

Qualifikationsprofil

Führungspersonen in Rettungsorganisationen mit eidgenössischem Diplom

Inhalt

- 1. Berufsbild**
- 2. Übersicht der Handlungskompetenzen**
- 3. Anforderungsniveau (Leistungskriterien)**
- 4. Anhang 1: Erläuterungen zum IPRE-Modell**

1 Berufsbild

Arbeitsgebiet

Führungspersonen in Rettungsorganisationen übernehmen Führungsaufgaben unter anderem in Rettungsdiensten, in Feuerwehren oder in Zivilschutzorganisationen. Sie führen diese Tätigkeiten sowohl während Einsätzen als auch im täglichen Dienstbetrieb der Rettungsorganisation aus.

Einsatz

Führungspersonen in Rettungsorganisationen leiten und/oder überwachen komplexe Einsätze von Alltagsereignissen. Sie beherrschen den Ablauf von spontanen und planbaren Einsätzen, übernehmen die strategische Steuerung in den verschiedenen Phasen und führen ihr Team an der Front oder im rückwärtigen Bereich. Bei Grossereignissen, wenn die Ereignisbewältigung mit Partnerorganisationen des Bevölkerungsschutzes koordiniert werden muss, können sie auch eine Funktion innerhalb der Gesamteinsatzleitung übernehmen.

Rettungsorganisation

Führungspersonen in Rettungsorganisationen sind verantwortlich für Leitungsaufgaben in der Betriebs- und Personalführung. Sie übernehmen die Leitung der gesamten Rettungsorganisation oder sind auf mittlerer Führungsebene angesiedelt. Die Position der Führungspersonen in Rettungsorganisationen in mittleren und grossen Organisationen kann mit der Leitung eines Bereiches verbunden sein (z. B. Ausbildung, Personalplanung, Logistik, Einsatzleitzentrale).

Zusammenarbeit

Führungspersonen in Rettungsorganisationen arbeiten sowohl bei Einsätzen als auch bei der Führung der Rettungsorganisation mit verschiedenen Fachleuten aus anderen Organisationen zusammen (z.B. Partnerorganisationen aus dem privaten oder öffentlichen Sektor, politische Behörden, Verwaltungen, Verbände, Veranstalter, Human Resources und Rechtsdienste).

Wichtigste Handlungskompetenzen

Führungspersonen in Rettungsorganisationen:

- **Konzipieren, leiten und überwachen Einsatz:** Sie erstellen und validieren Einsatzkonzepte. Sie leiten komplexe Einsätze von spontanen und planbaren Ereignissen und überwachen und werten Einsätze aus. Sie führen technische und taktische Einsatznachbesprechungen und Betreuungsgespräche nach dem Einsatz durch.
- **Führen das Personal in der Rettungsorganisation:** Sie führen oder begleiten den Personalrekrutierungsprozess, planen Personaleinsätze und erteilen Aufträge zur Bewältigung des Tagesgeschäfts. Sie führen Mitarbeitendengespräche durch und stellen Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende sicher. Ausserdem fördern sie die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima und stellen die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in ihrem Bereich sicher.
- **Führen eine Rettungsorganisation:** Sie bewirtschaften die Infrastruktur und das Material. Sie stellen den Informationsfluss innerhalb der Organisation sicher. Sie unterstützen die Öffentlichkeitsarbeit und arbeiten mit politischen Behörden, der öffentlichen Verwaltung und interdisziplinären Gremien zusammen.
- **Entwickeln die Rettungsorganisation weiter:** Sie leiten Projekte, pflegen und fördern die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen und führen technische und organisatorische Neuerungen ein. Sie setzen die Qualitätsstrategie um und analysieren Risiken. Sie stossen Personalentwicklungsmassnahmen an und begleiten diese.

Berufsausübung

Der Beruf der Führungspersonen in Rettungsorganisationen ist gekennzeichnet durch einen schnellen Wechsel der Arbeitssituationen und eine Veränderung der eigenen Rolle. Im täglichen Dienstbetrieb ist die Rolle der Führungspersonen in Rettungsorganisationen eine eher partnerschaftliche, während im Einsatz Befehle und klare Instruktionen gegeben werden müssen. Dieser Wechsel zwischen sehr unterschiedlichen Formen des zwischenmenschlichen Umgangs stellt besondere Ansprüche an Führungspersonen in Rettungsorganisationen und verlangt von ihnen grosse Flexibilität und ein besonderes Fingerspitzengefühl für die jeweilige Situation.

Nicht nur im Dienstbetrieb, sondern auch im Einsatz tragen Führungspersonen in Rettungsorganisationen grosse Verantwortung. So ist es im Einsatz wichtig, dass sie die Situation und die damit verbundenen Risiken rasch und vollständig erfassen, stets offen für Unvorhergesehenes bleiben und bei Bedarf rasch ihre Einsatzstrategie anpassen können. Führungspersonen in Rettungsorganisationen müssen unter Druck die Prioritäten richtig setzen können, Mut zu Entscheidungen haben und diese auch durchsetzen können. Sie nehmen ihre Führungsrolle verantwortungsvoll wahr und gehen angemessen mit Belastungen und Stress um.

Für den Einsatz sind sie darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden ihnen vertrauen und sie umgekehrt ihren Mitarbeitenden vertrauen können. Zur Vertrauensbildung dienen u. a. Nachbesprechungen von Einsätzen, bei denen reflektiert wird, was gut und was weniger gut verlaufen ist und wie man es besser machen kann.

Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Führungspersonen in Rettungsorganisationen spielen eine wichtige Rolle für unsere Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur. Sie sind bei medizinischen Notfällen, Unfällen, Bränden und Naturereignissen dafür verantwortlich, das Leben von Menschen und Tieren zu retten und die Umwelt und Sachwerte zu schützen. Selbst kleinere Brände und Naturereignisse können zu erheblichen wirtschaftlichen Verlusten führen oder Kulturgüter und Kulturlandschaften zerstören. Schnelle, gut organisierte und wirksame Einsätze können dazu beitragen, den wirtschaftlichen Schaden oder den Schaden an Umwelt und Kultur zu begrenzen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für die Sicherheit und Stabilität unserer Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur.

