



Organisation der Arbeitswelt Feuerwehr (OdAFW)
Organisation du Monde du Travail des Sapeurs-Pompiers (OMTSP)
Organizzazione del Mondo del Lavoro Pompieri (OdMLP)

forum

berufsbildung rettungswesen

Wegleitung

zur Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für

Führungspersonen in Rettungsorganisationen

vom 25. März 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Zweck der Wegleitung	3
1.2	Trägerschaft.....	3
1.2.1	Prüfungskommission	3
1.2.2	Prüfungssekretariat.....	3
2	Organisation der Prüfung	4
2.1	Administratives Vorgehen.....	4
2.1.1	Übersicht des zeitlichen Ablaufs.....	4
2.1.2	Ausschreibung und Anmeldung.....	4
2.1.3	Zulassung zur Prüfung.....	5
2.1.4	Aufgebot und Hilfsmittel.....	5
2.1.5	Ausstandsbegehren.....	5
2.1.6	Rücktritt.....	5
2.2	Kosten.....	6
2.2.1	Prüfungsgebühr	6
2.2.2	Gebühr bei Abmeldung, Fernbleiben, Prüfungsabbruch, Nichtbestehen	6
2.2.3	Kosten für das eidgenössische Diplom und den Registereintrag	6
3	Zulassungsbedingungen zur Prüfung	7
3.1	Diplome, Ausweise, Zertifikate	7
3.2	Berufs- und Führungserfahrung.....	7
3.3	Strukturierter Lehrgang / Prüfungsvorbereitung	7
3.4	Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen.....	8
4	Prüfung und Beurteilung	8
4.1	Prüfungsinhalt.....	8
4.2	Übersicht der Prüfungsteile	8
4.3	Beschreibung der Prüfungsteile.....	9
4.3.1	Prüfungsteil 1	9
4.3.2	Prüfungsteil 2.....	10
4.4	Bestehen der Prüfung.....	11
4.5	Wiederholungsmöglichkeiten bei Nichtbestehen	11
5	Beschwerdeverfahren	11
5.1	Akteneinsicht	11
5.2	Beschwerden	12
6	Schlussbestimmungen	12
7	Erläss	12
8	Anhänge zur Wegleitung: Qualifikationsprofil.....	13
8.1	Berufsbild.....	13
8.2	Übersicht der Handlungskompetenzen.....	15
8.3	Anforderungsniveau (Leistungskriterien).....	16
8.4	Erläuterungen zum IPRE-Modell	33

1 Einleitung

Gestützt auf Ziffer 2.21 Bst. a der Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Führungspersonen in Rettungsorganisationen vom 25. März 2024 erlässt die Prüfungskommission – unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Trägerschaft – folgende Wegleitung. Sie wird periodisch durch die Prüfungskommission überprüft und bei Bedarf angepasst.

1.1 Zweck der Wegleitung

Die Wegleitung zur Prüfungsordnung richtet sich in erster Linie an die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten. Sie präzisiert die Prüfungsordnung und umfasst sämtliche Informationen, die für die Vorbereitung und Durchführung der höheren Fachprüfung relevant sind.

1.2 Trägerschaft

1.2.1 Prüfungskommission

Die Verantwortung für die Durchführung der Höheren Fachprüfung liegt bei den damit beauftragten Mitgliedern der Prüfungskommission. Diese organisiert die Prüfung in enger Zusammenarbeit mit dem Prüfungssekretariat.

1.2.2 Prüfungssekretariat

Das Prüfungssekretariat erledigt im Auftrag der Prüfungskommission die mit der Prüfung verbundenen administrativen Aufgaben und ist Ansprechpartner für allfällige Fragen zur Prüfung.

Prüfungssekretariat:

FORUM – Berufsbildung Rettungswesen
C/O BfB Büro für Bildungsfragen AG
Bahnhofstrasse 20
CH-8800 Thalwil
Telefon: +41 (0)43 388 34 00
E-Mail: hfp-kader@bildungsfragen.ch

2 Organisation der Prüfung

2.1 Administratives Vorgehen

Informationen zur Höheren Fachprüfung wie beispielsweise die Prüfungsordnung und Wegleitung sowie Gebühren, Anmeldeformulare und -unterlagen können kostenlos auf der Website www.forum-bb-rw.ch heruntergeladen werden.

