. Fachausweis Arbeitsagoge*in verfügen über weniger umfangreiche und in gewissen Bereichen über weniger vertiefte Kompetenzen⁶. Der Abschluss ist im NQR auf Niveau 5 angesiedelt:

Erläuterung zum **Niveau 5** im NQR:

Die Berufsleute erkennen und analysieren umfassende fachliche Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Arbeitskontext.

Weiterführende Informationen:

Info zu eidg. Prüfungen: [SBFI-Website](#)

Info zu HF: [SBFI-Website](#)

6. Welche Möglichkeiten haben Personen, die ein eidg. Diplom als Arbeitsagoge*in, ein Branchenzertifikat oder einen anderen Abschluss im Sozialbereich besitzen?

Personen, die die Höhere Fachprüfung Arbeitsagoge*in ab dem Jahr 2014 absolviert haben, d.h. sie nach der Prüfungsordnung 2013 (mit Anpassungen im Jahr 2015) erworben haben, sind berechtigt, den neuen Titel «dipl. Leiter*in Arbeitsagogik zu führen (RLP Kap. 7). Sie erhalten dazu eine Bestätigung, welche bei [SAVOIRSOCIAL](#) bis maximal drei Jahre nach der letzten Durchführung der höheren Fachprüfung beantragt werden kann.

Gemäss Rahmenlehrplan haben Personen, die das HFP-Diplom Arbeitsagogik nach älterer Prüfungsordnung erworben haben (= HFP vor 2014 absolviert) oder einen anderen einschlägigen Abschluss im Sozialbereich besitzen⁷, die Möglichkeit, das HF-Diplom in einem verkürzten Bildungsgang HF zu erwerben. Die Bildungsanbieter können bereits erbrachte Bildungsleistungen und berufliche Kompetenzen anrechnen (RLP Kapitel 3.2). Mehr Informationen dazu können direkt bei den Höheren Fachschulen eingeholt werden⁸.

Wer die Module im Rahmen eines Vorbereitungslehrgangs für die höhere Fachprüfung Arbeitsagogik erworben, aber die Höhere Fachprüfung nicht absolviert hat (Branchenzertifikat), dem werden die Modulabschlüsse für die Berufsprüfung Arbeitsagogik angerechnet (vgl. Punkt 4.2). Dasselbe gilt für Personen, die den Lehrgang Coordinateur/-trice en insertion professionnelle an der ARPIH oder den Lehrgang Job-Coaching-Supported Employment an der Agogis abgeschlossen haben: Ihnen werden die Modulabschlüsse für die Berufsprüfung Job Coach*in Arbeitsintegration angerechnet (vgl. Punkt 4.3).

Für Personen mit einem Fachausweis im Bereich Arbeitsintegration ist die HF Leiter*in Arbeitsagogik eine Weiterbildungsoption.

⁶ Es gibt auch Personen, die den Vorbereitungslehrgang für die Höhere Fachprüfung besucht haben, dann jedoch die Berufsprüfung (statt die höhere Fachprüfung) absolviert haben. Sie haben in der Ausbildung also die Kompetenzen der HFP vermittelt bekommen, an der Abschlussprüfung jedoch die Kompetenzen der Berufsprüfung unter Beweis gestellt.

⁷ Was als einschlägig gilt, ist in den Rahmenlehrplänen HF im Sozialbereich in Kapitel 9, Anhang 1 aufgeführt.

⁸ Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments wird der Bildungsgang HF Leiter*in Arbeitsagogik ausschliesslich in der Romandie angeboten.

Weitere Informationen

- Für weitere Regelungen in Bezug auf die Anrechenbarkeit oder Zulassungsthemen bei eidg. Prüfungen ist die Qualitätssicherungskommission zuständig (vgl. Prüfungsordnungen Ziff. 2.21)
 - bei den Berufsprüfungen Arbeitsagoge*in und Job Coach*in erhalten Interessierte beim Prüfungssekretariat examen.ch Auskunft über die aktuellen Regelungen.
 - bei der Höheren Fachprüfung dipl. Arbeitsagoge*in ist das Prüfungssekretariat unter www.arbeitsagogik-hfp.ch kontaktierbar.
- Für die Anrechenbarkeit und Zulassungsthemen bei den Bildungsgängen HF sind die Schulen zuständig.

