

Qualifikationsprofil

Bereichsleiterin Uhrenbranche / Bereichsleiter Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis

Version nach der Vernehmlassung

Inhaltsverzeichnis

I.	Berufsbild	2
1.	Arbeitsgebiet	2
2.	Wichtigste Handlungskompetenzen	2
3.	Berufsausübung	2
4.	Beitrag des Berufes an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur	3
II.	Übersicht der Handlungskompetenzen	4
III.	Anforderungsniveau des Berufes	5

I. Berufsbild

1. Arbeitsgebiet

Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis arbeiten in der Uhrenindustrie und allgemein in der Mikrotechnik. Sie verfügen über ein EFZ in einem technischen Bereich oder ein EFZ in einem anderen Bereich sowie mehrere Jahre Berufserfahrung.

Der Begriff «Bereich», auf den im Titel des Fachausweises Bezug genommen wird, ist im weitesten Sinne zu verstehen. Dabei kann es sich um eine Abteilung, einen Sektor, einen Dienst oder eine Werkstatt im eigentlichen Sinne in den mikrotechnischen Tätigkeitsbereichen handeln (Uhrmacherei, Mikromechanik, Polieren, Kunsthandwerk, Produktion, Industrialisierung, Kundendienst, Bildungszentrum usw.). Der gemeinsame Nenner ist die Leitung eines technischen Bereichs, der verschiedenen organisatorischen, strukturellen und personellen Anforderungen unterliegt, um unter Mitwirkung mehrerer Personen derselben oder verschiedener hierarchischer Ebenen ein materielles oder immaterielles Produkt herzustellen.

2. Wichtigste Handlungskompetenzen

Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis stellen die tägliche und die vorausschauende Organisation eines Bereichs ins Zentrum ihrer Tätigkeit, die auf drei Schwerpunkten beruht.

Der erste Schwerpunkt ist die Betreuung und Führung von Mitarbeitenden eines Bereichs. Die effektive Funktion wird vom Unternehmen festgelegt. Diese kann auch bereichsübergreifend oder hierarchisch sein. Beide Fälle bedingen Kompetenzen auf den Ebenen Konfliktmanagement, Kommunikation, Begleitung bei Veränderungen und Identifizierung individueller Kompetenzen sowie den Willen, die Entwicklung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters hin zu spezifisch definierten Zielen mit geeigneten Ressourcen zu fördern. Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche müssen ein Arbeitsklima schaffen, das die Entwicklung von Kompetenzen begünstigt; sie müssen leistungsstarke Teams bilden können und ihren Führungsstil nutzen, um die Mitarbeitenden und das Team zur Erreichung der Ziele zu führen (Bezug zu den Kompetenzbereichen A und B).

Der zweite Schwerpunkt besteht darin, die Steuerung der operativen Aufträge und die Entwicklung des Bereichs, die Verwaltung und Kontrolle der Kosten, die allgemeine und tägliche Organisation der Aufgaben und Ressourcen unter Berücksichtigung einer vorausschauenden Planung und der Einhaltung der gesetzlichen Normen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Im Rahmen der mittel- und langfristigen Ressourcenplanung achten Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche auf die Ausbildung des Nachwuchses und die Förderung von Berufen, deren Fachpersonen sie selbst benötigen oder zukünftig benötigen werden. Sie beaufsichtigen die Bildungsmassnahmen in ihrem Bereich. Technologische oder industrielle Neuerungen werden unter Berücksichtigung der systemischen Zwänge und Anforderungen im Bereich eingeführt.

Der dritte Schwerpunkt liegt auf der Einführung und Unterstützung eines Qualitätskonzepts im Bereich. Zugleich müssen relevante Indikatoren zur Identifizierung von Abweichungen, die Korrekturmassnahmen erfordern, auf dem neusten Stand gehalten werden. Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche sind verantwortlich dafür, die verschiedenen Aspekte der nachhaltigen Entwicklung, die das Unternehmen vertritt, in ihren Bereich zu integrieren und innerhalb ihres Bereichs zu gewährleisten.

3. Berufsausübung

Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis sind Schlüsselakteure im allgemeinen Betrieb des Unternehmens und in der Umsetzung von Normen, Richtlinien und Verfahren. Sie sorgen für die detaillierte Planung, Organisation und Überwachung der Aktivitäten in ihrem Bereich sowie die Betreuung der dort tätigen Mitarbeitenden. Es handelt sich um eine Funktion mit Verantwortlichkeiten, die jedoch nicht zwingend derjenigen einer oder eines Vorgesetzten entspricht. Wie die Funktionen in den Unternehmen der Uhrenindustrie und der Mikro-technik definiert werden, hängt von der Unternehmenskultur selbst ab.

Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können angestellt oder selbständig arbeiten, aus einer Uhrenmanufaktur, einem Zulieferer im technischen Bereich, einem Uhren-/Mikrotechnikkonzern oder auch aus einem internationalen Unternehmen stammen.

Der Bereich wird als System betrachtet, das Teil eines Ganzen ist und anspruchsvollen Zwängen und Herausforderungen unterliegt. Ein systemischer Ansatz soll es der Bereichsleiterin bzw. dem Bereichsleiter ermöglichen, die mit dieser Funktion verbundenen Herausforderungen zu erkennen und in der Entwicklung des Bereichs angemessen darauf zu reagieren.

4. Beitrag des Berufes an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche sind zwar hauptsächlich für den Betrieb, die operative Leitung eines Bereichs und die dort beschäftigten Mitarbeitenden zuständig. Durch ihr tägliches Handeln tragen sie aber auch zur Berücksichtigung und Einhaltung der Werte bei, die mit der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) verbunden sind. Dies zeigt sich durch ein nachhaltiges Ressourcenmanagement in den drei Bereichen Gesellschaft (Mitarbeitende), Wirtschaft (Ertrag, Produktivität, Kostenkontrolle) und Umwelt (Rohstoffe, Ökologie).

Sozial- und Methodenkompetenzen haben in Ergänzung zu den Fachkompetenzen einen grossen Einfluss auf die Leistung und den beruflichen Erfolg der einzelnen Person, des Teams und der Unternehmen. Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Uhrenbranche tragen deshalb nicht nur dazu bei, ihre eigenen Kompetenzen und diejenigen ihrer Mitarbeitenden zu strukturieren, zu festigen und zu stärken, sondern fördern auch den Umgang mit Veränderungen, die Kreativität, die Dynamik und die Innovationsfähigkeit, die für den langfristigen Fortbestand der Unternehmen der Uhrenbranche von entscheidender Bedeutung sind.

Den Mitarbeitenden der Uhren- und Mikrotechnikindustrie, die über mehrjährige Berufserfahrung in einer technischen Branche verfügen, Perspektiven für ihre persönliche und berufliche Entwicklung bieten: Dieser Aspekt ist nicht nur für die Mitarbeitenden selbst, sondern auch für die Unternehmen äusserst wichtig, um das hohe Leistungsniveau und die Attraktivität der Berufe der Uhrenbranche zu bewahren und die Humanressourcen zu binden.