2.1.1 Übersicht des zeitlichen Ablaufs

Folgende Fristen sind verbindlich:

Vor der Prüfung	Mind. 7 Monate	Ausschreibung der Prüfungstermine, Anmeldebeginn.
	Mind. 6 Monate	Anmeldeschluss. Einreichung der Disposition.
	Mind. 5 Monate	Zulassungsentscheid. Entscheid über die Genehmigung der Disposition.
	Mind. 4.5 Monate	Korrektur der Disposition und allfällige Neueinreichung.
	Mind. 4 Monate	Fälligkeit der Prüfungsgebühr.
	Mind. 8 Wochen	Aufgebot zur Prüfung.
	Mind. 6 Wochen	Rücktritt (Rückzug der Anmeldung).
	Mind. 6 Wochen	Ausstandsbegehren gegen Expertinnen und Experten.
	Mind. 4 Wochen	Prüfungsteil 1: Position 1.1 Abgabe Diplomarbeit.
Prüfungstage	30 Minuten	Prüfungsteil 1: Position 1.2 Präsentation und Fachgespräch
	30 Minuten	Prüfungsteil 2: Position 2.1 Rollenspiel (mündlich)
	35 Minuten	Prüfungsteil 2: Position 2.2 Lösungspräsentation (mündlich)
	60 Minuten	Prüfungsteil 2: Position 2.3 Lösungspräsentation (schriftlich)
Nach Abschluss der Prüfung		Die Mitteilung der Resultate an die Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt spätestens 5 Wochen nach dem letzten Prüfungstag

2.1.2 Ausschreibung und Anmeldung

Die Prüfung wird mindestens sieben Monate vor Prüfungsbeginn in allen drei Amtssprachen auf der Website www.forum-bb-rw.ch durch die Prüfungskommission ausgeschrieben. Es werden die Prüfungsdaten, Prüfungsgebühren und der Anmeldeschluss bekannt gegeben.

Eine Prüfung wird durchgeführt, wenn nach der Ausschreibung mindestens acht Kandidierende die Zulassungsbedingungen erfüllen, oder mindestens alle zwei Jahre.

Die Prüfungsordnung, die Wegleitung zur Prüfungsordnung, das Anmeldeformular sowie alle weiteren prüfungsrelevanten Unterlagen können auf der Website www.forum-bb-rw.ch heruntergeladen oder beim Prüfungssekretariat bezogen werden.

Die Anmeldung ist mit dem offiziellen Formular und den erforderlichen Unterlagen an das Prüfungssekretariat zu richten. Die auf der Ausschreibung genannte Anmeldefrist ist verbindlich. Verspätete Anmeldungen werden nicht berücksichtigt.

Der Anmeldung sind gemäss Ziffer 3.2 der Prüfungsordnung beizufügen:

- a) eine Zusammenstellung über die bisherige berufliche Ausbildung und Berufserfahrung;
- b) Kopien der für die Zulassung geforderten Ausweise, Arbeitszeugnisse, Arbeitgeberbestätigung, etc.
- c) Angabe der Prüfungssprache;
- d) Kopie eines amtlichen Ausweises mit Foto;
- e) AHV-Nummer;
- f) Disposition der Diplomarbeit.

2.1.3 Zulassung zur Prüfung

Die Prüfungskommission trifft den Zulassungsentscheid. Der Entscheid über die Zulassung zur Prüfung und das Verzeichnis der Expertinnen und Experten werden, mit denen die Kandidatin oder der Kandidat zwei Besprechungstermine zur Unterstützung bei der Erstellung der Diplomarbeit in vereinbaren kann, werden ihr oder ihm mindestens fünf Monate vor Beginn der Prüfung schriftlich mitgeteilt.

Ein ablehnender Entscheid enthält eine Begründung und eine Rechtsmittelbelehrung (Ziffer 3.32 PO).

Eine abgelehnte Disposition kann maximal einmal korrigiert werden und ist mindestens 4.5 Monate vor Prüfungsbeginn einzureichen.

2.1.4 Aufgebot und Hilfsmittel

Die Kandidatin oder der Kandidat wird mindestens acht Wochen vor Beginn der Prüfung aufgeboten. Das Aufgebot enthält:

- a) das Prüfungsprogramm mit Angaben über Ort und Zeitpunkt der Prüfung sowie die zulässigen und mitzubringenden Hilfsmittel;
- b) das Verzeichnis der Expertinnen und Experten.

