

Anerkennung und Ausbildung im Reinigungssektor

# Wie sich Kompetenzen sauber erfassen lassen

Von **Sandrine Cortessis, Roxanne Bruchez Ischi** und **François Bouyssarie**

**Führungskräfte im Reinigungssektor entwickeln im Laufe der Zeit und mit zunehmender Erfahrung zahlreiche Fähigkeiten. Die EHB leistete einen Beitrag dazu, ein System zu entwickeln, das diese Kompetenzen anerkennt, aber auch Defizite erfasst – dies als Basis für individuelle und massgeschneiderte Ausbildungen.**

Abgesehen vom eidgenössischen Fachausweis, der derzeit überarbeitet wird, gibt es keine Ausbildung, die speziell auf Führungskräfte in der Reinigungsbranche zugeschnitten ist. Aus dieser Erkenntnis heraus entstand ein Pilotprojekt. Das Maison romande de la propreté (MRP) beauftragte die EHB, es dabei zu unterstützen, ein kombiniertes System zur Anerkennung und Ausbildung von Führungskräften der Branche zu konzipieren.

Ein Ausbildungsweg für Reinigungsfachleute vom Eidgenössischen Berufsattest (EBA) und Fähigkeitszeugnis (EFZ) bis zur Meisterprüfung ist notwendig, um der Weiterentwicklung des Berufs Rechnung zu tragen und dessen Attraktivität zu steigern. Die Unternehmen brauchen Teamleiterinnen und

nals zu organisieren und Wartungsarbeiten mit all den damit verbundenen operativen, logistischen und finanziellen Anforderungen zu leiten. Daher gilt es, ihre Erfahrungen und Strategien durch einen mündlichen anstelle eines schriftlichen Kompetenznachweises anzuerkennen.

## Das Pilotprojekt begleitet

Die EHB hat die Pilotgruppe dabei begleitet, ein System dafür zu konzipieren. Auf Basis des typischen Profils einer Führungskraft wurde ein Kompetenzrahmen erarbeitet. Die sechs für das Projekt ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten absolvierten einen dreitägigen Workshop. In diesem wurde ermittelt, inwiefern die Vorgaben des Referenzrahmens mit der praktischen Arbeit übereinstimmen beziehungsweise davon abweichen.

Die Teilnehmenden machten Übungen zur Arbeitsanalyse und stellten ein Dossier mit einer kurzen Präsentation ihres Werdegangs, einem Lebenslauf und den im Alltag verwendeten Dokumenten wie Terminplänen oder Angebotskalkulationen zusammen. So bereiteten sie sich auf ein mündliches Gespräch mit Fachpersonen vor, in dem ermittelt wurde, welche Kompetenzen sie haben oder welche ihnen fehlen.

Diese Massnahmen erwiesen sich als sehr ergiebig. Die Teilnehmenden waren höchst engagiert, hatten jedoch



↑ Illustration von **Anna Chiaruttini**, Atelier für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Schwierigkeiten, ihre schriftlichen Unterlagen in der vorgegebenen Zeit vorzulegen. Während das MRP personalisierte Bildungswege einrichten wollte, hat eine von der EHB initiierte Bilanz gezeigt, dass es schwierig ist, solche ergänzenden Ausbildungsgänge für kleine Gruppen zu schaffen. Um das System finanziell tragfähig zu machen, müssten mehr Interessierte und Unternehmen mobilisiert werden können.

- Dr. Sandrine Cortessis, Senior Researcher Forschungsfeld Anerkennung von Erfahrung und lebenslanges Lernen, EHB
- Roxanne Bruchez Ischi, MAS, Studiengangleiterin Lehre, EHB
- François Bouyssarie, Honorardirektor, Maison romande de la propreté (MRP)

► [www.maisondelaproprete.ch](http://www.maisondelaproprete.ch)  
(in Französisch)

## Ein Ausbildungsweg für Reinigungsfachleute bis zur Meisterprüfung ist notwendig.

Teamleiter, die über die einschlägigen Fachkenntnisse hinaus auch über Führungskompetenzen verfügen.

## Erfahrenes Personal mit tiefer Qualifikation

Die derzeit beschäftigten Leitenden von Teams haben oft nur einen Grundschulabschluss und sind wenig geübt darin, Texte zu verfassen. Sie haben jedoch gelernt, die Arbeit des Perso-