II. Übersicht der Handlungskompetenzen

↓ Handlungs-kompetenzbereiche		Handlungskompetenzen →				
A	Führen und Betreuen der Mitarbeitenden des Bereichs	A1 Mit verschiedenen Zielgruppen kommunizieren	A2 Konflikten und besondere Situationen innerhalb des Teams managen	A3 Die Mitarbeitenden durch Veränderungen begleiten	A4 Die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden des Bereichs organisieren und begleiten	A5 Neue Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz einführen
B	Führen eines Teams	B1 Den eigenen Führungsstil selbst beurteilen, Verbesserungsmaßnahmen definieren und umsetzen	B2 Ein Team managen und führen	B3 Die Leistung des Teams analysieren und einen Ansatz zur Leistungsverbesserung einführen	B4 Die Bedürfnisse des Teams identifizieren, um die festgelegten Ziele zu erreichen, und Prozesse einführen, um auf diese Bedürfnisse zu reagieren	B5 Sich an der Rekrutierung neuer Mitarbeitender für den Bereich beteiligen
C	Ausbilden von Mitarbeitenden und des Nachwuchses des Bereichs	C1 Informationen analysieren, dokumentieren und im Rahmen einer Ausbildung präsentieren	C2 Die praktische Ausbildung der Lernenden im Bereich organisieren und betreuen	C3 Massnahmen zur langfristigen Sicherung der Berufe im Bereich umsetzen	C4 Kurze Schulungen für Mitarbeitende konzipieren	
D	Planen, Umsetzen und Steuern der Aktivitäten des Bereichs	D1 Das Budget für den Bereich erstellen und verwalten	D2 Die Ausrüstung des Bereichs einrichten und unterhalten	D3 Die operativen Aufträge des Bereichs und den Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen steuern	D4 Ein Projekt zur Entwicklung des Bereichs leiten	D5 Regeln und Normen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz im Bereich umsetzen und die entsprechenden Statistiken führen
E	Einführen eines Qualitätsansatzes im Bereich	E1 Die Umsetzung der Qualität von Produkten und Prozessen im Bereich steuern	E2 Einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Bereich einführen	E3 Lean-Manufacturing-Ansätze und -Werkzeuge zur Optimierung der Prozesse im Bereich umsetzen	E4 Das Qualitätsmanagement in eine digitalisierte Industrie integrieren	
F	Umsetzen eines Ansatzes zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung (CSR)	F1 Die CSR-Strategie des Unternehmens und ihre Herausforderungen identifizieren	F2 Massnahmen zur Förderung von CSR im Bereich entwickeln und umsetzen	F3 Industrielle und technologische Neuerungen im Bereich identifizieren und implementieren	F4 Die Regeln und Normen zum Schutz der Umwelt im Rahmen des Bereichs umsetzen	

III. Anforderungsniveau des Berufes

Anforderungsniveau des Bereichs		
Handlungs-kompetenzbereich	A. Führen und Betreuen der Mitarbeitenden des Bereichs	
Typische Arbeitssituation, Prozess und Kontext	In dieser Schlüsselrolle müssen Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis mit verschiedenen Gesprächspartnerinnen und -partnern (Kundschaft, Mitarbeitende, Lieferanten und Vorgesetzten) kommunizieren. Intern ist es ihre Aufgabe, ein Klima der offenen Kommunikation und der konstruktiven Zusammenarbeit zu schaffen und zu bewahren. Zu diesem Zweck unterstützen und stärken sie das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden durch eine angemessene individuelle Betreuung. Dabei achten sie insbesondere darauf, zwischenmenschliche Beziehungen zu pflegen sowie Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen. In ihrer Funktion nehmen sie Widerstände gegen Veränderungen wahr und begleiten die Mitarbeitenden auf empathische und professionelle Weise auf dem Weg zum Ziel. Zur Personalführung zählt nicht nur die Betreuung der Mitarbeitenden in den täglichen Tätigkeiten, sondern auch im Rahmen von Einzelgesprächen sowie die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden. Die Integration in den Bereich umfasst die Begrüssung und Einweisung von neuen Mitarbeitenden.	
Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...
A1 Mit verschiedenen Zielgruppen kommunizieren	• Grundlagen der Kommunikation • Kommunikationsmodelle • Regeln der Kommunikation • Arten von Zielgruppen und Besonderheiten • Feedback-Prinzip • Prinzip des aktiven Zuhörens • Verbale und nonverbale Kommunikation • Berufliche Kommunikation • Transaktionsanalyse • Gewaltfreie Kommunikation	• ausgehend von einem Kommunikationsmodell professionell und angemessen kommunizieren und sich dabei an verschiedene Zielgruppen anpassen. • Informationen austauschen und mit anderen Bereichen, Diensten oder Abteilungen zusammenarbeiten. • mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden des Bereichs, anderen Abteilungen und Kundinnen und Kunden verhandeln. • Entscheidungen gegenüber Mitarbeitenden und dem Team vertreten und begründen. • professionelle und dynamische Präsentationen vor unternehmensinternen oder externen Dritten durchführen.

Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
A2 Konflikte und besondere Situationen innerhalb des Teams managen	• Merkmale und Typologie eines Konflikts • Warnsignale für einen Konflikt • Sachliche, persönliche, emotionale und kulturelle Ursachen/Dimensionen eines Konflikts • Eskalation des Konflikts • Vermeidung von Konflikten • Strategien zur Konfliktlösung und Grenzen der Intervention • Interne und externe Ressourcen • Besonderheiten eines schwierigen Gesprächs • Verhandlungstechniken • Rechtliche Grundlagen (Aufgaben und Pflichten) • Kurz-, mittel- und langfristige psychosoziale Folgen eines Konflikts • Merkmale und Typologie von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz	• ein Klima der offenen Kommunikation fördern, um Konflikte zu vermeiden. • Fakten und Probleme im Vorfeld eines potenziellen Konflikts erkennen. • die verschiedenen Konflikttypen und die beteiligten Personen innerhalb des Teams identifizieren. • die Phase eines bestehenden Konflikts identifizieren und die geeigneten internen und/oder externen Ressourcen beiziehen. • die Ursachen/Herkunft eines ausgebrochenen Konflikts analysieren. • zwischenmenschliche und/oder interkulturelle Konflikte durch geeignete Massnahmen beilegen. • ein schwieriges Gespräch mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter führen. • den Unterstützungsbedarf zur Lösung eines komplexen Konflikts beurteilen. • in einer Mobbing- oder Belästigungssituation respektvoll eingreifen und die erforderlichen Ressourcen rasch mobilisieren, um die Situation zu bewältigen.
A3 Die Mitarbeitenden durch Veränderungen begleiten	• Wahrnehmung von Veränderungen, Bedrohungen oder Chancen • Widerstände gegen Veränderungen • Typologie der Veränderung • Auswirkungen von Veränderungen auf Einzelpersonen, Team und Bereich • Begleitung von Veränderungen • Strategien, Methoden und Werkzeuge zur Einführung und Steuerung von Veränderungen • Risiken von Veränderungen (Widerstand, Demotivation, Fehlfunktionen)	• definieren, welche Veränderungen eingeführt werden sollen (Verfahren, Techniken, Methoden, Mittel). • die Veränderungsbereitschaft und die Veränderungsfähigkeit der Mitarbeitenden beurteilen. • die Auswirkungen auf den Arbeitsalltag beurteilen und antizipieren. • die verschiedenen Phasen des Veränderungsprozesses planen und kommunizieren und dabei die individuellen Reaktionen der Mitarbeitenden berücksichtigen. • die einzuführenden Veränderungen begründen und erklären (Notwendigkeit, Vorteile, erwartete Auswirkungen, Vermeidung von Risiken). • die Mitarbeitenden und das Team vom Sinn der Veränderungen überzeugen und sie motivieren. • die Einführungsphase von Veränderungen vorbereiten (Information, Schulung, Organisation, System zur Begleitung und Beurteilung der Auswirkungen). • die Mitarbeitenden in die verschiedenen Phasen des Wandels einbeziehen, insbesondere in die Umsetzung und die Analyse der Auswirkungen. • gezielte Massnahmen einleiten, um Funktionsstörungen oder Widerstände verhindern bzw. ihre negativen Auswirkungen eindämmen zu können. • die Auswirkungen der Massnahmen beurteilen und analysieren und gegebenenfalls Korrekturmassnahmen einleiten. • auf unternehmenseigene oder externe Ressourcen zurückgreifen, wenn bei einer

Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
		Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ein besonderes Problem festgestellt wird (individuelle Unterstützungsmassnahmen). • den Abschluss der Veränderung deutlich bezeichnen. • die Veränderung langfristig absichern.
A4 Die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden des Bereichs organisieren und begleiten	• Grundlagen und Methoden der Bedarfsermittlung (Interviews, Erhebungen, Supervision, Umfragen usw.) • Beurteilung der individuellen Leistung • Vorschlag zur Leistungsverbesserung • Monitoring der Massnahmen zur Leistungsverbesserung • Bilanz der Massnahmen zur Leistungsverbesserung	• das individuelle Potenzial der Mitarbeitenden systematisch identifizieren und erfassen. • individuelle regelmässige Beurteilungsgespräche vorbereiten. • individuelle Beurteilungsgespräche durchführen. • individuelle Ziele und Bedürfnisse für die Kompetenzentwicklung festlegen und/oder vereinbaren. • spezifische Massnahmen für die einzelnen Mitarbeitenden identifizieren und definieren.
A5 Neue Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz einführen	• Gesetzliche Grundlagen im Zusammenhang mit der Einführung von neuen Mitarbeitenden (Arbeitsgesetz, UVG, VUV, GAV) und betriebseigene Vorschriften • Verantwortung des Arbeitgebers • Schlüsselemente eines Einführungsprogramms • Geschichte der Uhrmacherei in der Schweiz • Spezifische Terminologie der Uhrenindustrie • Aktueller Uhrenmarkt mit Marken und ihren Zugehörigkeiten sowie Arbeitgeberverbänden • Bedeutung und Einfluss der globalen Märkte – Exporte	• ein Programm zur Einführung von neuen Mitarbeitenden erarbeiten und die Umsetzung organisieren. • neue Mitarbeitende begrüssen, in ein Team einführen und am neuen Arbeitsplatz einarbeiten. • neuen Mitarbeitenden kulturelle, historische und kontextuelle Informationen über die Uhrenindustrie/Mikrotechnik, das Unternehmen und seine Produkte vermitteln. • die Betreuung und Begleitung von neuen Mitarbeitenden während der Probezeit sicherstellen. • neue Mitarbeitende vor Ablauf der Probezeit beurteilen.

<i>Handlungs- kompetenzbereich</i>	B. Führen eines Teams
<i>Typische Arbeitssituation, Prozess und Kontext</i>	Die quantitative und qualitative Leistung des Teams eines Bereichs hängt ebenso von den Fähigkeiten seiner Mitglieder ab wie von der Person, die das Team leitet, betreut und führt. Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis entwickeln ihre Führungsqualitäten nach den Erfordernissen des Teams weiter, damit dieses das Ziel erreichen kann. Sie beurteilen die Leistung des Teams nach objektiven Kriterien. Sie kommunizieren die Ergebnisse der Leistungsanalyse gegenüber dem Team und schlagen Verbesserungsmassnahmen vor oder erarbeiten diese gemeinsam mit dem Team. Sie überwachen die Umsetzung dieser Massnahmen und treffen geeignete Entscheidungen, um die Leistung des Teams zu gewährleisten. Um einen reibungslosen Betrieb des Bereichs und eine gute Leistung des Teams sicherzustellen, beurteilen Bereichsleiter/innen Uhrenbranche die Bedürfnisse des Teams und setzen Massnahmen zur Erreichung der Ziele um.

<i>Handlungskompetenzen</i>	<i>Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)</i>	<i>Leistungskriterien: Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
B1 Den eigenen Führungsstil selbst beurteilen, Verbesserungsmassnahmen definieren und umsetzen	• Methoden zur Bewertung und Analyse der eigenen Fähigkeiten und Ressourcen • Methoden der Selbstbeurteilung • Rechtliche Rahmenbedingungen, die für die eigene Funktion gelten • Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung einer Bereichsleiterin bzw. eines Bereichsleiters • Risiken im Zusammenhang mit der Kaderfunktion • Leadership • Führungskompetenzen • Führungsstil • Auswirkungen des Führungsstils auf das Team und die Mitarbeitenden • Techniken der Selbstorganisation und des Arbeitsmanagements • Anzeichen und Symptome von Überlastung • Delegation (Prinzip, Bedingungen)	• Risiken, Pflichten und Rechte im Zusammenhang mit der eigenen Funktion identifizieren. • mithilfe praktischer Bewertungs- und Analyseinstrumente (SWOT-Analyse usw.) die eigenen Fähigkeiten und den eigenen Führungsstil identifizieren. • das eigene Entwicklungspotenzial als Managerin bzw. Manager identifizieren und analysieren. • Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Teammitglieder oder einen externen Dritten um Feedback bitten, um die Selbstbeurteilung zu bestätigen bzw. zu ergänzen. • den eigenen Lernbedarf identifizieren und analysieren, um die persönlichen Führungskompetenzen weiterzuentwickeln. • das Bildungsangebot und dessen Übereinstimmung mit den eigenen Bedürfnissen identifizieren und analysieren. • den Führungsstil und das Führungsverhalten an die eigenen Überzeugungen, Fähigkeiten, Regeln der Arbeitswelt und die Kultur des Unternehmens anpassen. • Werkzeuge, Arbeitstechniken und Methoden zur Organisation und zum Management der eigenen Ressourcen anwenden (Ziele und Prioritäten setzen, Zeitmanagement, Arbeitsorganisation, Delegation usw.). • die Symptome einer Überlastung erkennen und geeignete Massnahmen ergreifen oder vorschlagen. • delegierbare Aufgaben definieren, sie Mitarbeitenden zuweisen und ihre Ausführung überwachen. • die persönlichen fachlichen Kompetenzen entwickeln, um die eigene Rolle gegenüber dem Team zu stärken.

Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
B2 Ein Team managen und führen	• Rahmenbedingungen und Prinzipien, die die Zusammenarbeit und Leistung eines Teams fördern • Rolle einer proaktiven Teamleiterin bzw. eines proaktiven Teamleiters und der Teammitglieder • Symptome/Anzeichen für Fehlfunktionen und eine Erschöpfung oder Demotivation eines Teams • Beherrschung der Teamdynamik • Tägliches Management/Führen eines Teams • Regeln für eine effektive Zusammenarbeit und Kommunikation im Team • Faktoren für Wohlbefinden und Motivation • Faktoren und Bedingungen für erfolgreiche Teamsitzungen • Vorbereitung, Steuerung und Beurteilung von Sitzungen • Feedback • Nachbereitung der Sitzungen	• ein leistungsstarkes Team (z. B. multidisziplinär, multikulturell, unterschiedliche Kompetenzen, Individualität, Komplementarität) zusammenstellen und leiten. • die Rollen der Teammitglieder identifizieren und die Interaktion fördern. • Regeln und Anweisungen für die Kommunikation und Zusammenarbeit des Teams festlegen und durchsetzen. • das Team beaufsichtigen und Warnzeichen für Fehlfunktionen frühzeitig erkennen. • Massnahmen ergreifen, um Warnzeichen oder identifizierte Fehlfunktionen zu beheben. • dem Team und den Mitarbeitenden relevante und konstruktive Rückmeldungen geben. • eine Teamsitzung vorbereiten und durchführen, die Teammitglieder einbeziehen, indem sie an den Prozessen beteiligt werden (Beurteilung, Vorschläge, Ziele, Massnahmen, Entscheidungen). • die in Teamsitzungen getroffenen Entscheidungen protokollieren und zusammenfassen und ihre Umsetzung sicherstellen. • die Faktoren identifizieren, die die Motivation beeinflussen, und auf eine positive Dynamik im Team hinwirken. • durch präventive Massnahmen für das eigene Wohlbefinden und die eigene Motivation sowie jene des Teams sorgen (zwischenmenschlich, psychisch, organisatorisch). • bei Präventions- und Betreuungsmassnahmen auf bewährte Verfahren aus anderen Sektoren zurückgreifen und dadurch Originalität und Offenheit beweisen.
B3 Die Leistung des Teams analysieren und einen Ansatz zur Leistungsverbesserung einführen	• Instrumente zur Beurteilung der Teamleistung • Methoden, Techniken und Instrumente zur Organisation und Verwaltung von Teamressourcen • Faktoren/Auswirkungen, die die Leistung eines Teams fördern oder einschränken	• die Leistungen des Teams beurteilen. • die Ergebnisse gegenüber dem Team kommunizieren und sie mit ihm diskutieren. • das Team in die Erarbeitung von möglichen Korrekturmassnahmen einbeziehen. • Warnzeichen und Symptome erkennen, die sich auf die Leistung auswirken (Fehlfunktionen, Über- oder Unterbeschäftigung, Erschöpfung, Demotivation, Konflikte usw.). • bei Fehlfunktionen des Teams unternehmensinterne oder externe Ressourcen aktivieren. • ein Konzept zur Stabilisierung und Verbesserung der Teamleistung mittels Präventiv- und Korrekturmassnahmen definieren und umsetzen.

<i>Handlungskompetenzen</i>	<i>Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)</i>	<i>Leistungskriterien: Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
B4 Die Bedürfnisse des Teams identifizieren, um die festgelegten Ziele zu erreichen, und Prozesse einführen, um auf diese Bedürfnisse zu reagieren	• Quantitativer (Anzahl) und qualitativer Bedarf (Kompetenzen) an Ressourcen • Qualifikations-/Kompetenzmatrix der Mitarbeitenden (Grundlagen, Nutzen, Aufbau) • Auf die Bedürfnisse abgestimmte Massnahmen unter Berücksichtigung von Kosten, Prioritäten und der Verfügbarkeit von Ressourcen	• die spezifischen Kompetenzen der Teammitglieder identifizieren. • die Kompetenzen der Teammitglieder beurteilen und eine Qualifikations-/Kompetenzmatrix erstellen. • die Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen und dem verfügbaren Personal beurteilen und Massnahmen vorschlagen. • die eigene Arbeitsbelastung und diejenige der Mitarbeitenden des Bereichs identifizieren und die Personalfuktuation und -entwicklung in Abhängigkeit von Wirtschaftszyklen und Aktivitäten ermitteln. • Überlastung oder Unterauslastung der Ressourcen vorhersehen/managen und zu diesem Zweck Massnahmen innerhalb des Teams ergreifen oder den Vorgesetzten vorschlagen.
B5 Sich an der Rekrutierung neuer Mitarbeitender für den Bereich beteiligen	• Pflichtenheft und Kompetenzprofil • Typisches Rekrutierungsverfahren • Rechtsgrundlagen, Bedingungen und Regeln für die Beendigung von Arbeitsverträgen	• ein Pflichtenheft als Grundlage für die Ausschreibung einer Stelle oder einer Funktion erarbeiten. • ein Kompetenzprofil für die zu besetzende Stelle identifizieren. • ein Einstellungsgespräch vorbereiten und führen oder daran teilnehmen. • die Ergebnisse des Bewerbungsgesprächs analysieren und die eigenen Entscheidungen professionell begründen.

<i>Handlungs- kompetenzbereich</i>	C. Ausbilden von Mitarbeitenden und des Nachwuchses
<i>Typische Arbeitssituation, Prozess und Kontext</i>	Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis sind sich der Bedeutung der Ausbildung von Nachwuchskräften in ihrem Bereich bewusst und schaffen Strukturen und eine Betreuung, die der Aufnahme von Erwachsenen oder Jugendlichen in die Ausbildung oder ein Praktikum sowie der Immersion förderlich sind. Sie stellen sicher, dass die in den eidgenössischen Bildungsverordnungen sowie in den Bildungsplänen und im Ausbildungsprogramm geforderten Rahmenbedingungen und die für jugendliche Arbeitnehmende geltenden gesetzlichen GSA-Normen eingehalten werden. Sie achten auf einen reibungslosen Ablauf der Ausbildung durch regelmässige Gespräche mit der Auszubildnerin bzw. dem Auszubildner und/oder den Lernenden, sofern dies erforderlich ist, und stellen sicher, dass die wichtigsten Termine der Ausbildung eingehalten und die Ziele erreicht werden. Die Ausbildung von Lernenden oder Erwachsenen erfordert pädagogische Fähigkeiten. Bereichsleiter/innen Uhrenbranche vergewissern sich, dass die Auszubildner/innen im Bereich eine angemessene pädagogische Ausbildung absolviert haben, und fordern sie dazu auf, ihre Kompetenzen auf dem neuesten Stand zu halten und sich zu diesem Zweck an verschiedenen diesbezüglichen Projekten und Veranstaltungen zu beteiligen (Berufsrevisionen, Informationsveranstaltung zur Umsetzung der Berufsreformen, von der Branche oder den Schulen organisierte Auszubildnertage usw.).