Die Prüfungskommission bestimmt zulässige Hilfsmittel. Alle im Aufgebot nicht explizit genannten Hilfsmittel sind nicht zugelassen.

2.1.5 Ausstandsbegehren

Ausstandsbegehren gegen Expertinnen und Experten müssen spätestens sechs Wochen vor Prüfungsbeginn eingereicht und begründet werden (Ziffer 4.14 PO).

2.1.6 Rücktritt

Kandidatinnen und Kandidaten können ihre Anmeldung bis 6 Wochen vor Beginn der Prüfung zurückziehen. Später ist ein Rücktritt nur bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes möglich. Als entschuldbare Gründe gelten namentlich:

- a) Mutterschaft;
- b) Vaterschaft (wird während zwei Wochen ab Geburt als entschuldbarer Rücktrittsgrund anerkannt);

- c) Krankheit und Unfall;
- d) Todesfall im engeren Umfeld;
- e) unvorhergesehener Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst.

Der Rücktritt muss der Prüfungskommission unverzüglich schriftlich mitgeteilt und belegt werden.

2.2 Kosten

2.2.1 Prüfungsgebühr

Die Prüfungsgebühr richtet sich nach Ziffer 3.4 der Prüfungsordnung.

Mit bestätigter Zulassung zur Prüfung erhält die Kandidatin / der Kandidat die Rechnung zur Entrichtung der Prüfungsgebühr. Diese ist mindestens vier Monate vor Prüfungsbeginn zu entrichten. Die Höhe der Prüfungsgebühr wird in der Ausschreibung publiziert.

Die Prüfungsgebühr für Kandidierende, welche die Prüfung wiederholen, wird im Einzelfall von der Prüfungskommission unter Berücksichtigung des Prüfungsumfangs festgelegt (Ziffer 3.44 PO).

2.2.2 Gebühr bei Abmeldung, Fernbleiben, Prüfungsabbruch, Nichtbestehen

Bei Abmeldungen, Fernbleiben, Abbruch und Nichtbestehen der Prüfung gelten folgende Regelungen (Ziffer 3.4 PO):

- Den Kandidatinnen und Kandidaten wird bei einer schriftlichen Abmeldung bis zum Zulassungsentscheid eine Bearbeitungsgebühr in Rechnung gestellt.
- Bei einer schriftlichen Abmeldung bis sechs Wochen vor der Prüfung werden den Kandidatinnen und Kandidaten bereits entrichtete Prüfungsgebühren abzüglich einer Bearbeitungsgebühr zurückerstattet.
- Bei Abmeldungen mit belegten entschuldbaren Gründen gemäss Ziffer 4.22 der Prüfungsordnung später als sechs Wochen vor der Prüfung werden den Kandidatinnen und Kandidaten bereits entrichtete Prüfungsgebühren abzüglich einer Bearbeitungsgebühr zurückerstattet.
- Bei Abmeldungen ohne entschuldbare Gründe gemäss Ziffer 4.22 der Prüfungsordnung später als sechs Wochen vor der Prüfung, hat die Kandidatin und der Kandidat die volle Prüfungsgebühr zu bezahlen bzw. die bereits bezahlte Prüfungsgebühr wird nicht zurückerstattet.
- Bei Fernbleiben der Prüfung oder bei Prüfungsabbruch ohne entschuldbare Gründe hat die Kandidatin und der Kandidat die volle Prüfungsgebühr zu bezahlen bzw. die bereits bezahlte Prüfungsgebühr wird nicht zurückerstattet.
- Wer die Prüfung nicht besteht, hat keinen Anspruch auf Rückerstattung der Prüfungsgebühr.

2.2.3 Kosten für das eidgenössische Diplom und den Registereintrag

Folgende Kosten werden zusätzlich zur Prüfungsgebühr erhoben (Ziffer 3.4 PO):

- Ausstellung des eidgenössischen Diploms
- Eintragung in das Register der Inhaberinnen und Inhaber eines eidgenössischen Diploms

3 Zulassungsbedingungen zur Prüfung

Zur Prüfung zugelassen wird, wer die Bedingungen gemäss Ziffer 3.3 der Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Führungspersonen in Rettungsorganisationen vom 25. März 2024 erfüllt.

