



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

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Grundlagen	3
1.2	Gremien	3
1.2.1	Trägerschaft.....	3
1.2.2	Prüfungskommission und Prüfungssekretariat	3
2	Berufsbild und die zu erreichenden Kompetenzen	4
2.1	Berufsbild	4
2.2	Überblick über die Arbeitsprozesse und Kompetenzen	6
2.3	Arbeitsprozesse und Kompetenzen	7
3	Informationen zum Erlangen des Diploms	21
3.1	Administratives Vorgehen	21
3.2	Prüfungsgebühren.....	21
3.3	Zulassung zur Prüfung.....	21
4	Prüfung	23
4.1	Organisation und Durchführung	23
4.2	Prüfungsteile, Ablauf und Bewertung.....	23
4.2.1	Diplomarbeit.....	23
4.2.2	Präsentation und Fachgespräch	24
4.2.3	Fallbeispiele	24
4.3	Bewertung der einzelnen Prüfungsteile	25
4.3.1	Gewichtung	25
4.3.2	Positionen	25
4.3.3	Beurteilungskriterien	25
4.4	Chancengleichheit.....	25
4.5	Beschwerde an das SBFI.....	25

1 Einleitung

Gestützt auf Ziffer 2.21 Bst. a der Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Führungspersonen in Rettungsorganisationen vom [Datum] erlässt die Prüfungskommission - unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Trägerschaft - die folgende Wegleitung.

Sie wird mindestens alle 3 Jahre durch die Prüfungskommission überprüft und bei Bedarf angepasst.

1.1 Grundlagen

- Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)
- Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003

1.2 Gremien

1.2.1 Trägerschaft

Die folgenden Organisationen der Arbeitswelt bilden die Trägerschaft:

- Organisation der Arbeitswelt Feuerwehr (OdAFW)
- Forum Berufsbildung Rettungswesen (Forum BB RW)

1.2.2 Prüfungskommission und Prüfungssekretariat

Die Prüfungskommission setzt sich aus mindestens 5 Personen zusammen. Ihre Aufgaben sind in der Prüfungsordnung unter Ziffer 2.21 nachzulesen.

Das Prüfungssekretariat übernimmt die mit der Prüfung verbundenen administrativen Aufgaben und erteilt bei Fragen Auskunft.

2 Berufsbild und die zu erreichenden Kompetenzen

2.1 Berufsbild

Arbeitsgebiet

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen übernimmt in Rettungsdiensten, in Berufsfeuerwehren oder in Zivilschutzorganisationen Führungsaufgaben.

Im Einsatz führt sie ihr Team an der Front oder im rückwärtigen Bereich. Sie leitet Einsätze selbständig und führt die Einsatznachbesprechung durch. Bei Grossereignissen, wenn mit Partnerorganisationen koordiniert werden muss, kann sie auch die Funktion des Schadenplatzkommandanten/der Schadenplatzkommandantin in einer ersten Phase übernehmen.

In kleinen Feuerwehren, Rettungsdiensten und Zivilschutzorganisationen kann die Führungsperson in Rettungsorganisationen die Leitung des gesamten Betriebes übernehmen, in mittleren und grossen Betrieben ist sie auf mittlerer Führungsebene anzutreffen und ist verantwortlich für Leitungsaufgaben in der Betriebs- und Personalführung. Hierbei arbeitet die Führungsperson in Rettungsorganisationen eng mit weiteren Spezialisten/Abteilungen zusammen (z.B. Human Resources, Rechtsdienst). Die Position der Führungsperson in Rettungsorganisationen ist in mittleren und grossen Betrieben oft verbunden mit der Leitung eines Bereiches (z. B. Ausbildung, Personalplanung, Logistik, Einsatzleitzentrale).

Wichtigste berufliche Handlungskompetenzen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen:

- **Führt** im Einsatz und im Betrieb das ihr unterstellte **Personal**. Sie hilft bei der Selektion mit, führt Qualifizierungen durch, plant und führt Aus- und Weiterbildungssequenzen durch, ist verantwortlich für ein gesundes Arbeitsklima und plant den Personaleinsatz in ihrem Verantwortungsbereich.
- Übernimmt Aufgaben der **Betriebsführung**. Sie erstellt Konzepte, übernimmt Budgetverantwortung, ist zuständig für die Qualitätssicherung im ihr übertragenen Bereich, leitet Projekte und stellt die Tagesorganisation sicher.
- Übernimmt die **Leitung** bei planbaren und insbesondere bei nicht planbaren Einsätzen, bei denen mit mehreren Teams zusammengearbeitet wird. Sie verschafft sich einen Überblick über die Gesamtsituation, entwickelt eine Einsatzstrategie, koordiniert mit ihren Mitarbeitenden und mit den Einsatzleitungen der Partnerorganisationen und überwacht die Einsatzdurchführung.
- **Kooperiert und kommuniziert** mit unterschiedlichen Zielgruppen, wie z. B. mit Personen aus den eigenen Reihen (Feuerwehr, Rettungssanität, Zivilschutz) und mit Partnerorganisationen, v. a. Polizei und städtische Werke. Sie leistet einsatzbezogene Öffentlichkeitsarbeit.
- Nimmt ihre **Führungsrolle wahr**, d. h. sie übernimmt Verantwortung und sorgt auch dafür, dass sie mit Belastung und Stress angemessen umgehen kann.