<i>Handlungskompetenzen</i>	<i>Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)</i>	<i>Leistungskriterien: Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
C1 Informationen analysieren, dokumentieren und im Rahmen einer Ausbildung präsentieren	• Allgemeine Grundsätze für die Übermittlung und Verbreitung von Informationen • Methoden, Techniken, Werkzeuge und Regeln für die Erstellung einer Präsentation • Management-Tools und ihr Nutzen (Verwendung?) (Integrated Management Software) • Mündliche Präsentation • Kernelemente und Struktur von Unterrichtsmaterialien	• Informationen aus einer Datenbank extrahieren. • Informationen in Datenbanken einfügen und dabei die Benutzeranweisungen beachten. • Daten analysieren, zusammenfassen, priorisieren, interpretieren und formatieren. • recherchieren und sich auf Fakten stützen. • die verbale Kommunikation im Rahmen einer mündlichen Präsentation anpassen. • Informationen zusammenfassen und die Kernbotschaft und die zu vermittelnden Ideen definieren. • eine angemessene Körpersprache einsetzen, die die Kernbotschaft unterstützt. • Lehrmaterial für die Teilnehmenden einer Schulung überprüfen oder an dessen Erstellung mitwirken.

Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
C2 Die praktische Ausbildung der Lernenden im Bereich organisieren und betreuen	• Das Schweizer Bildungssystem und seine Vorteile/Stärken • Gesetzliche Grundlagen der Berufsbildung in der Schweiz und andere Dokumente im Zusammenhang mit den angebotenen Ausbildungen • Angebot an Grund- und höheren Ausbildungen • Rechte und Pflichten der Unternehmen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung (praktische Ausbildung der Lernenden, Ausbildung der Ausbilder/innen, Qualität der Ausbildung) • Grundlagen und Träger der beruflichen Grundbildung im Allgemeinen	• den Bildungsbedarf beurteilen und die entsprechenden Bildungswege identifizieren. • die Bedeutung der Ausbildung von Nachwuchskräften innerhalb des Bereichs beurteilen. • den Bereich an die Anforderungen der Bildungsverordnungen anpassen. • die Ausbildung des Nachwuchses im Bereich organisieren. • das vollständige Programm der praktischen Ausbildung gemäss Bildungsplan und in Abstimmung mit den beiden anderen Lernorten definieren und durchführen. • die Ausbildung von Nachwuchskräften betreuen und beaufsichtigen, die Ergebnisse beurteilen und über Anpassungsmassnahmen entscheiden.
C3 Massnahmen zur langfristigen Sicherung der Berufe im Bereich umsetzen	• Bedeutung von Arbeitskräften und Nachwuchs für Unternehmen im technischen Bereich • Bedeutung der Förderung von Berufen • Rolle der Unternehmen bei der Sicherung des beruflichen Nachwuchses • Berufsfördernde Aktionen	• Aktionen zur Förderung der Berufe im Bereich vorschlagen und aktiv daran teilnehmen (Praktikum, Besichtigung, Tag der offenen Tür usw.). • die verschiedenen Berufe des Bereichs vorstellen, um Interesse zu wecken. • das Potenzial bei den Mitarbeitenden identifizieren, um Massnahmen zur Förderung der beruflichen Grund- oder der höheren Berufsbildung durchzuführen. • Kompetenzprofile für die Rekrutierung von Lernenden festlegen. • Einstellungstests im Bereich durchführen. • aktiv an berufsfördernden Aktionen teilnehmen, die von externen Akteuren (Kantone, Berufsverbände ...) organisiert werden. • die Lernenden des Bereichs in Werbeaktionen einbeziehen und sie ihren Beruf selbst vorstellen lassen.
C4 Kurze Schulungen für Mitarbeitende konzipieren	• Nutzen und Argumente für interne Schulungen • Instrumente und Methoden zur Bedarfsermittlung • Identifikation der Teilnehmenden • Schlüsselemente eines Bildungsprogramms (Ziele, Teilnehmende, Inhalte, Mittel/Träger, Dauer, Referent/innen, Evaluation usw.) • Instrumente und Methoden zur Evaluation der Schulung	• den Schulungs- oder Informationsbedarf anderer Abteilungen des Unternehmens decken. • den Bedarf an Weiterbildungsmassnahmen evaluieren und analysieren, um Neues einzuführen, Praktiken zu verbessern oder Mängel zu beheben (Techniken, Ausrüstung, Qualität, Sicherheit, Prozesse, Nutzen usw.). • ein Schulungsprogramm festlegen und umsetzen (Ziele, Teilnehmende, Inhalte, Mittel/Träger, Dauer, Referent/innen usw.). • die Umsetzung der neu erworbenen Kompetenzen sicherstellen. • die Schulung evaluieren und ihren Nutzen analysieren.

<i>Handlungs- kompetenzbereich</i>	D. Planen, Umsetzen und Steuern der Aktivitäten des Bereichs
<i>Typische Arbeitssituation, Prozess und Kontext</i>	Im Rahmen ihrer Aufgabe, einen Produktionsauftrag zu steuern oder ein technisches Projekt zu leiten, planen und organisieren Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis die Aktivitäten des Bereichs – vom Eingang des Auftrag über die Herstellung der Produkte bis hin zur Übergabe an die Kunden – und stellen sicher, dass dieser Prozess reibungslos funktioniert. Dabei sind sie verantwortlich für die Planung des Budgets des Bereichs und dessen Überwachung, für die Instandhaltung und Erneuerung von Produktionswerkzeugen und Ausrüstungen sowie für andere tägliche Bedürfnisse des Bereichs und der Mitarbeitenden. Nachdem sie sich einen Überblick über die im Bereich vorhandenen Kompetenzen verschafft haben, planen Bereichsleiter/innen Uhrenbranche die Aktivitäten anhand von Zielen, Produktions- und Qualitätsindikatoren und begleiten die Mitarbeitenden dann bei ihren täglichen Aufgaben. Sie leiten die Sitzungen zur Lösung technischer Probleme und zur kontinuierlichen Verbesserung innerhalb des Bereichs. Sie koordinieren die Bereitstellung der Produktionsmittel und gewährleisten gleichzeitig die vorbeugenden und korrigierenden Wartungsmassnahmen. Ebenso antizipieren sie die Ressourcen, die notwendig sind, um die quantitativen und qualitativen Ziele einer optimierten Produktion zu erreichen. Sie planen die Produktion je nach den Bedürfnissen der Kundschaft und achten darauf, dass die vereinbarten Termine eingehalten werden.

