Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 80 (2009)

Heft: 9: Benchmark : Kosten- und Leistungsvergleiche - Chance oder Risiko?

Artikel: Die Ausbildung zur Teamleitung ist neu eidgenössisch anerkannt : neue Perspektive für das Heimpersonal

Autor: Müller, Matthias / Möri, Lucien

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-804941

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Die Ausbildung zur Teamleitung ist neu eidgenössisch anerkannt

Neue Perspektive für das Heimpersonal

Berufspersonen in Betreuung und Pflege nahmen kürzlich die ersten eidgenössisch anerkannten Fachausweise «Teamleiterin, Teamleiter in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen» entgegen.

Matthias Müller

Eine Person in der Betreuung oder Pflege verspricht sich von ihrer Arbeit im Heim anspruchsvolle, spannende und nicht zuletzt sinnstiftende Arbeit mit Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind. Oft reicht das alleine allerdings nicht aus, um dem Personal eine langfristige Perspektive zu bieten. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Heimen und Institutionen wollen im Beruf vorankommen, sich weiterbilden und das erworbene Wissen im Alltag in einer Führungsfunktion einsetzen. Für diesen Personenkreis ist die modularisierte Weiterbildung «Teamleitung in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen» die geeignete Qualifikation. Zum einen vermittelt das erworbene Wissen der Führungsperson und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit. Zum anderen profitieren die Teamleiterinnen und Teamleiter vom neuen eidgenössischen Abschluss, in dem neben den neu erworbenen Kompetenzen der Respekt und die Anerkennung seitens der Kolleginnen und Kollegen und der Vorgesetzten steigt. Im Gespräch betonten an der Diplomfeier Ende August in Luzern verschiedene Absolventinnen und Absolventen zudem, dass sie gerade auf der Ebene der Kommunikation wichtiges Führungswissen mitnehmen konnten. Geschätzt wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Weiterbildung ausserdem der explizite Bezug zu ihrer Berufspraxis.

Anspruchsvoller Abschluss

Die Präsenz an den 25 vorbereitenden Kurstagen reicht alleine nicht aus, um die Prüfung zur Teamleiterin respektiv zum Teamleiter zu bestehen. Die Kandidatinnen und Kandidaten absolvieren bereits in der Vorbereitung mehrere Modulprüfungen und erarbeiten ein Führungsprojekt, welches sie an der Berufsprüfung präsentieren. Der Präsident der Qualitätssicherungskommission, Gérard Kahn, lässt im Gespräch durchblicken, dass ein gewisses Niveau durchaus erwartet wird. «Wer es schaffte, Theorie und Praxis miteinander zu verknüpfen, musste sich allerdings keine Sorgen machen.» Dieses vernetzte Denken sei beispielsweise nötig, wenn es darum geht, eigene Führungsentscheide für andere nachvollziehbar zu begründen. «Just diese Führungskompetenz wird gerade von den Arbeitgebern erwartet», so Kahn. 32 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden den Ansprüchen gerecht, 5 Kandidatinnen und Kandidaten schafften die Berufsprüfung nicht.

Unterstützung durch die Arbeitgeber

Für die Arbeitgeber sei die Weiterbildung zur Teamleiterin respektive zum Teamleiter attraktiv, aber noch zu wenig bekannt, so Monika Weder, Leiterin des Geschäftsbereichs Bildung von Curaviva Schweiz: «Der eidgenössische Fachausweis weist ein klares Profil aus, an dem sich der Arbeitgeber orientieren kann. Wichtig ist für die Arbeitgeber ausserdem, dass die Weiterbildung nicht nur Elemente der Führung, sondern auch branchenspezifisches Wissen vermittelt. Die Möglichkeit, eidgenössisch anerkannte Abschlüsse zu erlangen, trägt zur grösseren Attraktivität der verschiedenen beruflichen Laufbahnen in Heimen und Institutionen bei.»
Curaviva Schweiz ist gemeinsam mit den Partnerverbänden Agogis, Insos Schweiz, curahumanis, dem Berufsverband Fachperson Betreuung Schweiz und der Tertianum AG für die Entwicklung und Durchführung der Berufsprüfung verantwortlich.

Was tut die Teamleitung?

Teamleiterinnen und Teamleiter sind Fachkräfte, die ein Team von Pflegenden oder Betreuenden führen und selber auch in der

Pflege oder Betreuung tätig sind. Sie werden in der Weiterbildung spezifisch darauf geschult, mit der Doppelrolle als Fach- und Führungsperson umzugehen. Der Fachexperte Roland Moser beschreibt das Anforderungsprofil wie folgt: «Die Teamleitung muss in der Lage sein, verschiedene Ziele, Konflikte und Meinungsverschiedenheiten im Sinn der betreuten Menschen, des Betriebs und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bewältigen. Für diese anspruchsvollen Aufgaben braucht es gut ausgebildete und motivierte Leute. Ihr Handeln verantwortet letztendlich die Qualität, das Wohlbefinden der Beteiligten und den Ruf einer Institution.»