7. Wo finden sich mehr Informationen?

Aktuelle Informationen zum Berufsbild, die Bildungsgrundlagen zum Herunterladen und diverse weiterführende Links (inkl. Bildungsanbieter aller erwähnten Abschlüsse):

www.sozialeberufe.ch

Informationen zu Terminen, Kosten, Zulassung, Anmeldung etc.:

- Prüfungssekretariat Berufsprüfungen Arbeitsagogik und Job Coaching Arbeitsintegration:
www.examen-sopro.ch
- Prüfungssekretariat Höhere Fachprüfung Arbeitsagogik:
www.arbeitsagogik-hfp.ch

SAVOIRSOCIAL, Dezember 2021

Anhang: Übersicht über die Kompetenzen der erwähnten Abschlüsse

dipl. Leiter*in Arbeitsagogik HF (aus Rahmenlehrplan)

2.2 Übersicht der Kompetenzen

Kompetenzbereiche

Kompetenzen

Kompetenzbereich 1: Begleitung und Förderung der teilnehmenden Personen im Arbeitsalltag	1.1 Die arbeitsagogische Begleitung gestalten	1.2 Die Entwicklung und Teilhabe der begleiteten Menschen stärken	1.3 Individualisierte Förderung entwickeln und umsetzen	1.4 Beziehung zur begleiteten Person aufbauen und gestalten	1.5 Die begleiteten Menschen ganzheitlich wahrnehmen und arbeitsagogische Begleitung anpassen	1.6 Die Zusammenarbeit im Arbeitsteam organisieren und begleiten
	1.7 Übergangsprozesse gestalten und begleiten					
Kompetenzbereich 2: Sicherstellung von Produktion und Erbringung von Dienstleistungen	2.1 Arbeitsprozess organisieren und Produktion ausführen respektive Dienstleistung erbringen	2.2 Dienstleistungen und Produkte entwickeln	2.3 Arbeitsumfeld ergonomisch und nach den Bedürfnissen der begleiteten Menschen gestalten	2.4 Neue Aufträge akquirieren		
Kompetenzbereich 3: Entwicklung der eigenen Berufsidentität	3.1 Mit herausfordernden und sich verändernden Situationen umgehen	3.2 Eigene Berufsrolle wahrnehmen und reflektieren				
Kompetenzbereich 4: Prozessevaluation und -dokumentation	4.1 Arbeitsagogische Prozesse analysieren und anpassen	4.2 Prozesse dokumentieren				
Kompetenzbereich 5: Arbeit im professionellen Umfeld	5.1 Im Team zusammenarbeiten	5.2 Mit anderen Fachpersonen und -stellen kooperieren	5.3 Netzwerke aufbauen und pflegen			
Kompetenzbereich 6: Weiterentwicklung des Berufsfelds	6.1 Die eigene Tätigkeit in einen gesellschaftspolitischen Zusammenhang stellen	6.2 Innovative Konzepte und Vorgehensweisen im eigenen Berufsfeld erarbeiten und umsetzen	6.3 Interessen des Berufsfelds vertreten			
Kompetenzbereich 7: Beteiligung an der Entwicklung der Organisation	7.1 Führungsaufgaben und -verantwortung übernehmen	7.2 Qualität entwickeln und sicherstellen	7.3 Interne und externe Kommunikation entwickeln und sicherstellen	7.4 Projekte entwickeln und leiten		

Arbeitsagoge*in mit eidg. Fachausweis (aus Wegleitung der Berufsprüfung)

Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen					
		1	2	3	4	5	6
A	Fördern der individuellen Entwicklung der begleiteten Menschen	A1 Neue Klienten/-innen in die Arbeitsgruppe einführen	A2 Abklärungen im Arbeitskontext durchführen	A3 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen festlegen	A4 Die Entwicklung der Klienten/-innen im Arbeitsprozess fördern	A5 Die Entwicklung dokumentieren	A6 Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klienten/-innen auswerten
B	Organisieren von passenden Arbeiten und Aktivitäten	B1 Aufgaben an die Ressourcen der Klienten/-innen anpassen	B2 Die Arbeitsplätze der Klienten/-innen bedürfnisgerecht einrichten	B3 Die Sicherheit und Gesundheit der Klienten/-innen am Arbeitsplatz gewährleisten	B4 Klienten/-innen am Arbeitsplatz anleiten		
C	Führen einer Gruppe von begleiteten Menschen	C1 Gruppendynamiken begleiten und Konfliktklärungsprozesse unterstützen	C2 Besprechungen und Sitzungen mit Klienten/-innen zielgruppengerecht leiten	C3 Die Einsatzplanung und Instruktion von Klienten/-innen vornehmen	C4 Praktische Schulungen bedürfnisgerecht umsetzen		
D	Abwickeln von Aufträgen und Mitarbeiten bei deren Akquise	D1 Bei der Planung und Steuerung sowie in der Abwicklung der Aufträge mitwirken	D2 Ideen für Dienstleistungen und Produkte, hilfreiche Arbeitstechniken und didaktische Vorgehensweisen entwickeln	D3 Beim Akquirieren von Arbeitsaufträgen mitarbeiten			
E	Zusammenarbeiten im interdisziplinären Kontext	E1 Mit interdisziplinären Anspruchsgruppen und Netzwerken zusammenarbeiten	E2 In Projekten zur Entwicklung und Überarbeitung von institutionellen Prozessen mitarbeiten				
F	Gestalten der eigenen Rolle und professioneller Beziehungen	F1 Beziehungen zu den verschiedenen Anspruchsgruppen professionell gestalten	F2 In Alltagssituationen die eigenen Ressourcen pflegen	F3 Spannungsfelder in Bezug auf die verschiedenen Anspruchsgruppen bewältigen			


Job Coach*in mit eidg. Fachausweis (aus Wegleitung Berufsprüfung)

Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen					
		1	2	3	4	5	6
A	Integrieren der Klientin/des Klienten in den Arbeitsmarkt	A1 Auftragsklärung mit allen Beteiligten vornehmen	A2 Vorabklärungen mit der Klientin/dem Klienten hinsichtlich Arbeitstätigkeiten durchführen	A3 Gemeinsam mit der Klientin/dem Klienten ein Kompetenzprofil erstellen	A4 Klientin/Klient bei der Aus-, Weiterbildungs- und Arbeitsplatzsuche unterstützen	A5 Klient/in bei Vorstellungsgesprächen unterstützen	A6 Arbeitsmarkteintritt der Klientin/des Klienten begleiten
		A7 Klientin/Klient nach Eintritt in den Arbeitsmarkt bei der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit unterstützen	A8 Klientin/Klient in Konfliktsituationen unterstützen und zwischen den Anspruchsgruppen vermitteln	A9 Standortgespräche zur Arbeitssituation der Klientin/des Klienten führen	A10 Berichte über den Verlauf der Massnahme verfassen	A11 Begleitmassnahme gemeinsam mit der Klientin/dem Klienten unter Berücksichtigung ihrer/seiner Entwicklung und mit Bezug auf die Zukunft abschliessen	
B	Aufbauen und Pflegen der beruflichen Netzwerke	B1 Mit den verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten	B2 Klientin/Klient in interdisziplinären Besprechungen bezüglich ihrer/seiner nächsten Schritte der beruflichen (Re-)Integration unterstützen	B3 In Projekten zur (Weiter-)Entwicklung von Prozessen in der Institution mitarbeiten	B4 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebenden aufbauen und pflegen		
C	Gestalten der eigenen Rolle und professioneller Beziehungen	C1 Beziehungen zu den Anspruchsgruppen professionell gestalten	C2 In Alltagssituationen die eigenen Ressourcen pflegen	C3 Spannungsfelder in Bezug auf die Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen managen	C4 Durch neue Erkenntnisse und Entwicklungen den eigenen Arbeitsbereich weiterentwickeln		

Eidg. dipl. Arbeitsagoge*in (aus Wegleitung der Höheren Fachprüfung)