Berufsausübung

Der Beruf der Führungsperson in Rettungsorganisationen ist gekennzeichnet durch einen schnellen Wechsel der Arbeitssituation und der damit verbundenen

Veränderung der eigenen Rolle. Im Betrieb ist die Rolle der Führungsperson 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 die Führungsperson in Rettungsorganisationen und verlangt ein besonderes Fingerspitzengefühl.

Im Einsatz ist für die Führungsperson in Rettungsorganisationen wichtig, dass sie die Situation rasch und vollständig erfasst, stets offen für Unvorhergesehenes bleibt und bei Bedarf rasch ihre Einsatzstrategie anpassen kann. Die Führungsperson in Rettungsorganisationen muss unter Druck die Prioritäten richtig setzen können, Mut zu Entscheidungen haben und diese auch durchsetzen können. Im Einsatz ist sie darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden ihr vertrauen und sie umgekehrt ihren Mitarbeitenden vertrauen kann.

Zur Vertrauensbildung dienen Nachbesprechungen von Einsätzen, bei denen reflektiert wird, was nicht ideal verlaufen ist und wie man es besser machen kann

Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Um den Gesundheits- und Schutzauftrag von Bund und Kantonen erfüllen zu können, benötigt es in der Schweiz flächendeckend Rettungsorganisationen.

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen übernimmt Führungsaufgaben im Betrieb und in Notsituationen und führt Einsätze zum Schutz und zur Rettung von Menschen, Tieren, Gütern und der Umwelt effizient durch.

2.2 Überblick über die Arbeitsprozesse und Kompetenzen

Nr.	Arbeitsprozesse und Kompetenzen
1	Personalführung
1.1	Personal auswählen
1.2	Personaleinsatz planen
1.3	Mitarbeitendengespräche durchführen
1.4	Aus- und Weiterbildungen planen und durchführen
1.5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sicherstellen
1.6	Aufträge erteilen
1.7	Zusammenarbeit und Arbeitsklima fördern
1.8	Informationsfluss sicherstellen
1.9	Mit Konflikten umgehen
2	Betriebsführung
2.1	Konzepte erstellen
2.2	Budget verwalten
2.3	Infrastruktur und Material bewirtschaften
2.4	Qualitätssicherung umsetzen
2.5	Arbeitstechniken einsetzen
2.6	Technischen und organisatorischen Neuerungen einführen
2.7	Projekte leiten
2.8	Sitzungen leiten
3	Einsatz
3.1	Einsätze planen
3.2	Einsätze führen
3.3	Einsätze nachbesprechen
4	Kooperation und Kommunikation
4.1	Öffentlichkeitsarbeit leisten
4.2	Mit Partnerorganisationen zusammenarbeiten
5	Führungsrolle wahrnehmen
5.1	Führungsrolle übernehmen
5.2	Betreuungsaufgaben wahrnehmen
5.3	Stressmanagement

2.3 Arbeitsprozesse und Kompetenzen

Arbeitsprozess 1: Personalführung

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen stellt sicher, dass genügend Personal gemäss Stellenplan zur Verfügung steht und Ressourcen gerecht eingesetzt werden. Sie fördert die Entwicklung und Weiterbildung der Mitarbeitenden in einem angenehmen Arbeitsklima. Sie achtet darauf, dass die betriebsinternen Standards und interne sowie externe Vorgaben eingehalten werden.

1.1 Personal auswählen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen bereitet die Ausschreibung der zu besetzenden Stelle vor. Sie arbeitet bei der Auswahl der eingegangenen Bewerbungen mit und begleitet das weitere Verfahren.

- I: Informiert sich über Stellenplan, Stellenbeschrieb sowie strukturelle Vorgaben. Informiert sich über die Möglichkeit einer internen Besetzung.
- P: Erstellt einen Zeitplan und plant das Auswahlverfahren.
- R: Überarbeitet den Stellenbeschrieb und das Anforderungsprofil. Schreibt die Stelle in den gewählten Medien aus. Prüft die eingehenden Dossiers und trifft eine Auswahl. Arbeitet beim Auswahlverfahren und den Bewerbungsgesprächen stufengerecht mit. Veranlasst die Erstellung der schriftlichen Verbindlichkeiten. Stellt die Begleitung der /des neuen Mitarbeiterin/Mitarbeiters während der Probezeit sicher.
- E: Überprüft laufend den Auswahl- und Anstellungsprozess. Prüft den getroffenen Personalentscheid am Ende der Probezeit. Schlägt bei Bedarf geeignete Verfahrensänderungen vor.