2. Übersicht der Handlungskompetenzen

↓ Handlungskompetenzbereiche	Handlungskompetenzen →					
1 Konzipieren, leiten und überwachen von Einsätzen	1.1 Einsatzkonzepte mit Beteiligung mehrerer Partnerorganisationen erstellen und validieren	1.2 Komplexe Einsätze von spontanen und planbaren Ereignissen leiten	1.3 Einsätze überwachen und auswerten	1.4 Technische und taktische Einsatznachbesprechungen führen	1.5 Betreuungsgespräche nach dem Einsatz führen	
2 Führen des Personals in der Rettungsorganisation	2.1 Personalrekrutierungsprozess führen oder begleiten	2.2 Personaleinsätze unter Berücksichtigung der Schichtarbeit und spontanen Einsätze planen	2.3 Aufträge für laufende und anstehende Arbeit erteilen	2.4 Komplexe Mitarbeitendengespräche durchführen	2.5 Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende sicherstellen	2.6 Zusammenarbeit und Arbeitsklima fördern
	2.7 Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz sicherstellen					
3 Führen einer Rettungsorganisation	3.1 Infrastruktur und Material bewirtschaften	3.2 Informationsfluss innerhalb der eigenen Rettungsorganisation sicherstellen	3.3 Öffentlichkeitsarbeit der Rettungsorganisationen unterstützen	3.4 Mit politischen Behörden, öffentlichen Verwaltungen und interdisziplinären Gremien zusammenarbeiten		
4 Weiterentwickeln der Rettungsorganisation	4.1 Projekte zur Entwicklung und Weiterentwicklung von Konzepten der Rettungsorganisation leiten	4.2 Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen pflegen und fördern	4.3 Technische und organisatorische Neuerungen einführen	4.4 Die Qualitätsstrategie umsetzen	4.5 Risiken analysieren und bewerten	4.6 Personalentwicklungsmassnahmen anstossen und begleiten

3 Anforderungsniveau (Leistungskriterien)

Nachfolgend werden die Handlungskompetenzen mittels IPRE-Modell präzisiert.

Dazu wird für jede Kompetenz die Situation mit dem jeweiligen Ziel beschrieben. Die Leistungskriterien werden als stark vereinfachter Handlungszyklus «IPRE» abgebildet und beschreiben das erfolgreiche Bewältigen der Situation. IPRE ist die Abkürzung für:

I = (sich) informieren

P = planen / entscheiden

R = realisieren

E = evaluieren

Weitere Erläuterungen zum IPRE-Modell sind in Anhang 1 zu finden.

Handlungskompetenzbereich 1: Konzipieren, leiten und überwachen von Einsätzen

1.1 Einsatzkonzepte mit Beteiligung mehrerer Partnerorganisationen erstellen und validieren	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen erarbeiten und validieren Einsatzkonzepte, unter Berücksichtigung von Führungsrhythmus, Auftrag, Zeit, Umgebung, Mitteln und Möglichkeiten sowie den gesetzlichen Vorgaben.</p> <p>Ziel ist es, spontane und planbare Ereignisse, sowie Alltags- und Grossereignisse mit den Mitteln der eigenen Organisation und denen von Partnerorganisationen effizient bewältigen zu können.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> ● sich über die Rahmenbedingungen des Einsatzes (Auftrag, Zeit, Umgebung, Mittel, Möglichkeiten und Budget) informieren ● sich über den Ereignistyp informieren ● Einsatzberichte, gesetzliche Vorgaben und den aktuellen Standard recherchieren ● sich über allfällige Einsatzkonzepte der Partnerorganisationen informieren
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (frühere) Einsatzkonzepte und Berichte analysieren ● die vorhandenen Optionen zur Bewältigung des Einsatzes prüfen ● eigene Mittel und Möglichkeiten in Bezug auf Infrastruktur und Personal bestimmen ● die einzubeziehenden Partnerorganisationen bestimmen ● wirtschaftliche Aspekte und Einsatzbedürfnisse der beteiligten Organisationen in ihrer Planung berücksichtigen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Einsatzkonzepte zur Leitung von spontanen und planbaren Ereignissen, sowie Alltags- und Grossereignissen erstellen ● die Integration in übergeordnete Konzepte sicherstellen ● die Einsatzkonzepte mit allen relevanten Partnern absprechen ● für die Veröffentlichung der Einsatzkonzepte sorgen ● Massnahmen zur Umsetzung der Einsatzkonzepte entwickeln ● Einsatzkonzepte validieren, die von anderen Organisationen ausgearbeitet wurden
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> ● die Praxistauglichkeit der Einsatzkonzepte überprüfen
<p>Wissen und Fähigkeiten:</p>	

1.1 Einsatzkonzepte mit Beteiligung mehrerer Partnerorganisationen erstellen und validieren

	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatzkonzepte (Führungsrhythmus, eigener Auftrag) • Partnerorganisationen (Mittel und Möglichkeiten; Auftrag der Partnerorganisationen)
--	--

1.2 Komplexe Einsätze von spontanen und planbaren Ereignissen leiten

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen leiten komplexe Einsätze von spontanen und planbaren Ereignissen in ihrem Verantwortungsbereich nach bestehenden Einsatzkonzepten und gemäss dem Führungsrhythmus.</p> <p>Ziel ist es, erfolgreiche Einsätze zu gewährleisten.</p>	Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...
	I <ul style="list-style-type: none"> • sich über die Situation, das Ereignis und die verfügbaren Mittel und Möglichkeiten informieren • auf vorhandene Einsatzkonzepte zurückgreifen
	P <ul style="list-style-type: none"> • die Situation und das Ereignis analysieren und beurteilen • Entscheidungen über die Leitung des Einsatzes unter Berücksichtigung der zu erfüllenden Vorgaben treffen • Eventualplanungen vornehmen
	R <ul style="list-style-type: none"> • ihren Teilbereich unter Einhaltung des Führungsrhythmus führen • die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen koordinieren • die getroffenen Massnahmen dokumentieren
	E <ul style="list-style-type: none"> • den Einsatz reflektieren und auswerten • Erkenntnisse und Lehren ableiten und diese umsetzen
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungsrhythmus «Führung Grossereignisse» • Stufengerechte Aufgaben, Kompetenzen Verantwortlichkeiten (AKV) der Partnerorganisationen • Grundsätze der Stabsarbeit

1.3 Einsätze überwachen und auswerten

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen sind dafür verantwortlich, die Einsätze zu überwachen (Controlling) und auszuwerten und bei Bedarf einzugreifen und eventuelle Massnahmen einzuleiten.</p> <p>Ziel ist es, Schwierigkeiten und Defizite bei der Bewältigung von Einsätzen zu erkennen und den reibungslosen Ablauf der Einsätze zu gewährleisten.</p>	Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...
	I <ul style="list-style-type: none"> • die Übersicht über den Einsatz gewinnen • relevante Informationen und Dokumente (Einsatzkonzept, Rückmeldungen von Partnerorganisationen etc.) einholen und analysieren • die Herausforderungen und eventuellen Defizite im Zusammenhang mit der Situation identifizieren
	P <ul style="list-style-type: none"> • entscheiden, wie sie im Falle von Problemen am besten eingreifen • Korrekturmassnahmen planen