3.1 Diplome, Ausweise, Zertifikate

Das Zertifikat «Berufsfeuerwehrausweis / Berufsfeuerwehrausweis» von 2008 gilt als gleichwertig zum Fachausweis «Berufsfeuerwehrausweis / Berufsfeuerwehrausweis».

Die Prüfungskommission entscheidet über die Gleichwertigkeit anderer (auch ausländischer) Abschlüsse auf schriftlichen Antrag der Kandidatinnen und Kandidaten.

Bei fehlendem Abschluss auf Tertiärstufe können Kandidatinnen und Kandidaten mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) zur Prüfung zugelassen werden.

3.2 Berufs- und Führungserfahrung

Hauptberuflich angestellte Feuerwehrfrauen / Feuerwehrmänner gemäss Ziffer 3.31 Bst. d der Prüfungsordnung sind Permanente, die hauptamtlich in einer Feuerwehrorganisation tätig sind.

Die in der Prüfungsordnung Ziffer 3.31 geforderte Berufs- und Führungserfahrung entspricht einem Beschäftigungsgrad von 100% über den vorgegebenen Zeitraum. Sie kann auch im Rahmen einer Teilzeitanstellung erworben werden. In diesem Fall verlängert sich die nachzuweisende Berufs- und Führungserfahrung gemäss Beschäftigungsgrad. Bei einer Teilzeitanstellung muss der Beschäftigungsgrad mindestens 50% betragen.

Es gelten jedoch Ausnahmen. Der Beschäftigungsgrad muss in folgenden Fällen mindestens 80% betragen:

- von hauptamtlich bzw. hauptberuflich in einer Feuerwehrorganisation tätigen Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmännern (Permanente);
oder
- von Kandidatinnen und Kandidaten mit gleichwertigen (auch ausländischen) Qualifikationen;
oder
- von Kandidatinnen und Kandidaten mit einem anderen Abschluss der Tertiärstufe;
oder
- von Kandidatinnen und Kandidaten, die statt Besuch eines strukturierten Lehrgangs die Kompetenzen gemäss Ziff. 1.1 (PO) mit Gleichwertigkeitsbestätigungen nachweisen.

Die Berufs- und Führungserfahrung muss bis zur Anmeldung zur Diplomprüfung erfüllt sein.

Die Berufserfahrung muss nach dem Erwerb der in Ziffer 3.31 (PO) aufgeführten Qualifikationen erworben worden sein und darf zum Zeitpunkt der Prüfungsanmeldung nicht länger als ein Jahr zurückliegen.

Die Führungserfahrung kann auch zeitgleich mit der Berufserfahrung erlangt worden sein.

Die Führungserfahrung kann auch in einem anderen Berufsfeld und/oder bereits vor den unter Ziffer 3.31 (PO) aufgeführten Qualifikationen erlangt worden sein.

3.3 Strukturierter Lehrgang / Prüfungsvorbereitung

Aufgrund der hohen Anforderungen und des starken Praxisbezugs wird der Besuch eines strukturierten Lehrgangs zur Vorbereitung auf die Höhere Fachprüfung dringend empfohlen.

Seit Januar 2018 werden Kandidatinnen und Kandidaten von Kursen, die sich auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, finanziell unterstützt. Sie können einen entsprechenden Antrag beim Bund stellen (subjektorientierte Finanzierung). Weitere Informationen sind beim Prüfungssekretariat erhältlich.

Die Prüfungskommission akkreditiert die Anbieter der strukturierten Lehrgänge. Die akkreditierten Anbieter werden registriert und auf der Website www.forum-bb-rw.ch ausgeschrieben.

Die Bestätigung des Besuchs eines anerkannten Lehrgangs muss zum Anmeldezeitpunkt vorliegen.

Alternativ können die in die gemäss Ziff. 1.22 (PO) notwendigen Kompetenzen auf andere Weise erworben werden. Dazu müssen Gleichwertigkeitsbestätigungen vorgewiesen werden.