<i>Handlungskompetenzen</i>	<i>Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)</i>	<i>Leistungskriterien: Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
D1 Das Budget für den Bereich erstellen und verwalten	- Budgetarten (Betriebskosten, Investitionen, VZÄ-Kosten) - Budgetplanung - Steuerung und Überwachung des Budgets - Methode zur Analyse der Rentabilität einer Investition - Analyse des Nutzwerts	- den punktuellen Bedarf (z. B. an Personal, Werkzeugen und Ausrüstung) antizipieren. - ein Betriebsbudget erstellen. - den ermittelten Investitionsbedarf gegenüber den Vorgesetzten benennen und begründen. - die Prozess- und Betriebskosten im Rahmen des verabschiedeten Budgets kennen und falls erforderlich im Laufe des Geschäftsjahres Korrekturmassnahmen zuhanden der Vorgesetzten vorschlagen. - Investitionen mittelfristig planen. - die Rentabilität der Investition analysieren (Kosten-Nutzen-Verhältnis, Produktivitätssteigerung, Senkung der Produktionskosten usw.).
D2 Die Ausrüstung des Bereichs einrichten und unterhalten	- Produktionsmittel - Wartungskonzept - Risikoanalyse	- den Bedarf an präventiver Wartung beurteilen und organisieren. - die Produktionsausrüstung koordinieren und überwachen. - die Überwachung der Verfahren und Verfügbarkeitsindikatoren einrichten. - Konzepte der Risikoanalyse anwenden.

Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
D3 Die operativen Aufträge des Bereichs und den Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen steuern	• Methoden und Werkzeuge der Auftragsplanung (ERP) • Management von Produktionsaufträgen (Flussanalyse, Lean, Durchlaufzeiten, Sortiment ...) • Spezifische Herstellungsprozesse (intern) • Gleichgewicht zwischen Belastung und Kapazität • Ressourcenplanung und Auftragsabwicklung • Verwaltung der Bestände des Bereichs • Prinzip und Nutzen von Benchmarks	• die Durchführung von Produktionsaufträgen planen (Ablaufdatum, Prioritäten, Belastungen und Kapazitäten) und ihren Ablauf durch eine Optimierung der Termine, des Einsatzes der Produktionsmittel, der Kosten und der Humanressourcen begleiten. • mögliche unvorhergesehene Ereignisse identifizieren und ein Interventionsprotokoll planen. • die Kontrolle der lokalen Lagerbestände sicherstellen und die Beschaffung verwalten. • die Bereitstellung von Mitteln und Ressourcen koordinieren. • die Verbindung zu internen und externen Kundinnen, Kunden und Lieferanten sicherstellen. • Einschränkungen, die mit verbundenen Abteilungen einhergehen, erkennen und berücksichtigen. • die Überwachung von Verfahren und Indikatoren sicherstellen. • die Rückverfolgbarkeit der Arbeitsgänge sicherstellen. • die Qualität der Produkte des Bereichs sicherstellen. • die Ergebnisse von eigenen Erhebungen und deren Entwicklung mit Referenzwerten (Benchmark) vergleichen und für eine interne Präsentation zusammenfassen. • den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung durch eine Optimierung der Produktivität und der Arbeitsabläufe managen.

D4 Ein Projekt zur Entwicklung des Bereichs leiten	• Methoden und Instrumente für die Planung, Umsetzung, Verwaltung, Überwachung und Beurteilung technischer Projekte • Methoden zur Lösung von technischen oder organisatorischen Problemen • Analyse von Daten aus Indikatoren • Suche nach multiplen Lösungen • Risikoanalyse • Methoden der Datenerhebung • Methoden der Datenanalyse • Verfassen von Berichten und Protokollen • Moderation von Projektgruppen • Korrekturmassnahmen • Umgang mit Veränderungen und Widerständen gegen Veränderungen	• Produktionsindikatoren – Prozess, Qualität, Ertrag, Kosten – in einem globalen Ansatz analysieren und Daten recherchieren, die für die Lösung von technischen Problemen im Bereich erforderlich sind. • Ziele für die Lösung eines technischen Problems im Rahmen eines Projekts des Bereichs festlegen und in die langfristige Vision des Unternehmens einbinden. • ein Team nach den Kriterien Leistung und Vielseitigkeit zusammenstellen. • ein Team nach einer Leitlinie moderieren, einvernehmliche Entscheidungen treffen und ein Entscheidungsprotokoll verfassen. • ein Projekt zur Problemlösung planen und die Umsetzung unter Einhaltung der vorgegebenen Fristen und Meilensteine sicherstellen. • potenzielle Risiken und Probleme sowie deren Ursachen/Herkunft identifizieren. • Probleme durch präventive Massnahmen vermeiden. • bestehende Probleme identifizieren und deren Ursachen/Herkunft analysieren und evaluieren. • Probleme nach einer bestimmten Methodik lösen. • Mitarbeitende bei der Weiterführung ihrer Aktivitäten in einem von Wandel und Innovation geprägten Umfeld begleiten und betreuen. • Einen vollständigen periodischen und abschliessenden Bericht nach den Standards des Unternehmens verfassen. • Korrekturmassnahmen umsetzen, kommunizieren und ihren Nutzen beurteilen. • Einen Überwachungsplan erstellen und sicherstellen.
D5 Regeln und Normen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz im Bereich umsetzen und die entsprechenden Statistiken führen	• Gesetzliche Grundlagen und GSA-Normen • Pflichten der Unternehmen im Bereich des GSA-Managements • Pflichten der Mitarbeitenden im GSA-Bereich • Sicherheitskonzept des Unternehmens • Organisation von Arbeitsplätzen • Rechtsgrundlagen, Normen und Verpflichtungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen	• den Bereich und die Arbeitsplätze analysieren und optimieren. • Arbeitsplätze ergonomisch organisieren und ausstatten. • die Verfügbarkeit der PSA organisieren und ihren Zustand und ihre Wirksamkeit überprüfen. • das Konzept betreffend Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz des Unternehmens umsetzen. • die Einhaltung von Arbeitsschutzmassnahmen und Arbeitsbedingungen (Arbeitsgesetz, GVA usw.) gewährleisten, indem die entsprechenden Rechtsnormen durchgesetzt werden. • die Umsetzung der Massnahmen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden dokumentieren. • Unfälle, Beinaheunfälle und andere Vorfälle identifizieren, dokumentieren und analysieren, Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen umsetzen und die Wirkung der getroffenen Massnahmen beurteilen. • GSA-Statistiken führen und analysieren, Präventivmassnahmen umsetzen und deren Wirkung evaluieren.

<i>Handlungskompetenzbereich</i>	E. Einführen eines Qualitätsansatzes im Bereich
<i>Typische Arbeitssituation, Prozess und Kontext</i>	Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis definieren die Werkzeuge und Methoden, um die Qualität der Produkte und Prozesse innerhalb ihres Bereichs zu gewährleisten und so dem vom Unternehmen eingeführten System der kontinuierlichen Verbesserung gerecht zu werden. Sie achten auf die Einhaltung der Leistungsindikatoren, deren Relevanz sie validiert haben, und führen bei Bedarf Korrekturmassnahmen sowohl für die Pläne zur Überwachung der Produktqualität als auch für die Prozesse innerhalb des Bereichs ein. Sie organisieren die Durchführung von Audits und berücksichtigen die Schlussfolgerungen des entsprechenden Berichts, um die notwendigen Verbesserungen im Betrieb ihres Bereichs oder in den Prozessen vorzunehmen.