1.3 Einsätze überwachen und auswerten	
	R <ul style="list-style-type: none"> Controlling-Instrumente zur Überwachung des Einsatzes einsetzen sicherstellen, dass die eingesetzten Ressourcen und Mittel angemessen sind sicherstellen, dass Mitarbeitenden die getroffenen Entscheidungen und geeigneten Massnahmen umsetzen bestehende Einsatzkonzepte aktualisieren und/oder neue Einsatzkonzepte entwickeln gezielt Einfluss bei erkannten Defiziten nehmen
	E <ul style="list-style-type: none"> Schlussfolgerungen und Erkenntnisse ableiten und umsetzen
	Wissen und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> Grundsätze der Führung Grossereignisse Kenntnis und Verständnis für die Partnerorganisationen Durchsetzungsvermögen Methoden und Tools der Einsatzbewertung und -überwachung

1.4 Technische und taktische Einsatznachbesprechungen führen	
Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen führen nach einem speziellen Einsatz mit den beteiligten Parteien technische und taktische Einsatznachbesprechungen durch. Ziel ist es, sowohl die Erfolgsfaktoren als auch die Schwachpunkte der Einsätze zu besprechen, eventuelle Fehler zu korrigieren und daraus Erkenntnisse für weitere Einsätze zu ziehen.	Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...
	I <ul style="list-style-type: none"> den Einsatz und dessen Ziele reflektieren sich über besondere Vorkommnisse informieren sich über technische und taktische Aspekte des Einsatzes informieren (Ablauf, beteiligte Parteien etc.)
	P <ul style="list-style-type: none"> Einsatzkonzepte und Berichte analysieren die Einsatznachbesprechung planen und organisieren
	R <ul style="list-style-type: none"> die Einsatznachbesprechungen zielgerichtet und nach betrieblichen Vorgaben leiten oder überwachen taktische und technische Erfolgsfaktoren, Fehler, Stärken und Schwächen identifizieren Korrekturmassnahmen ableiten und deren Umsetzung planen einen aussagekräftigen Bericht und Einsatzrapport verfassen
	E <ul style="list-style-type: none"> die getroffenen Massnahmen reflektieren und diese gegebenenfalls anpassen
	Wissen und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> Einsatzrapportierung (innerhalb der gesetzten Vorgaben wie Zeit und Umfang) Betriebliche Vorgaben Leitung von Gesprächen und Sitzungen Moderationstechniken

1.5 Betreuungsgespräche nach dem Einsatz führen

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen erkennen den Bedarf an unterstützenden Gesprächen und/oder Massnahmen nach persönlich belastenden Ereignissen und reagieren angemessen.</p> <p>Ziel ist es, proaktiv mögliche Folgen nach belastenden Einsätzen oder Erlebnissen zu erkennen, erste Massnahmen einzuleiten und/oder durchzuführen und die betroffenen Mitarbeitenden zu unterstützen.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p> <p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> ● die in der Situation oder bei der betroffenen Person liegenden Zeichen für die Notwendigkeit eines unterstützenden Gesprächs und/oder von weiterführenden / begleitenden Betreuungsmassnahmen erkennen <p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> ● das unterstützende Gespräch vorbereiten ● die Umsetzung von weiterführenden / begleitenden Betreuungsmassnahmen einleiten <p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> ● das unterstützende Gespräch durchführen ● gemeinsam mit der betroffenen Person über den Einbezug anderer Fachleute entscheiden (psychologische Unterstützung usw.) ● gemeinsam mit der betroffenen Person über die Form von weiteren Massnahmen entscheiden ● bei Bedarf zuständige Personen beauftragen und ggf. für den Beizug von Fachleuten sorgen <p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> ● die Wirkung der Betreuungsmassnahmen ermitteln ● bei Bedarf weiterführende Massnahmen einleiten <p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Belastungssymptomen erkennen ● Eigene Grenzen kennen ● Langzeitwirkungen von Belastungen ● Externe Unterstützungsangebote kennen
---	---

Handlungskompetenzbereich 2: Führen des Personals in der Rettungsorganisation

2.1 Personalrekrutierungsprozess führen oder begleiten	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen bereiten die Ausschreibung der zu besetzenden Stelle vor. Sie arbeiten bei der Auswahl der eingegangenen Bewerbungen mit und begleiten das weitere Verfahren.</p> <p>Ziel ist es, über qualifiziertes Personal in der Rettungsorganisation zu verfügen und die Personalplanung über einen längeren Zeitraum sicherzustellen.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich über den Stellenplan, den Stellenbeschrieb sowie strukturelle Vorgaben informieren • die Möglichkeit einer internen Besetzung abklären
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen Zeitplan für die Personalrekrutierung erstellen • das Auswahlverfahren planen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Stellenbeschrieb und das Anforderungsprofil überarbeiten • die eingehenden Bewerbungen prüfen • beim Auswahlverfahren und den Bewerbungsgesprächen stufengerecht mitarbeiten • die Erstellung der schriftlichen Arbeitsverträge veranlassen • die Begleitung der/des neuen Mitarbeitenden während der Probezeit sicherstellen und ggf. delegieren
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • laufend den Personalrekrutierungsprozess überprüfen • bei Bedarf Verfahrensänderungen vorschlagen • den getroffenen Personalentscheid am Ende der Probezeit validieren
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrecht • HR-Prozesse • Auswahlverfahren, Assessment • Ablauf von Bewerbungsgesprächen • Formulierung von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen • Faktenbasiert entscheiden

2.2 Personaleinsätze unter Berücksichtigung der Schichtarbeit und spontanen Einsätze planen	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen planen den Personaleinsatz. Dabei berücksichtigen sie die gesetzlichen Vorgaben, die Wirtschaftlichkeit, die betrieblichen Anforderungen und die Mitarbeitendenzufriedenheit.</p> <p>Ziel ist es, den Leistungsauftrag unter Berücksichtigung der Schichtarbeit und spontanen Einsätze jederzeit zu gewährleisten.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • den internen, externen oder ausserordentlichen Personalbedarf erkennen • sich über die Unternehmensziele und den Leistungsauftrag informieren • sich über Ressourcen, gesetzliche Vorgaben und betrieblichen Anforderungen informieren
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich ein Konzept für die Personaleinsatzplanung machen • Prioritäten für die Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung der Unternehmensziele setzen