3.4 Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen

Es besteht ein Recht auf Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen. Der Antrag muss spätestens zusammen mit der Anmeldung zur Prüfung der Prüfungskommission eingereicht werden. Siehe dazu das Merkblatt, welches beim Prüfungssekretariat und als Download auf der Website des SBFI verfügbar ist:

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/hbb/allgemeine-informationen-ep/kandidierende-und-absolvierende.html>

4 Prüfung und Beurteilung

4.1 Prüfungsinhalt

In der höhere Fachprüfung wird mittels verschiedener Aufgabenstellungen geprüft, ob die Kandidatin bzw. der Kandidat sämtliche im Anhang 8.2 dieser Wegleitung beschriebenen Handlungskompetenzen erworben hat. Auf die Vernetzung dieser Kompetenzen wird besonderen Wert gelegt.

4.2 Übersicht der Prüfungsteile

Prüfungsteil	Art der Prüfung	Zeit	Gewichtung der Positionen	Gewichtung der Prüfungsteile
1 Diplomarbeit und Präsentation				60%
1.1 Diplomarbeit	Schriftlich	vorgängig zu erstellen	2	
1.2 Präsentation und Fachgespräch zur Diplomarbeit	Mündlich	30 Minuten	1	
2 Fallbeispiele				40%
2.1 Rollenspiel	Mündlich	30 Minuten	1	
2.2 Lösungspräsentation	Mündlich	35 Minuten	1	
2.3 Lösungspräsentation	Schriftlich	60 Minuten	1	
Total			155 Minuten plus Diplomarbeit	

4.3 Beschreibung der Prüfungsteile

4.3.1 Prüfungsteil 1

Prüfungsteil 1 kann sich auf alle Handlungskompetenzbereiche (1 bis 4) gemäss Qualifikationsprofil beziehen.

Er besteht aus zwei Positionen.

Position 1.1 Diplomarbeit

In der Diplomarbeit bearbeitet die Kandidatin oder der Kandidat eigenständig ein praxisnahes, komplexes und innovatives Thema im Bereich des Rettungswesens. Mit der Diplomarbeit soll die Kandidatin und der Kandidat nachweisen, dass sie oder er in der Lage ist, eine anspruchsvolle Führungsaufgabe in einer Rettungsorganisation zu reflektieren, das Vorgehen zu begründen und schriftlich zu dokumentieren.

Zu prüfende Handlungskompetenzen:

Die Kandidatin und der Kandidat wählt das Thema der Diplomarbeit so, dass mindestens zwei Handlungskompetenzen gemäss Qualifikationsprofil behandelt werden.

Weitere Vorgaben zur Diplomarbeit sowie die Beurteilungskriterien werden in der Ausschreibung der Prüfung schriftlich bekannt gegeben.

Zeitpunkt und Ablauf zur Erarbeitung der Diplomarbeit:

1. Die Kandidatin und der Kandidat reicht mit den Anmeldeunterlagen eine Disposition, in welcher das Thema, die Problemstellung, die Zielsetzung, das Vorgehen und der geplante Aufbau dargestellt sind, beim Prüfungssekretariat ein.
2. Die Disposition wird von einer Expertin oder einem Experten überprüft und von der Prüfungskommission bewilligt. Den Entscheid über die Genehmigung der Disposition erhält die Kandidatin und der Kandidat mit dem Zulassungsentscheid.
3. Wird die Disposition nicht genehmigt, stehen der Kandidatin und dem Kandidaten zwei Wochen für eine Neueingabe zur Verfügung.
4. Die Kandidatin und der Kandidat kann im Laufe der Erstellung der Diplomarbeit zur Unterstützung zwei Besprechungstermine (je eine Stunde) mit einer Expertin oder einem Experten einfordern. Die Kandidatin oder der Kandidat verfasst darüber ein Protokoll, das von der Expertin oder dem Experten zu unterschreiben ist.
5. Der Abgabetermin der Diplomarbeit liegt vier Wochen vor der Prüfung.