8.1 Prozess-spezifische Kompetenzen

Arbeitsprozesse Handlungsbereiche 		Berufliche Handlungskompetenzen (Grundlage: Berufsprofil vom Dezember 2005) 					
A	Förderprozesse planen, umsetzen, evaluieren und anpassen. (= Modul 1)	M 1.1 – Die Ressourcen der Klientinnen und Klienten (Fach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen) mit geeigneten Instrumenten und Verfahren erfassen.	M 1.2 – Angemessene Zielsetzungen der Angebotsteilnahme hinsichtlich der beruflichen (erster und zweiter Arbeitsmarkt) und sozialen Integration mit geeigneten Instrumenten und Verfahren sowie in Abstimmung mit dem Auftraggeber festlegen und in realistische Teilziele gliedern.	M 1.3 – Den Förderbedarf in Form von Tätigkeiten und Verfahren, die zur Erreichung der (Teil-)Ziele geeignet sind, bestimmen und Rahmenbedingungen sowie Voraussetzungen (personell, Infrastruktur, interne / externe Kooperationen, finanziell, etc.), die für die Umsetzung erfüllt sein müssen, identifizieren.	M 1.4 – Indikatoren, Standards und Instrumente, die für die Beobachtung, Beurteilung und Dokumentation des Förderprozesses notwendig sind, bestimmen und bereitstellen.	M 1.5 – Meilensteine für die Umsetzung des Förderprozesses festlegen und mit den Klientinnen und Klienten situationsgerecht vereinbaren.	M 1.6 – Die Ergebnisse des Förderprozesses periodisch analysieren, Abweichungen vom Plan erkennen und begründen sowie Anpassungen bestimmen, terminieren, vereinbaren und mit den involvierten Kooperationspartnern absprechen.
B	Geeignete Aufträge akquirieren und Produkte erstellen / Dienstleistungen erbringen. (=Modul 2)	M 2.1 – Ansprüche von potentiellen und Zufriedenheit von bestehenden Produkte- und Dienstleistungskunden erheben und analysieren.	M 2.2 – Festgestellte und vermutete Kundenbedürfnisse hinsichtlich Übereinstimmungen und Abweichungen mit dem Integrationsauftrag analysieren und bewerten.	M 2.3 – Anforderungen der Produktions- und Dienstleistungsaufträge und der Gegebenheiten / Möglichkeiten vor Ort aufeinander abstimmen.	M 2.4 – Den kundenorientierten Produktions- bzw. Dienstleistungsprozess planen, auftragsgemäss durchführen, evaluieren und verbessern.		
C	Einen Produktions- oder Dienstleistungsbereich einer Institution führen. (=Modul 3)	M 3.1 – Die Produktions- oder Dienstleistungseinheit funktionell, unter Berücksichtigung ergonomischer Erkenntnisse und gemäss den Anforderungen der Klientinnen und Klienten einrichten.	M 3.2 – Die Produktions- oder Dienstleistungseinheit unter Einhaltung von fachlichen Standards, sowie von Sicherheits-, Hygiene- und Qualitätsvorgaben betreiben.	M 3.3 – Die für die betriebswirtschaftliche Führung einer Produktions- od. Dienstleistungseinheit in einer Institution notwendigen Grundlagen kennen und anwenden können, d.h.: Betriebsbudget der Produktions- od. Dienstleistungseinheit, Auftragskalkulation, Offerte, Rechnungsstellung.	M 3.4 – Die Arbeitseinsätze der Klientinnen und Klienten als Einzelpersonen und als Gruppe / Team gemäss den Anforderungen der Kundenaufträge und den Zielsetzungen des Integrationsauftrages planen, vorbereiten, anleiten, überwachen und die Arbeitsleistung beurteilen.		