2.2 Personaleinsätze unter Berücksichtigung der Schichtarbeit und spontanen Einsätze planen

	R	<ul style="list-style-type: none"> die Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung der Qualifikation und Kompetenzen der zur Verfügung stehenden Mitarbeitenden erstellen Personalreserven einplanen unvorhergesehene Absenzen von Mitarbeitende sowie kurzfristigen Aufträge berücksichtigen die gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben für die Personaleinsatzplanung einhalten
	E	<ul style="list-style-type: none"> die Durchführung der Einsätze und Arbeiten in der Rettungsorganisation überwachen und daraus Schlüsse für die Personaleinsatzplanung ziehen den Stellenplan bedarfsorientiert beeinflussen
		<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dienstplanung Schichtbetrieb Personalrecht Betriebsorganisation Personalbedarf, Personalbestände Schicht- und Arbeitszeitmodelle

2.3 Aufträge für laufende und anstehende Arbeit erteilen

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen erteilen stufengerechte Aufträge und überwachen die laufenden Arbeiten. Sie berücksichtigen dabei den Leistungsauftrag sowie gesetzliche und betriebliche Vorgaben. Sie leiten bei Abweichungen Massnahmen ein.</p> <p>Ziel ist es, die Mitarbeitenden mit gezielten Aufträgen zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben des Tagesgeschäfts zu befähigen.</p>	Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...	
	I	<ul style="list-style-type: none"> anstehende Arbeiten erkennen die Qualifikation der Mitarbeitenden einschätzen sich über den Leistungsauftrag und andere Vorgaben informieren
	P	<ul style="list-style-type: none"> entscheiden, welche Aufgaben welchen Mitarbeitenden zugeteilt werden sollen Aufgaben, die delegiert werden sollen, vorbereiten Kontrollpunkte und deren Intervalle festlegen
	R	<ul style="list-style-type: none"> den Mitarbeitenden Aufträge erteilen die laufenden Arbeiten begleiten und steuern
	E	<ul style="list-style-type: none"> die Einhaltung der Vorschriften und Weisungen überprüfen bei Abweichungen entsprechende Massnahmen einleiten das eigene Führungsverhalten reflektieren
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesetzliche Grundlagen, Vorschriften/Weisungen Befehlstechnik, Delegation, zielgerichtete Auftragserteilung Führungstechnik, Führungsinstrumente, Führungsrolle Kontrolltätigkeit planen 	

2.4 Komplexe Mitarbeitendengespräche durchführen	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen führen Mitarbeitendengespräche zu unterschiedlichen Anlässen (z.B. Ein- oder Austritte, Coaching, Mitarbeitendenbeurteilung, Konfliktsituationen, Langzeitausfälle, etc.) durch.</p> <p>Ziel ist es, den Mitarbeitenden relevante Informationen fair und transparent zu vermitteln sowie Rückmeldungen von den Mitarbeitenden zu erhalten.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fakten sammeln und diese auswerten ● die Ausgangslage des Gespräches analysieren ● sich über die strategischen Vorgaben der Rettungsorganisation informieren
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> ● das Mitarbeitendengespräch terminieren ● mögliche Inhalte und Ziele des Mitarbeitendengesprächs definieren ● das Mitarbeitendengespräch zeitlich und inhaltlich strukturieren
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> ● das Gespräch zielgerichtet führen ● Beschlüsse festhalten und die Gesprächsnotizen verarbeiten ● gegebenenfalls Massnahmen einleiten
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> ● das erzielte Resultat prüfen ● das eigene Verhalten während des Gespräches reflektieren
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gesprächsführung in Mitarbeitendengesprächen ● Kenntnisse der Grundregeln bei der Festlegung von persönlichen Zielen (SMART: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert) ● Personalpsychologie, Personalentwicklung ● Überzeugen und authentisch auftreten können

2.5 Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende sicherstellen	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen identifizieren den Bedarf an internen und externen Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden. Sie stellen deren Umsetzung sicher.</p> <p>Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden über vorgeschriebene Qualifikationen verfügen und ihre Aufgaben in hoher Qualität erfüllen können.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> ● den Aus- und Weiterbildungsbedarf im Team ermitteln ● sich über passende Ausbildungsangebote informieren
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> ● die Prioritäten (Inhalte, Teilnehmende) aufgrund des betrieblichen Ausbildungskonzeptes festlegen ● sicherstellen, dass die notwendigen technischen Mittel für die Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehen ● sicherstellen, dass das notwendige Budget für die Ausbildung bewilligt wird ● sicherstellen, dass qualifiziertes Personal für die Ausbildung zur Verfügung gestellt wird
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> ● die Durchführung der Ausbildung begleiten oder diese delegieren ● bei Bedarf Vorbesprechungen mit externen Anbietern führen ● für eine zielgruppengerechte Durchführung der Massnahme sorgen

2.5 Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende sicherstellen

	<ul style="list-style-type: none"> • Massnahmen für den Transfer von erworbenem Wissen in den Arbeitsalltag planen
E	<ul style="list-style-type: none"> • den Ausbildungserfolg (Lernerfolg, Transfer, Zufriedenheit) auswerten
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation von Bildungsanbietern und Bildungsangeboten • Unterstützungs- und Transfermassnahmen

2.6 Zusammenarbeit und Arbeitsklima fördern

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen fördern die Zusammenarbeit und sorgen für ein gutes Arbeitsklima zwischen den Mitarbeitenden.</p> <p>Ziel ist es, das für die Einsatzbewältigung grundlegende Vertrauen zwischen den Mitarbeitenden zu stärken und den Teamgeist, die Gruppendynamik sowie die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	I <ul style="list-style-type: none"> • die Stimmung unter den Mitarbeitenden aufnehmen • Symptome einer Störung oder eines Konfliktes wahrnehmen • Informationen zur Zusammenarbeit und zum Arbeitsklima aus Mitarbeitendengesprächen und -befragungen sammeln • sich über Interventionsmöglichkeiten informieren
	P <ul style="list-style-type: none"> • die Informationen triagieren und priorisieren • sich die geeignete Interventionsform zurechtlegen (z.B. Teamaussprache, Einzelgespräch) • Teamanlässe zur Förderung des Teamgeistes und der Gruppendynamik planen
	R <ul style="list-style-type: none"> • Einzelgespräche, Aussprachen und Mitarbeitendenbefragungen durchführen • auf Grund der gewonnenen Erkenntnisse geeigneten Massnahmen einleiten • Teamanlässe zur Förderung des Team- und Korpsgeistes durchführen • ihre Mitarbeitenden für das Thema «Vielfalt und Integration» (kulturelle Unterschiede, geschlechtsspezifische Unterschiede usw.) sensibilisieren
	E <ul style="list-style-type: none"> • die Wirkungen aus den getroffenen Massnahmen (Teamaussprache, Einzelgespräche) überprüfen • ihr eigenes Verhalten reflektieren
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse der Gesprächsführung • Gruppendynamische Prozesse • Interventionsmassnahmen • Modelle zur Konfliktlösung