<i>Handlungskompetenzen</i>	<i>Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)</i>	<i>Leistungskriterien: Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
E1 Die Umsetzung der Qualität von Produkten und Prozessen im Bereich steuern	• Überwachungsinstrumente/-methoden, einschliesslich Audit • Überwachungspläne • Qualität der Produkte • Qualität der Prozesse • Qualitätskriterien und -indikatoren	• den Rahmen, die Vorgaben und die spezifischen Aufgaben des Bereichs zur Umsetzung der Qualitätssicherung aus dem Gesamtkonzept des Unternehmens entnehmen. • je nach den zu beobachtenden Indikatoren die richtigen Werkzeuge und Methoden anwenden. • die Überwachungspläne konkretisieren und die zu beobachtenden Indikatoren definieren. • die Umsetzung steuern und Audits organisieren. • Ergebnisse zusammenstellen, interpretieren und analysieren. • Aktionen/Massnahmen zur Ausweitung des Qualitätsansatzes im Bereich validieren und umsetzen. • das Qualitätsmanagementsystem im Bereich steuern. • an Audits teilnehmen oder diese lancieren.

Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
E2 Einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Bereich einführen	- Qualitätsmanagement (5S, PDCA, Kaizen usw.) - Methoden zur Überwachung eines Qualitätsprozesses - Methoden zur Rückverfolgbarkeit von Arbeitsgängen - Umsetzung eines Qualitätsansatzes im Bereich - Herausforderungen und Prinzipien der kontinuierlichen Verbesserung - Dimensionen der kontinuierlichen Verbesserung (Produkte, Prozesse, Organisation, Zusammenarbeit, Kommunikation, Kosten, Ertrag, Zufriedenheit usw.) - Rolle/Beteiligung/Einbezug der Mitarbeitenden in den Qualitätsprozess - Kundenbeziehung	- die Mitarbeitenden über die Herausforderungen, das Vorgehen, ihren Beitrag und die Aufgaben des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses informieren bzw. instruieren. - den Bereich organisieren/reorganisieren, um die durch den Qualitätsprozess vorgegebenen Richtlinien umzusetzen. - das Team in die Umsetzung und Überwachung des Qualitätsprozesses einbeziehen. - Werkzeuge erstellen, die die Einhaltung der Anforderungen der Qualitätssicherung messen. - personelle und materielle Ressourcen definieren und bereitstellen, um die Qualitätsanforderungen zu erfüllen. - Qualitätsindikatoren definieren und die Erhebung der erforderlichen Daten organisieren. - Daten analysieren, Korrekturmassnahmen definieren und umsetzen und die Ergebnisse beurteilen. - die Einführung neuer Verfahren kommunizieren und begleiten. - Massnahmen umsetzen und begleiten. - die interne oder externe Kundenbeziehung optimieren.
E3 Lean-Manufacturing-Ansätze und -Werkzeuge zur Optimierung der Prozesse im Bereich umsetzen	- Definition der Lean-Manufacturing-Werkzeuge - Bedeutung und Auswirkungen auf die Produktion - Lean-Manufacturing-Ansatz	- die Vorteile von Lean-Manufacturing für den Bereich identifizieren. - die Umsetzung von Massnahmen zur Integration von Lean-Manufacturing in den Bereich unter Berücksichtigung von zuvor identifizierten Faktoren begleiten.
E4 Das Qualitätsmanagement in eine digitalisierte Industrie integrieren	- Industrie 4.0 - Herausforderungen der digitalisierten Industrie - Auswirkungen der Digitalisierung - Einflüsse der digitalisierten Produktion auf die Produktionsprozesse und die Qualität der Produkte	- die wahrscheinlichen/vorhersehbaren Auswirkungen von industriellen und technologischen Neuerungen auf Mitarbeitende, Produktivität und Umwelt im Bereich identifizieren und analysieren. - die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden des Bereichs angesichts der vielfältigen Veränderungen (industrielle und technologische Neuheiten sowie Digitalisierung) ermitteln. - die Umsetzung eines Digitalisierungsprozesses begleiten.

<i>Handlungskompetenzbereich</i>	F. Umsetzen eines Ansatzes zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung (CSR)	
<i>Typische Arbeitssituation, Prozess und Kontext</i>	Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis sind sich des Ansatzes der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens (CSR) bewusst, der sich auf das Konzept der nachhaltigen Entwicklung bezieht. Sie erkennen die Auswirkungen der Integration eines solchen Ansatzes und die damit verbundenen Herausforderungen in Bezug auf Investitionen, Ressourcen und Image. Sie erstellen einen Plan zur Integration des CSR-Ansatzes in ihren Bereich und berücksichtigen dabei die Unternehmenskultur, die Produktqualität, die Unternehmensrichtlinien und andere interne und externe Faktoren. Sie machen Vorschläge für den Prozess und erarbeiten und vermitteln einen Rahmen, der den Erwartungen der CSR entsprechen kann.	
<i>Handlungskompetenzen</i>	<i>Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)</i>	<i>Leistungskriterien:</i> <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
F1 Die CSR-Strategie des Unternehmens und ihre Herausforderungen identifizieren	- Definition von CSR (Corporate Social Responsibility, gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen) - Rolle der Unternehmen in der CSR - Beispiel einer CSR-Strategie eines Unternehmens - Rolle der Mitarbeitenden in der CSR	- die Nachhaltigkeitsstrategie des eigenen Unternehmens und den Beitrag zur Weiterführung dieser Strategie erklären. - den Bereich weiterentwickeln und dabei auf die drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung (wirtschaftlich, ökologisch und gesellschaftlich) achten. - aktuelle Anreizsysteme für nachhaltiges Handeln recherchieren.
F2 Massnahmen zur Förderung von CSR im Bereich entwickeln und umsetzen	- Verantwortlichkeiten und Aufgaben von Bereichsleiter/innen in der CSR - Dimensionen der CSR (sozial, wirtschaftlich, ökologisch) - Konkrete Massnahmen zur Umsetzung der CSR im Bereichsalltag	- die Umsetzung der CSR-Massnahmen des Unternehmens im Bereich organisieren und dafür sorgen, dass sie eingehalten werden. - die Wirkung der bestehenden CSR-Massnahmen (Einhaltung, Aktualität, Effizienz, Relevanz, Auswirkungen usw.) evaluieren und Verbesserungsmassnahmen umsetzen. - Wechselwirkungen zwischen den Produktionspraktiken und -prozessen im Bereich und dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Mitarbeitenden erkennen und analysieren, Verbesserungsmassnahmen definieren, umsetzen und ihre Auswirkungen evaluieren. - die Auswirkungen der Produktionsmethoden und -prozesse des Bereichs auf die Umwelt (Verwendung von Ressourcen wie Rohstoffen und Energie, Abfallsorgung und -verwertung, Verschwendung) erkennen und analysieren, Verbesserungsmassnahmen definieren, umzusetzen und ihre Auswirkungen evaluieren. - den Einfluss von Methoden und Prozessen auf die Produktionskosten im Bereich (Wartezeiten, Zeitverlust, Ressourcenverbrauch usw.) erkennen, Verbesserungsmassnahmen festlegen, umsetzen und ihre Auswirkungen evaluieren. - die Nachhaltigkeit der im Rahmen der sozialen Verantwortung der Unternehmen eingesetzten Massnahmen sicherstellen.