Arbeitsprozesse Handlungsbereiche		Berufliche Handlungskompetenzen (Grundlage: Berufsprofil vom Dezember 2005)					
↓		→					
D	Die Zusammenarbeit mit und zwischen den Klientinnen und Klienten gestalten. (= Modul 4)	M 4.1 – Die Klientinnen und Klienten im Rahmen des Arbeitsprozesses bedarfs- und zielorientiert begleiten und beraten.	M 4.2 – Mit unterschiedlichen Konzepten der sozialen Unterstützung vertraut sein und diese bedarfs- und situationsgerecht sowie im Einklang mit den Bestimmungen des Persönlichkeitsschutzes einsetzen.	M 4.3 – Gruppenprozesse verstehen und steuern.	M 4.4 – Über ein reichhaltiges Repertoire an agogischen Methoden verfügen und dieses bedarfs- und situationsgerecht einsetzen.	M 4.5 – Die Klientinnen und Klienten mittels Zielvereinbarungen an der Planung und Anpassung des Förderprozesses beteiligen.	M 4.6 – Die Klientinnen und Klienten beim Zugang zu den Institutionen des sozialen Netzwerkes unterstützen und die Unterstützungsleistungen im Bereich Arbeit optimieren.
E	Mit internen und externen Kooperationspartnern / Anspruchsgruppen zusammenarbeiten. (= Modul 5)	M 5.1 – Die interdisziplinäre Zusammenarbeit innerhalb der Institution pflegen und proaktiv nutzen.	M 5.2 – Die interdisziplinäre und interinstitutionelle Zusammenarbeit mit dem Netz der Bezugspersonen, mit Fach- und Beratungsstellen, Betrieben und Verantwortlichen im ersten Arbeitsmarkt sowie mit Behörden und Ämtern des Systems der sozialen Sicherheit pflegen und proaktiv nutzen.	M 5.3 – Bei der Integration und Rehabilitation der Klientinnen und Klienten das jeweilige Umfeld in seiner Bereitschaft und Fähigkeit zu angepassten und konstruktiven Lösungen fördern und unterstützen.			

8.2 Prozess-übergreifende Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse

Arbeitsprozesse Handlungsbereiche		Berufliche Handlungskompetenzen (Grundlage: Berufsprofil vom Dezember 2005)					
N O R M E N	Berufsethik / Berufskodex im Alltag einhalten	1 – Vorgaben der für die einzelnen Wirkungsfelder gemäss Berufsprofil zuständigen Branchenorganisationen bezüglich Berufsethik kennen und einhalten.					
	Über grundlegende Kenntnisse verfügen sowie spezielle Werkzeuge und Verfahren beherrschen	1 – Grundlegende Erkenntnisse zur individuellen, sozialen und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeit und zur beruflichen Integration sowie zu den Risiken und Bewältigungsformen von Beschäftigungslosigkeit und beruflicher Desintegration berücksichtigen.	2 – Grundlegende Kenntnisse über Behinderungen, Beeinträchtigungen und andere personenspezifische Merkmale der Zielgruppen gemäss Berufsprofil nachweisen.	3 – Umfassende Zusammenhänge zwischen personenspezifischen Merkmalen der Zielgruppen und deren Arbeitsfähigkeit, Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittelbarkeit begründen und in der beruflichen Tätigkeit berücksichtigen.	4 - Mit den unterschiedlichen, zielgruppenspezifischen Förderkonzepten und -methoden der Institutionen, die in den Wirkungsfeldern gemäss Berufsprofil tätig sind, vertraut sein.	5 – Die für die Wirkungsfelder gemäss Berufsprofil geltenden gesetzlichen Grundlagen und Finanzierungsmechanismen kennen sowie die entsprechenden, grundlegenden Integrationskonzepte und -massnahmen berücksichtigen.	6 – Ausreichende Grundlagenkenntnisse der Motivationspsychologie und der Kommunikationstheorie nachweisen und in der Praxis situationsgerecht und begründbar anwenden.
W & V	Persönliche Kompetenzen zeigen und weiterentwickeln	1 - Die eigene Arbeitsfähigkeit und Gesundheit beurteilen und erhalten.	2 - Mit belastenden und hektischen Situationen umgehen können und dabei sowohl den Förderauftrag als auch den Produktions- resp. Dienstleistungsauftrag situationsgerecht berücksichtigen.	3 - In jeder Situation Empathie für die Klientinnen und Klienten zeigen sowie eine offene und lebensbejahende Atmosphäre schaffen.	4 - Sich kritikfähig zeigen sowie eigene Tätigkeit und Befindlichkeit beobachten und reflektieren.	5 - Eigene Grenzen und Grenzen der Teilnehmenden jederzeit erkennen und wahren.	
PK	Über Transferkompetenzen verfügen	1 – Über mehrjährige Erfahrung in der Anleitung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt verfügen und Erkenntnisse daraus für die Verbesserung der Berufsausübung ableiten und umsetzen.	2 – Grundlegende Erkenntnisse aus der Anleitung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt auf unterschiedliche Zielgruppen sowie Integrations- und Fördermandate von unterschiedlichen Auftraggebern übertragen.				
TK							