2.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sicherstellen

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen setzen Vorgaben und Massnahmen zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung in ihrem Bereich um. Sie unterstützen die Implementierung einer Sicherheitskultur und sorgen für deren Nachhaltigkeit.</p> <p>Ziel ist es, die Gesundheit von Mitarbeitenden zu schützen und fördern.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich über Vorgaben und geeignete Angebote zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz informieren • sich ihrer Verantwortung für sicherheitsrelevante Verhaltensweisen und Gewohnheiten bewusst sind • auf Beschwerden der Mitarbeitenden und Störungen im Arbeitsablauf achten
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • Massnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz (z.B. Hygiene, Schutzbekleidung, Ergonomie etc.) planen • Massnahmen zur Gesundheitsförderung (z.B. Körperpflege, Essverhalten, Bewegung, Raumgestaltung etc.) planen • die notwendigen Mittel für Sicherheits- und Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderungsmassnahmen beantragen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • die geplanten Massnahmen umsetzen • die notwendigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmassnahmen für Einsätze anordnen, überwachen oder diesbezüglich schulen • für Sicherheits- und Gesundheitsthemen sensibilisieren • die betrieblichen Konzepte im Team vertreten und für ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima sorgen • in der Rettungsorganisation auf eine Sicherheitskultur hinwirken
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Wirkung der getroffenen Massnahmen prüfen <p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetze und Vorschriften in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit • Betriebliche Konzepte zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung • Sicherheits- und Fehlerkultur • Kenntnis von Kampagnen

Handlungskompetenzbereich 3: Führen einer Rettungsorganisation

3.1 Infrastruktur und Material bewirtschaften	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen bewirtschaften die Infrastruktur fachgerecht. Sie sorgen für ausreichendes und den Anforderungen entsprechendes Material und Ausrüstung. Sie planen, beantragen, führen oder beaufsichtigen Beschaffungsprozesse in Übereinstimmung mit Gesetzen und internen Richtlinien. Dafür erstellen und begründen sie ein Budget im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs.</p> <p>Ziel ist es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Zweckmässigkeit und Funktionalität der Infrastruktur, des Materials und der Ausrüstung zu gewährleisten, • optimale Voraussetzungen für die Einsatzbewältigung zu schaffen. 	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich die Strategie der Rettungsorganisation und die daraus resultierende Vorgaben (Investitionsplanungen, Mehrjahresplanungen) vergegenwärtigen • den Zustand der Infrastruktur und des Materials analysieren • daraus den Bedarf an Unterhaltsarbeiten, Ersatz- und Neuanschaffungen ermitteln • sich über neue Angebote, Produkte, Gesetze, Normen und Richtlinien informieren • das Budget und weitere Rahmenbedingungen abklären
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitätskriterien und Rahmenbedingungen für die Infrastruktur- und Materialbewirtschaftung definieren • das Budget in Übereinstimmung mit gesetzlichen Grundlagen, den Vorgaben der vorgesetzten Stelle und internen Richtlinien erstellen • Unterhaltsarbeiten, Ersatz- und Neuanschaffungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen, der Vorgaben der vorgesetzten Stelle, der internen Richtlinien und des Budgets planen • die Ausgaben im zeitlichen Verlauf priorisieren und planen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei Rückfragen der vorgesetzten Stelle die Budgetierung begründen • Unterhaltsarbeiten, Ersatz- und Neuanschaffungen in Auftrag geben und begleiten
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterhaltsarbeiten, Ersatz- und Neuanschaffungen bezüglich Qualität und Preis-Leistungsverhältnis bewerten • die Ausgaben auf ihre Übereinstimmung mit dem bewilligten Budget überprüfen • bei Abweichungen die erforderlichen Massnahmen einleiten (z.B. Antrag Nachfinanzierung, Ausgabereduktion, Ausgabestopp im eigenen Bereich).
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche Vorschriften im Bereich Beschaffungswesen, Normen und Produkthaftpflicht • Grundlagen Logistik und Infrastruktur • Prozesse im Rahmen der Infrastruktur: Antrag, Wartungs- und Rapportwesen • Kenntnisse über Submissionsrecht, Submissionsverfahren und Ausschreibungen • Budgetierungsprozesse

3.2 Informationsfluss innerhalb der eigenen Rettungsorganisation sicherstellen	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen stellen die Kommunikation und den Informationsfluss innerhalb der Rettungsorganisation oder des eigenen Bereiches sicher.</p> <p>Ziel ist es,</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Informationsbedarf der unterschiedlichen internen Anspruchsgruppen zu erkennen, • die entsprechenden Informations- und Kommunikationsmassnahmen einzuleiten, • relevante Elemente für die Kommunikationslinie zu liefern. 	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Informationsfluss innerhalb der Rettungsorganisation oder des eigenen Bereiches, sowie aus benachbarten und übergeordneten Bereichen beobachten • den Bedarf an Kommunikation gegenüber der Mitarbeitenden und/oder der vorgesetzten Stelle erkennen
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Informationen triagieren und priorisieren • über die Art und Weise der Informationsvermittlung entscheiden
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • mündlich oder schriftlich gemäss Organisationsstruktur kommunizieren
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Wirkung der Information überprüfen <p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Kommunikation • Betriebliche Kommunikationsinstrumente und deren adäquater Einsatz • Betriebliche Kommunikationsregeln • Grundlagen der Krisenkommunikation