Beurteilungskriterien

Es werden mindestens folgende Aspekte beurteilt:

- Bezug zu mindestens zwei Handlungskompetenzen gemäss Qualifikationsprofil (vgl. Anhang 8.2)
- Bedeutung der Problemstellung, den Thesen und der Zielsetzung für die praktische Arbeit
- Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit der Fragestellung, deren Herleitung sowie der Ziele/Thesen
- Nachvollziehbares und fachlich korrektes Vorgehen inkl. Variantenvorschlägen
- Nachvollziehbarkeit der Schlussfolgerungen
- Kritische Reflexion des beschriebenen Vorgehens
- Vernetzung von Theorie und Praxis
- Ausreichende Verarbeitungstiefe der verwendeten Literatur
- Klarer, logisch strukturierter und nachvollziehbarer Aufbau der Diplomarbeit

- Einhaltung von formalen Vorgaben: Umfang, adressatengerechte Formulierung in der Prüfungssprache, Verwendung der Fachsprache, Rechtschreibung, situationsgerechte Darstellungen / Visualisierungen, Gestaltung der Diplomarbeit, Vollständiges Quellenverzeichnis und einheitliche/nachvollziehbare Zitationsweise.

Position 1.2 Präsentation und Fachgespräch zur Diplomarbeit

Position 1.2 beinhaltet die Präsentation der Diplomarbeit und ein anschliessendes Fachgespräch. Sie dauert insgesamt 30 Minuten.

In der Präsentation stellt die Kandidatin oder der Kandidat die Thesen der Diplomarbeit vor. Dazu stehen 15 Minuten zur Verfügung.

Anschliessend werden Fragen zur Diplomarbeit und zu verwandten Themen gestellt. Die Kandidatin oder der Kandidat weist gegenüber den Expertinnen und Experten aus, dass sie/er über ihre/seine Arbeit reflektieren kann sowie die Handlungskompetenzen vernetzt und anwendungsorientiert umsetzen kann. Das Prüfungsgespräch dauert 15 Minuten.

Beurteilungskriterien

Es werden mindestens folgende Aspekte beurteilt:

- Fokussierung auf Thesen, Kernaussagen und Ergebnissen der Diplomarbeit
- Nachvollziehbare Argumentation
- Nachvollziehbare und verständliche Begründung der Theorie
- Nachvollziehbarer Bezug zur Praxis
- Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten (z. B. adressatengerechte Präsentation, Differenziertheit der Aussagen)
- Korrekte Verwendung der Fachsprache
- Aufbau und Gliederung der Präsentation
- Sinnvoller Einsatz der Medien
- Einhaltung der Zeitvorgaben
- Klare und verständliche Ausdrucksweise in der Prüfungssprache
- Korrekte Beantwortung der gestellten Fachfragen
- Aufzeigen von Handlungsalternativen
- Begründung und kritische Reflexion der eigenen Vorgehensweise und der eigenen Rolle
- Entwickeln von Konsequenzen für das zukünftige eigene berufliche Handeln.

4.3.2 Prüfungsteil 2

Im zweiten Prüfungsteil bearbeitet die Kandidatin oder der Kandidat drei anspruchsvolle Fallbeispiele aus der Praxis.

Diese erstrecken sich über alle Handlungskompetenzbereiche gemäss Qualifikationsprofil. Die einzelnen Fallbeispiele müssen jedoch nicht alle Handlungskompetenzen abdecken.

Zwei Fallbeispiele werden mündlich geprüft. Die Fragestellungen sind praxisnah und betreffen zwei akute Problemstellungen, für die rasche Entscheide und Lösungen erforderlich sind. Die Kandidatinnen und Kandidaten zeigen, dass sie als Führungsperson situationsangemessen und unmittelbar reagieren können.

Position 2.1 Rollenspiel

Das erste mündliche Fallbeispiel ist ein Rollenspiel und dauert 30 Minuten: fünf Minuten Vorbereitung, 15 Minuten Rollenspiel sowie 10 Minuten Reflexionsgespräch über das Rollenspiel.

Beim Rollenspiel handelt es sich um die Simulation einer Führungssituation (beispielsweise ein schwieriges Personalgespräch). Die Kandidatin oder der Kandidat ist in der Rolle der Führungsperson. Einer der Expertinnen oder Experten ist in der Rolle des Mitarbeitenden.

Position 2.2 Lösungspräsentation

Das zweite mündliche Fallbeispiel erfordert eine Lösungspräsentation und dauert 35 Minuten: 10 Minuten Vorbereitung, 15 Minuten Präsentation einer strukturierten Problemerkfassung und mögliche Lösungsansätze und 10 Minuten Fachgespräch.