Wer kann Teamleiterin oder Teamleiter werden?
Um zur Berufsprüfung zugelassen zu werden, müssen die Kandidatinnen und Kandidaten mindestens eine abgeschlossene Berufslehre oder einen höheren Abschluss mitbringen und über ein Jahr Praxiserfahrung im betreuerischen, agogischen oder pflegerischen Bereich verfügen. Darauf aufbauend, absolvieren sie fünf vorbereitende Module (insgesamt 25 Tage).

«Weg und Wandel»
Im Rahmen ihrer Festansprache betonte die Marketingfachfrau und ETH-Dozentin Susanna Fassbind den Wandel, der den Diplomandinnen und Diplomanden bevorstehe. Der Fachausweis helfe sicherlich entscheidend weiter, allerdings sei jeder selbst dafür verantwortlich, wie er oder sie wahrgenommen und eingeschätzt werde. «Wir verkaufen uns in jeder Sekunde», ist Fassbind überzeugt. Dabei spiele das Resonanzprinzip: Die eigene Einstellung entscheide über die Wahrnehmung – nicht das Gegenüber, so Fassbind.
Beides – die Qualifikation und die persönliche Ausstrahlung – seien entscheidend dafür, dass die Wünsche der Diplomandinnen und Diplomanden in Erfüllung gingen: «Die meisten erhoffen sich mehr Ansehen, einen interessanten Job – und nicht zuletzt mehr Lohn.»

Interview mit Lucien Möri

«Kooperative Führung zahlt sich für alle aus»

Herr Möri, Sie haben soeben den eidgenössisch anerkannten Fachausweis «Teamleiter in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen» erhalten. Gibt Ihnen der Fachausweis neue Perspektiven?
Lucien Möri: Ich leite in der Stiftung Schloss Biberstein, einer Institution für Menschen mit Behinderung, bereits ein Team. Die Weiterbildung war eine Bedingung meines Arbeitgebers, die Teamleitung überhaupt übernehmen zu können. Wer bei Bewerbungen ein Diplom auf Tertiärniveau mitbringt, hat deutlich bessere Chancen. Natürlich wollte ich die Ausbildung auch aus eigenem Antrieb machen: In Sachen Führungskompetenz habe ich einiges gelernt. Zudem bietet mir die Ausbildung für die Zukunft verschiedenste Möglichkeiten.

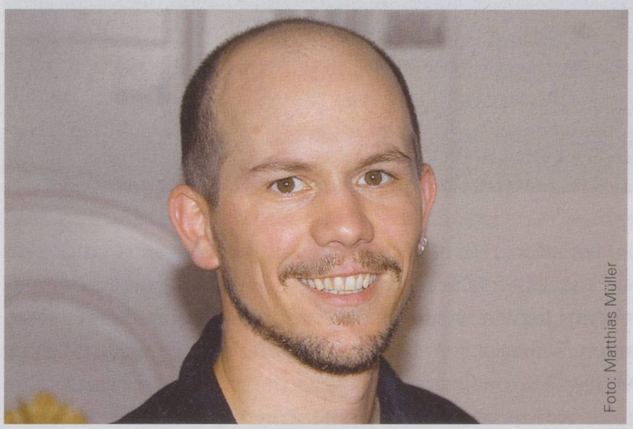
Foto: Matthias Müller

Was haben Sie in Ihrer Weiterbildung ausserdem gelernt?
Möri: Ich kann jetzt gewisse Dinge beim Namen nennen, die ich vorher nur intuitiv wusste. Nach dieser Weiterbildung werde ich Führungsentscheide zudem noch bewusster fällen. Sehr spannend war der Austausch mit Berufskolleginnen und -kollegen, die ebenfalls Führungsverantwortung wahrnehmen – viele von ihnen sind mit ähnlichen Herausforderungen wie ich selbst konfrontiert.

Was macht einen guten Teamleiter aus?
Möri: Wichtig ist, dass man es schafft, die verschiedenen Meinungen auf einen Nenner zu bringen. Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Entscheide mit einbezogen und kennen sie deren Gründe, ist die Chance hoch, dass alle mitziehen – selbst wenn einzelne mit dem Entscheid nicht einverstanden sind. Wichtig ist zudem, dass sich mein Team auf mich verlassen kann – insbesondere wenn es darum geht, gegenüber der Führung die Qualität der Arbeit «meiner» Leute zu «verkaufen». Umgekehrt tragen diese dann auch Entscheide von oben mit. Ich bin überzeugt, dass sich diese sogenannt kooperative Führung für alle auszahlt.

Was schätzen Sie an Ihrer Arbeit besonders?
Möri: Ich mag die Auseinandersetzung mit anderen Leuten – sei es mit dem Personal, der Führung oder unseren Bewohnerinnen und Bewohnern. Ohne sich zu verstellen, ist die Kommunikation je nach Adressat unterschiedlich. Ich schätze diese Herausforderung. Aber es ist ja nicht so, dass meine Arbeit in erster Linie aus Führung besteht. Gerade so intensiv bin ich in der Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner engagiert. Dieser Mix gefällt mir.

Lucien Möri ist Gruppenleiter und Betreuer für Menschen mit Behinderung in der Stiftung Schloss Biberstein.