3.3 Öffentlichkeitsarbeit der Rettungsorganisation unterstützen	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen unterstützen die Öffentlichkeitsarbeit der eigenen Rettungsorganisation, des Rettungswesens und der Behörde. Sie stehen bei Veranstaltungen in unmittelbarem Kontakt mit der Bevölkerung und verfassen informative Beiträge für die (sozialen) Medien. Sie halten sich dabei an die Kommunikationsrichtlinien der eigenen Rettungsorganisation.</p> <p>Ziel ist es,</p> <ul style="list-style-type: none"> • in der Bevölkerung das Verständnis über den Auftrag, die Arbeit und für Anliegen der Rettungsorganisationen zu fördern, • mit Präventionskampagnen das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung zu stärken. 	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • die öffentlichkeitsrelevanten Aspekte der Arbeit der Rettungsorganisation erkennen • Einsatz-Erfahrungen bzgl. Präventionsrelevanz analysieren • das Informationsbedürfnis der Bevölkerung erkennen und erfassen • sich die internen Kommunikationsrichtlinien vergegenwärtigen
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitpunkt und Formen der Öffentlichkeitsarbeit festlegen • die Inhalte und Kernbotschaften der Kommunikation definieren • bei der Vorbereitung von Medienanlässen mitwirken • Beiträge in den (sozialen) Medien planen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Informationen aufbereiten • Beiträge für (soziale) Medien verfassen • Fachwissen und Einsatzerfahrungen für die Bevölkerung verständlich darstellen • mündlich oder schriftlich entsprechend den Kommunikationsrichtlinien kommunizieren

3.3 Öffentlichkeitsarbeit der Rettungsorganisation unterstützen

	E	<ul style="list-style-type: none"> die Wirkung der Öffentlichkeitsarbeit überprüfen und daraus weiteren Informationsbedarf ableiten
		<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit Kenntnisse im Umgang mit (sozialen) Medien Rhetorik Präsentationstechnik Datenschutz und Persönlichkeitsschutz

3.4 Mit politischen Behörden, öffentlichen Verwaltungen und interdisziplinären Gremien zusammenarbeiten

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen stehen sowohl bei Einsätzen als auch bei der täglichen Führung der Rettungsorganisation im Spannungsfeld zwischen Politik, Verwaltung und Wirtschaft.</p> <p>Mit ihrem Expertenwissen unterstützen sie die Entscheidungsträger in politischen Behörden und der öffentlichen Verwaltung. Sie berücksichtigen bei ihrer Arbeit betriebs- und volkswirtschaftliche Aspekte.</p> <p>Ziel ist es,</p> <ul style="list-style-type: none"> mit ihrem Fachwissen austarierte Entscheide und Massnahme im Bereich der öffentlichen Sicherheit zu ermöglichen, in interdisziplinären Gremien zu beraten und ihre Berufserfahrung einzubringen. 	Leistungskriterien	
	Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...	
	I	<ul style="list-style-type: none"> technische Neuerungen recherchieren politische und gesellschaftliche Entwicklungen beobachten und möglichen Handlungsbedarf erkennen sich über die Funktionsweise von politischen Behörden und öffentlichen Organisationen informieren Anfragen und Aufträge von Behörde oder Verwaltung analysieren und den darin enthaltenen Informations- oder Beratungsbedarf erkennen
	P	<ul style="list-style-type: none"> zusätzliche Informationen zu den Anfragen und Aufträgen recherchieren Fachwissen mit Blick auf mögliche Entscheidungen und Massnahmen aufbereiten eine Informationsstrategie entwickeln sich auf Koordinationssitzungen fachlich vorbereiten eine Argumentationsstrategie ausarbeiten
	R	<ul style="list-style-type: none"> Factsheets vorbereiten und verfassen den Entscheidungsträgern Empfehlungen abgeben Handlungsoptionen aufzeigen sich für die Bedürfnisse ihrer Organisation gegenüber den zuständigen Behörden oder Verwaltung einsetzen die Dokumente über Akquisitionen, Projekte und Finanzanträge an die zuständigen Behörden oder Verwaltungen weiterleiten, die für die Erfüllung der Aufgaben ihrer Abteilung notwendig sind
E	<ul style="list-style-type: none"> sicherstellen, dass die Interventionen ordnungsgemäss durchgeführt werden, und wenn nötig Korrekturmassnahmen ergreifen die Argumentationsstrategie gegenüber den Behörden und Verwaltung bewerten und anpassen 	
	<p>Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit zum Networking Kenntnisse darüber, wie man Beziehungen zu Partnern aus dem öffentlichen und privaten 	

3.4 Mit politischen Behörden, öffentlichen Verwaltungen und interdisziplinären Gremien zusammenarbeiten

	<p>Sektor sowie zu politischen Behörden aufbaut und pflegt</p> <ul style="list-style-type: none">• Rhetorik• Mündliche und schriftliche Präsentationstechniken• Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich und adressatengerecht darzustellen
--	--

Handlungskompetenzbereich 4: Weiterentwickeln der Rettungsorganisation

4.1 Projekte zur Entwicklung und Weiterentwicklung von Konzepten der Rettungsorganisation leiten	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen leiten selbständig Projekte. Im Auftrag oder auf eigene Initiative erarbeiten sie neue Konzepte oder entwickeln bestehende Konzepte für die Rettungsorganisation weiter. Dabei berücksichtigen sie den Projektauftrag sowie relevante Rahmenbedingungen.</p> <p>Ziel ist es, alle Phasen eines Projekts vorausschauend und unter Einhaltung von Terminen, Kosten und Qualitätskriterien zu leiten und somit realisierbare, wirtschaftliche und nachhaltige Konzepte für die Rettungsorganisation zu entwickeln.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Projektaufträge analysieren ● sich über die Ausgangslage, die Zielsetzung, den übergeordneten Zeitplan, das Budget, die Ressourcen und die Rahmenbedingungen informieren ● die weiter zu entwickelnden Konzepte analysieren ● vergleichbare bisherige / bestehende Konzepte recherchieren und analysieren ● die beteiligten Parteien identifizieren ● Dokumente zur Überwachung und Berichterstattung der Projekte identifizieren
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Projektziele und Teilziele für die Konzeptentwicklung formulieren ● die verschiedenen Phasen der Projekte planen und terminieren ● die zuzuweisenden Ressourcen bestimmen, die Projektorganisation zusammenstellen und die Zuständigkeiten festlegen ● das Projektbudget erstellen ● Qualitätskriterien zur Überwachung und zum Controlling formulieren
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Konzepte selbst erarbeiten bzw. bestehende Konzepte weiterentwickeln ● Teilaufträge bestimmen und delegieren ● Zwischenresultate analysieren und Rückmeldungen geben ● für die Überwachung und das Controlling (inhaltlich, qualitativ, finanziell) sorgen ● alle notwendigen Projektdokumente erarbeiten oder delegieren und beaufsichtigen ● Projektsitzungen leiten ● Präsentationen durchführen und den Informationsfluss sicherstellen ● das Projekt intern und extern vertreten
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Zielerreichung, Qualität, Machbarkeit und Akzeptanz der Konzepte prüfen ● die Projekte evaluieren ● das eigene Projektmanagement reflektieren ● die notwendigen Korrekturen vornehmen
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen des Projektmanagements ● Grundlegende Werkzeuge für das Projektmanagement ● Anforderungen an ein Konzept ● Moderations- /Präsentationsmethoden ● Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich und adressatengerecht darzustellen