Position 2.3 Lösungspräsentation

Das dritte Fallbeispiel wird schriftlich geprüft und dauert 60 Minuten. Es verlangt die Darstellung analytischer und konzeptioneller Überlegungen. Die Kandidatinnen und Kandidaten zeigen, dass sie in der Lage sind, mehrere Kompetenzen miteinander zu verknüpfen und so zur Lösung zu kommen.

Beurteilungskriterien für die drei Positionen:

Es werden mindestens folgende Aspekte beurteilt:

- Problemerkfassung (Strukturierung und Priorisierung), Ideenfindung und Lösungsvorschläge
- Aufzeigen von Alternativen / verschiedenen Varianten
- Nachvollziehbare Beantwortung der gestellten Fachfragen sowie Begründungen mit fachlichen Bezügen zu Theorie und Praxis
- Klare und verständliche Ausdrucksweise in der Prüfungssprache
- Korrekte Verwendung der Fachbegriffe
- Überzeugendes Vertreten der eigenen Lösungen und selbstsicherer Umgang mit kritischen Fragen und Unklarheiten
- Reflexion über die Folgen der Entscheide

4.4 Bestehen der Prüfung

Die Prüfung ist bestanden, wenn in jedem Prüfungsteil mindestens die Note 4.0 erreicht wird. Das Prüfungsergebnis mit den Noten der einzelnen Prüfungsteile und der Gesamtnote wird den Kandidatinnen und Kandidaten spätestens fünf Wochen nach dem letzten Prüfungstag zugestellt.

4.5 Wiederholungsmöglichkeiten bei Nichtbestehen

Nicht bestandene Prüfungsteile können maximal zweimal wiederholt werden (Ziffer 6.5 PO).

5 Beschwerdeverfahren

5.1 Akteneinsicht

Es besteht ein Recht auf Akteneinsicht. Mit dem Versand der Prüfungsergebnisse wird den Kandidatinnen / Kandidaten Anspruch auf die Einsichtnahme für ihre nicht bestandene Prüfung mitgeteilt. Siehe dazu das Merkblatt "Akteneinsicht", welches beim Prüfungssekretariat und als Download auf der Website des SBFI verfügbar ist:

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/hbb/allgemeine-informationen-ep/kandidierende-und-absolvierende.html>

5.2 Beschwerden

Gegen Entscheide der Prüfungskommission wegen Nichtzulassung zur Prüfung oder Verweigerung des eidgenössischen Diploms kann innert 30 Tagen nach ihrer Eröffnung beim SBFi Beschwerde eingereicht werden (Ziffer 7.3 PO). Siehe dazu das Merkblatt, welches beim Prüfungssekretariat und als Download auf der Website des SBFi verfügbar ist:

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/hbb/allgemeine-informationen-ep/kandidierende-und-absolvierende.html>

Bei allfälligen Beschwerden muss ein Kostenvorschuss beim SBFi geleistet werden.

6 Schlussbestimmungen

Die Wegleitung zur Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Führungspersonen in Rettungsorganisationen tritt mit Genehmigung der Prüfungskommission in Kraft.

7 Erlass

Erlassen durch die Prüfungskommission am

Thalwil, 25. März 2024

Jan Bauke

Präsident der Prüfungskommission



8 Anhänge zur Wegleitung: Qualifikationsprofil

8.1 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 Einsätze:** 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.

8.2 Übersicht der Handlungskompetenzen

1 Handlungskompetenzbereiche

Handlungskompetenzen →

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

8.3 Anforderungsniveau (Leistungskriterien)

Nachfolgend werden die Handlungskompetenzen mittels IPRE-Modells 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>	<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 Situation, das Ereignis und die verfügbaren Mittel und Möglichkeiten informieren • auf vorhandene Einsatzkonzepte zurückgreifen
	<p>P</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
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • ihren Teilbereich unter Einhaltung des Führungsrhythmus führen • die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen koordinieren • die getroffenen Massnahmen dokumentieren
	<p>E</p> <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>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <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>P</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 Einsatzauswertung 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 Einsätzen 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
	Wissen und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> Dienstplanung Schichtbetrieb Personalrecht Betriebsorganisation Personalbedarf, Personalbestände Schicht- und Arbeitszeitmodelle

2.3 Aufträge für laufende und anstehende Arbeit erteilen	
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. Ziel ist es, die Mitarbeitenden mit gezielten Aufträgen zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben des Tagesgeschäfts zu befähigen.	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
	Wissen und Fähigkeiten: <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