Handlungskompetenzen	Grundlagen (Themen, Fragestellungen, Inhalte)	Leistungskriterien: <i>Bereichsleiter/innen Uhrenbranche mit eidgenössischem Fachausweis können ...</i>
F3 Industrielle und technologische Neuerungen im Bereich identifizieren und implementieren	• Produktentwicklung und -innovation • Entwicklung und Innovation von Materialien, Produkten, Maschinen, Herstellungs- und Produktionsprozessen • Auswirkungen von Innovationen bei Materialien, Produkten, Maschinen und Herstellungsverfahren auf die Aktivität des Bereichs • Veränderungen im Nutzungsverhalten der Verbraucher/innen (Umweltbewusstsein, fairer Handel, intelligente Produkte, Vernetzung) • Einfache Nutzung des Produkts • Datenschutz	• Entwicklungen (gesellschaftliche, technologische usw.) identifizieren und ihre Auswirkungen auf die Uhrenindustrie/Mikrotechnik im Allgemeinen und den Bereich im Besonderen analysieren. • die menschlichen, wirtschaftlichen, ökologischen und produktionstechnischen Herausforderungen bei der Einführung von Neuerungen im Bereich messen und ihre Auswirkungen antizipieren. • eine kurze Analyse der Auswirkungen von Innovationen auf ein Standardprodukt des Bereichs/Betriebs unter Einbezug verschiedener Einflusskriterien durchführen (neue Materialien, verändertes Nutzungsverhalten der Verbraucher/innen, technische Innovationen auf dem Uhrenmarkt, neue Herstellungsverfahren ...). • sicherstellen, dass der Datenschutz in den täglichen Aktivitäten des Bereichs gewährleistet wird (Vertraulichkeit von Daten, Nutzung externer Ressourcen ...). • den Einfluss neuer Entwicklungen (Technik/Materialien) auf die Produktionsprozesse bestimmen. • eine kurze Analyse der Auswirkungen des Marketings auf die verschiedenen Abteilungen des Unternehmens und auf die tägliche Arbeit im Bereich durchführen. • eine Arbeitsmethode entwickeln, die auf Vereinfachung, Standardisierung von Daten und erleichtertem Verständnis für alle basiert.
F4 Die Regeln und Normen zum Schutz der Umwelt im Rahmen des Bereichs umsetzen	• Gesetzliche Grundlagen und Normen für nachhaltige Entwicklung, Umweltschutz und den Umgang mit natürlichen Ressourcen • Verpflichtungen von Unternehmen • Konzept der nachhaltigen Entwicklung, des Umweltschutzes, des Umgangs mit natürlichen Ressourcen und der Abfallwirtschaft • Beispiele für Massnahmen in Unternehmen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung • Nachhaltige Entwicklung (Ökologie, Wirtschaft, Gesellschaft) und langfristiger Fortbestand des Unternehmens • Anreize für Unternehmen	• die Nachhaltigkeitsstrategie des eigenen Unternehmens und den Beitrag zur Weiterführung dieser Strategie erklären. • Massnahmen zur Verwaltung von Ressourcen (Energie, Materialien, Wasser, Produkt usw.) im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung identifizieren und umsetzen. • aktuelle Anreizsysteme für nachhaltiges Handeln recherchieren. • Umweltstandards bei der Organisation des Bereichs anwenden.

Übersicht über die wichtigsten Verbindungen zwischen allgemeinen und beruflichen Handlungskompetenzen in den einzelnen Kompetenzbereichen

<i>Allgemeine Kompetenzen</i>		<i>Handlungskompetenzbereiche:</i>					
<i>Selbstkompetenzen</i>		<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>
P1	Eine kritische Reflexion durchführen und die eigenen Entscheidungen und Handlungen hinterfragen		X				
P2	Die eigenen physischen und psychischen Grenzen respektieren und sich erholen können		X				
P3	Die eigenen Emotionen beherrschen und stressresistent sein, auch unter belastenden Situationen (Konflikte, Überlastung ...) effizient bleiben	X	X				
P4	Aktiv und selbständig sein, Vorschläge machen, Initiativen ergreifen, Verantwortung übernehmen	X	X	X	X	X	X
P5	Vorschläge und Positionen formulieren und verteidigen, argumentieren, begründen und überzeugen	X	X	X	X	X	X
P6	Durch Neugier, Offenheit, Lernbereitschaft und den Willen, Fortschritte zu erzielen, aktiv zu Veränderungen, Kreativität und Innovation beitragen	X	X			X	X
P7	Sich selbst einschätzen, die eigenen Stärken, Schwächen und das persönliche Potenzial erkennen; Massnahmen umsetzen, um die eigenen Stärken zu festigen und das persönliche Potenzial auszuschöpfen		X				
<i>Sozialkompetenzen</i>							
S1	Die eigene Kommunikation (verbaler und nonverbaler Ausdruck) und das zwischenmenschliche Verhalten kontrollieren können	X	X				
S2	Andere respektieren und berücksichtigen, Einfühlungsvermögen zeigen, aktiv zuhören, Ideen teilen	X	X	X			
S3	Die Kompetenzen und Grenzen der eigenen Funktion und des eigenen Berufs erkennen und respektieren	X	X	X	X	X	X
S4	Als Mitglied und als Leiter/in bzw. Moderator/in in einem Team arbeiten	X	X	X	X	X	X
S5	Gestützt auf einen interdisziplinären Ansatz, gegenseitigen Austausch und Teilen vernetzt denken, argumentieren und handeln		X	X	X		
S6	Konflikte und schwierige Situationen erkennen und analysieren, Massnahmen vorschlagen und umsetzen; Konfliktprävention durch Kommunikation fördern	X	X			X	X
<i>Methodenkompetenzen</i>							
M1	Eigene Zeit und Ressourcen verwalten, Ziele definieren und Prioritäten setzen, eigene Aufgaben planen und organisieren, Ergebnisse bewerten		X				
M2	Ein Projekt planen, organisieren und leiten, die Umsetzung ausarbeiten (Ziele, Prioritäten, Zeitplan, Aktionsplan ...)			X	X	X	X
M3	Ereignisse, Fakten, Informationen und Beobachtungen rekapitulieren und zusammenfassen			X	X	X	X
M4	Situationen und Probleme identifizieren und evaluieren, angemessene Lösungen entwickeln/vorschlagen	X	X	X	X	X	X
M5	Zwischen Empfindungen und faktischen Elementen einer Situation oder eines Problems unterscheiden	X	X				
M6	Prozesse und Schritte planen, organisieren, durchführen, evaluieren und im Hinblick auf das Ziel (Ergebnis) optimieren	X	X	X	X	X	X
M7	Bildungsbedarf ermitteln, pädagogische Ziele festlegen und Personen entsprechend diesen Zielen ausbilden	X	X	X			