4.2 Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen pflegen und fördern	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen pflegen und fördern die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen, indem sie Anlässe und andere Aktivitäten organisieren oder daran teilnehmen. Sie schaffen und pflegen ein Netzwerk der Zusammenarbeit.</p> <p>Ziel ist es, ihre Aktivitäten zu fördern, Vertrauen aufzubauen und eine langfristige Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen zu gewährleisten.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich den Anlass der Zusammenarbeit vergegenwärtigen • sich über die Bedürfnisse und Anliegen der eigenen Rettungsorganisation informieren • sich über die Mittel, Synergiemöglichkeiten und Bedürfnisse der Partnerorganisationen informieren • sich über die Funktionsweise der Partnerorganisationen informieren
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • die geeignete Form (Übungen, Sitzungen, Veranstaltungen, Communiqués; einmalig oder periodisch) wählen • die Durchführung des Anlasses planen • den Mehrwert einer guten Zusammenarbeit bestimmen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anlässe organisieren, um die Aktivitäten ihrer Organisation zu fördern • an Anlässe teilnehmen, die mit den Aufgaben ihrer Organisation in Zusammenhang stehen • Kontakt zu Schlüsselpersonen pflegen
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • sicherstellen, dass die Aktivitäten und Anlässe einen Nutzen für die Organisation bringen • den Anlass unter Einbezug der Beteiligten auswerten • notwendige Korrekturen einleiten
	<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse der Strukturen der Partner (Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben, BORS) • Kenntnis der Aktivitäten auf Vereins- oder Verbandsebene

4.3 Technische und organisatorische Neuerungen einführen	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen führen technische oder organisatorische Neuerungen im Team und in der Organisation ein.</p> <p>Ziel ist es, auf Veränderungen und neue Anforderungen der Branche und der Technik zu reagieren.</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich über die Innovationen, Trends und Entwicklungen sowie mögliche Auswirkungen informieren • Innovationen, Trends und Entwicklungen sowie die beteiligten Zielgruppen kritisch analysieren • Widerstände in- und ausserhalb der Organisation wahrnehmen

4.3 Technische und organisatorische Neuerungen einführen

	P	<ul style="list-style-type: none"> die Einführung im Team planen sich bei Bedarf Unterstützung für die Einführung holen in Abhängigkeit der zu erwartenden Auswirkungen weitere Massnahmen planen
	R	<ul style="list-style-type: none"> Neuerungen im Team einführen die Mitarbeitenden in Bezug auf die Neuerungen informieren oder schulen die Neuerungen intern und extern vertreten sich an die Standards der Organisation halten Kritik entgegennehmen und mit Widerstand gegen Veränderungen konstruktiv umgehen
	E	<ul style="list-style-type: none"> die Auswirkungen der Neuerungen analysieren und überprüfen die Einführung kritisch reflektieren
		<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der Kommunikation Betriebskultur Bedarfsanalyse in der Organisation Marktanalyse

4.4 Die Qualitätsstrategie umsetzen

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen beteiligen sich an der Definition von Qualitätszielen, prüfen regelmässig deren Erreichung und greifen bei Bedarf ein.</p> <p>Ziel ist es, die Qualität der Leistungen der eigenen Rettungsorganisation kontinuierlich zu verbessern.</p>	Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...	
	I	<ul style="list-style-type: none"> sich über die bestehenden Vorgaben zur Qualität informieren sich über geeignete Indikatoren informieren
	P	<ul style="list-style-type: none"> Qualitätsziele anhand der Vorgaben definieren Messungen für Qualitätskontrollen nach geltenden Standards planen
	R	<ul style="list-style-type: none"> die geplanten Messungen durchführen die Messungen der Qualitätskontrollen auswerten
	E	<ul style="list-style-type: none"> eine Plausibilitätsprüfung machen Korrekturmassnahmen oder eine Anpassung der Qualitätsziele vorschlagen
		<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grundkenntnis Qualitätsmanagement Qualitätsregelkreis Definition von Qualitätszielen

4.5 Risiken analysieren und bewerten

<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen setzen sich bewusst mit verschiedenen operativen</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
--	--

4.5 Risiken analysieren und bewerten	
<p>Risiken, die mit ihren Aufgaben verbunden sind, auseinander. Zudem analysieren und bewerten sie die Reputations- und Finanzrisiken ihrer Organisation.</p> <p>Ziel ist es, durch die Anwendung von Risikomanagementmethoden die Risiken auf allen Ebenen zu verhindern oder zu reduzieren.</p>	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich einen Überblick über potentielle Risiken verschaffen • sich über Richtlinien und Methoden im Zusammenhang mit dem Risikomanagement informieren • Erfahrungen über Risiken und Fehler sammeln
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • potentielle Risiken analysieren • Erkenntnisse aus dem internen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) berücksichtigen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine regelmässige Analyse der bestehenden Risiken auf allen Ebenen ihrer Organisation durchführen • die Eintretenswahrscheinlichkeit und das Schadensausmass bewerten • einen Risikokatalog erstellen • die notwendigen Entscheidungen zur Behandlung von Risiken priorisieren und treffen • die Dokumente für das Risikomanagement erstellen oder dies in Auftrag geben
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • regelmässig den Risikokatalog und die Umsetzung oder Aufhebung der bestehenden Massnahmen überprüfen • den Erfolg der eingeleiteten Massnahmen beurteilen
	<p>Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Kenntnisse über Risikomanagement • Tracking-Tool für die Überwachung und Behandlung von Risiken