2.5 Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende sicherstellen	
	<ul style="list-style-type: none"> • für eine zielgruppengerechte Durchführung der Massnahme sorgen • Massnahmen für den Transfer von erworbenem Wissen in den Arbeitsalltag planen
E	<ul style="list-style-type: none"> • den Ausbildungserfolg (Lernerfolg, Transfer, Zufriedenheit) auswerten
	Wissen und Fähigkeiten: <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
	Wissen und Fähigkeiten: <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 Produkthaftung • 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
	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> die Wirkung der Öffentlichkeitsarbeit überprüfen und daraus weiteren Informationsbedarf ableiten

3.3 Öffentlichkeitsarbeit der Rettungsorganisation unterstützen	
	<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. 	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</p>
	<p>I</p> <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>P</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
	<p>R</p> <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
	<p>E</p> <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, Synergienmöglichkeiten 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
	<p>P</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
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neuerungen im Team einführen

4.3 Technische und organisatorische Neuerungen einführen	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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
	<p>E</p> <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>	<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 bestehenden Vorgaben zur Qualität informieren • sich über geeignete Indikatoren informieren
	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsziele anhand der Vorgaben definieren • Messungen für Qualitätskontrollen nach geltenden Standards planen
	<p>R</p> <ul style="list-style-type: none"> • die geplanten Messungen durchführen • die Messungen der Qualitätskontrollen auswerten
	<p>E</p> <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 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</p>	<p>Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie...</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

4.5 Risiken analysieren und bewerten	
Risiken auf allen Ebenen zu verhindern oder zu reduzieren.	R <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
	E <ul style="list-style-type: none"> regelmässig den Risikokatalog und die Umsetzung oder Aufhebung der bestehenden Massnahmen überprüfen den Erfolg der eingeleiteten Massnahmen beurteilen
	Kenntnisse und Fähigkeiten: <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	
Situation: Führungspersonen in Rettungsorganisationen sorgen dafür, dass Entwicklungsmassnahmen für Mitarbeitende, Teams, die Abteilung oder die gesamte Rettungsorganisation eingeleitet, unterstützt und umgesetzt werden. Ziel ist es, <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 Arbeitsgeber zu stärken und so die Mitarbeitenden langfristig zu binden 	Leistungskriterien Führungspersonen in Rettungsorganisationen handeln in dieser Situation kompetent, wenn sie
	I <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 <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
	R <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 Entwicklungsmöglichkeiten und getroffene Entscheidungen offen kommunizieren
	E <ul style="list-style-type: none"> die Wirksamkeit der Entwicklungsmassnahmen überprüfen und wenn nötig anpassen
	Wissen und Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse relevanter Bildungsangebote Coaching-Fähigkeiten Massnahmen der Personalbindung

8.4 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.

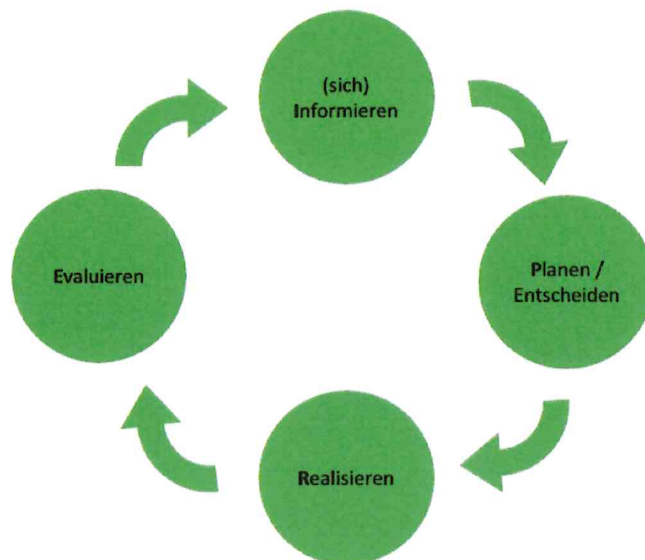


Abbildung 1: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus', Quelle: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Die in dieser Wegleitung beschriebenen IPRE-Schritte sind **Leistungskriterien**, welche im Rahmen der höheren Fachprüfung 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