4.6 Personalentwicklungsmassnahmen anstossen und begleiten	
<p>Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen sorgen dafür, dass Entwicklungsmassnahmen für Mitarbeitende, Teams, die Abteilung oder die gesamte Rettungsorganisation eingeleitet, unterstützt und umgesetzt werden.</p> <p>Ziel ist es,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende auf allen Stufen mit Blick auf ihre spezifischen Fähigkeiten zu fördern • das Gesamtwissen der eigenen Organisation sicherzustellen und unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Veränderungen kontinuierlich zu optimieren ("lernende Organisation") • die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken und so die 	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie</p> <p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich Übersicht über die verfügbaren Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten verschaffen • Talente in der Organisation erkennen • sich über die strategische Ausrichtung der Organisation informieren <p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Entwicklungsbedarf von Mitarbeitenden analysieren • Teamleistungen beurteilen • fachliche Kompetenzen und Schwächen der Mitarbeitende berücksichtigen • soziokulturellen Aspekte berücksichtigen • Unternehmensziele formulieren <p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • die interne Reflexion durch Arbeitsgruppen fördern • die Planung von Entwicklungsmassnahmen über mehrere Jahre sicherstellen • Mitarbeitende dabei unterstützen, ihre Ziele mit einer übergreifenden Planung zu erreichen

4.6 Personalentwicklungsmassnahmen anstossen und begleiten

Mitarbeitenden langfristig zu binden		<ul style="list-style-type: none">• Entwicklungsmöglichkeiten und getroffene Entscheidungen offen kommunizieren
	E	<ul style="list-style-type: none">• die Wirksamkeit der Entwicklungsmassnahmen überprüfen und wenn nötig anpassen
		<p>Wissen und Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kenntnisse relevanter Bildungsangebote• Coaching-Fähigkeiten• Massnahmen der Personalbindung

4. Anhang 1: Erläuterungen zum IPRE-Modell

Für die Beschreibung der Kompetenzen wurde das IPRE-Modell gewählt. Im Folgenden werden die im IPRE (sich Informieren – Planen – Realisieren – Evaluieren) verwendeten Begriffe erklärt.

Kompetenzen:

Der Kompetenzbegriff wird sehr unterschiedlich gefasst. Es ist daher notwendig zu klären, was beim IPRE-Modell unter „Kompetenz“ verstanden wird. Beim IPRE-Modell orientieren wir uns am Autor Guy LeBoterf (1995 oder 2000)¹. Der Begriff kann demnach wie folgt übersetzt und verstanden werden: *Kompetenz ist die im Rahmen einer Bildungsmaßnahme oder anderswo erworbene Fähigkeit einer Person, ihre Ressourcen zu organisieren und zu nutzen, um in einer Anwendungssituation ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Wer kompetent ist, ist in der Lage, Anwendungssituationen erfolgreich zu bewältigen.*

Vor diesem Hintergrund geht es in einem Kompetenzprofil darum, die **Situationen**, die eine Berufsperson zu bewältigen hat, sowie das professionelle **Handeln** in diesen Situationen zu beschreiben. Letzteres wird entlang eines allgemeinen Modells des menschlichen Handelns beschrieben.

Arbeitssituationen:

- sind hierbei **Aufgaben**(-bündel), die man **eigenverantwortlich übernehmen** kann, wenn man den entsprechenden Abschluss hat.
- beschreiben einen Ausschnitt des beruflichen Alltags, welchen Praxisexpertinnen / Praxisexperten übereinstimmend als **zeitliche und sachliche Einheit** wahrnehmen.
- werden als wichtig, typisch, **repräsentativ**, sinnvoll und **sinnstiftend** erachtet.
- werden auf einer relativ hohen Abstraktionsebene beschrieben.

Vollständiger Handlungszyklus (IPRE):

Der vollständige Handlungszyklus (IPRE) ist stark vereinfacht und in vier Schritte unterteilt. Mit IPRE wird das erfolgreiche Bewältigen einer Arbeitssituation aufgezeigt:

1. (Sich) Informieren: Hier geht es um die Aufnahme relevanter Informationen, damit unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen die Handlung geplant und realisiert werden kann.
2. Planen / Entscheiden: Auf Basis der gesammelten Informationen wird das weitere Vorgehen geplant oder ein situationsadäquater Entscheid gefällt (beispielsweise Entscheidung für eine Variante, den entsprechenden Handlungszeitpunkt, etc.).
3. Realisieren: Hier geht es um die Umsetzung der geplanten Handlung.
4. Evaluieren: Als letzter Schritt wird die Wirkung der ausgeführten Handlung überprüft und die Handlung in gegebenem Fall korrigiert. Sollten Korrekturen nötig sein, folgt auf diesen Schritt erneut der erste Schritt des Handlungszyklus’.

¹ LeBoterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d’organisation. LeBoterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d’organisation.

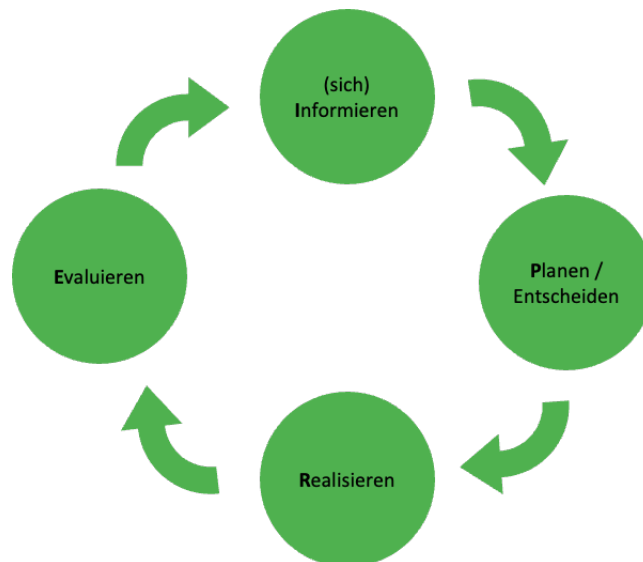


Abbildung 1: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Die in dieser Wegleitung beschriebenen IPRE-Schritte sind **Leistungskriterien**, welche im Rahmen der Berufsprüfung überprüft werden.

Kompetenzniveau (Anforderungsniveau):

Ein Kompetenzprofil beschreibt nicht nur, welche Kompetenzen erforderlich sind, sondern auch deren Niveau. Das Kompetenzniveau drückt sich in diesem Kompetenzprofil rein sprachlich in der Beschreibung der Kompetenzen aus (in den Situationsbeschreibungen und / oder den Beschreibungen der Handlung). Es zeigt sich in:

- dem Grad der Selbständigkeit
- der ganz allgemein zu tragenden Verantwortung
- der personellen Führungsverantwortung
- der Tragweite der Entscheidungen
- der Koordination mit anderen Bereichen
- der Unsicherheit der Ausgangslage, aufgrund welcher Handlungspläne entworfen werden
- der Dynamik der Situation, welche Neueinschätzungen und die Anpassung des Vorgehens erforderlich machen