Wissen und Fähigkeiten:

- Personalrecht
- HR Prozesse
- Auswahlverfahren, Assessment
- Ablauf von Bewerbungsgesprächen
- Umgang mit Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen

1.2 Personaleinsatz planen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen plant den Personaleinsatz. Sie berücksichtigt gesetzliche Vorgaben, Leistungsauftrag, Wirtschaftlichkeit und Mitarbeitendenzufriedenheit.

- I: Informiert sich über den internen, externen oder ausserordentlichen Personalbedarf unter Berücksichtigung der Zielgrössen und Rahmenbedingungen.
- P: Macht sich ein Planungskonzept, setzt Prioritäten bezüglich der zu berücksichtigenden Zielgrössen.
- R: Erstellt die Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung der Qualifikation und Kompetenzen sowie der Möglichkeit unvorhergesehener Absenzen sowie kurzfristigen Leistungsaufträgen.
- E: Überwacht den Personaleinsatz im Tagesbetrieb, überprüft die Stundensaldi und nimmt die notwendigen Korrekturen vor.

Wissen und Fähigkeiten:

- Personalrecht
- Betriebsorganisation
- Personalbedarf, Personalbestände

1.3 Mitarbeitendengespräche durchführen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen führt Mitarbeitendengespräche zu unterschiedlichen Anlässen (z.B. Ein- oder Austritte, Coaching, Mitarbeitendenbeurteilung, etc.) durch.

- I: Vergegenwärtigt sich den Anlass des Gespräches. Sammelt Fakten und wertet diese aus. Informiert sich über die strategischen Vorgaben des Betriebs.
- P: Terminiert das Mitarbeitendengespräch. Definiert mögliche Inhalte des Mitarbeitendengesprächs. Strukturiert das Mitarbeitendengespräch zeitlich und inhaltlich.
- R: Führt das Gespräch zielgerichtet. Hält Beschlüsse fest und verarbeitet die Gesprächsnotizen. Leitet gegebenenfalls Massnahmen ein.
- E: Prüft das erzielte Resultat. Reflektiert das eigene Verhalten während des Gespräches.

Wissen und Fähigkeiten:

- Gesprächsführung in Mitarbeitendengesprächen
- Kenntnisse der Grundregeln bei der Festlegung von persönlichen Zielen (SMART)
- Personalpsychologie, Personalentwicklung

1.4 Aus- und Weiterbildungen planen und durchführen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen erfasst den Aus- und Weiterbildungsbedarf im eigenen Bereich und beantragt die entsprechende Aus- und Weiterbildung. Sie führt einzelne Weiterbildungssequenzen selbst durch.

- I: Ermittelt den Aus- und Weiterbildungsbedarf im Team. Informiert sich über passende Ausbildungsangebote.
- P: Legt aufgrund des betrieblichen Ausbildungskonzeptes die Prioritäten (Inhalte, Teilnehmende) fest. Entscheidet, ob die Aus- oder Weiterbildung selbst oder durch eine interne oder externe Institution durchgeführt wird. Plant und beantragt die notwendigen Mittel. Plant bei eigener Durchführung die Veranstaltung.
- R: Sorgt durch entsprechende Vorbereitung (bei eigener Durchführung) oder Vorbesprechung für eine zielgruppengerechte Durchführung der Massnahme.
- E: Wertet den Ausbildungserfolg (Lernerfolg, Transfer, Zufriedenheit) aus.

Wissen und Fähigkeiten:

- Methodisch, didaktische Kenntnisse
- Evaluation von Bildungsveranstaltungen

1.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sicherstellen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen setzt Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung in ihrem Bereich um. Sie unterstützt die Implementierung einer Sicherheitskultur und sorgt für deren Nachhaltigkeit.

- I: Informiert sich über Vorgaben und geeignete Angebote zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Vergegenwärtigt sich ihre Wahrnehmungen zu sicherheitsrelevanten Verhaltensweisen und Gewohnheiten im Betrieb. Achtet auf Beschwerden der Mitarbeitenden und Störungen im Arbeitsablauf.
- P: Plant Massnahmen zur Sicherheit (z.B. Hygiene, Schutzbekleidung, Ergonomie etc.) und Gesundheitsförderung (z.B. Körperpflege, Essverhalten, Bewegung, Raumgestaltung etc.). Plant und beantragt die notwendigen Mittel.
- R: Setzt die geplanten Massnahmen um. Vertritt die betrieblichen Konzepte im Team und sorgt für ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima. Wirkt im Betrieb auf eine Sicherheitskultur hin. Ordnet bei Einsätzen die notwendigen Sicherheitsmassnahmen an.
- E: Prüft die Wirkung der getroffenen Massnahmen.

Wissen und Fähigkeiten:

- Gesetze und Vorschriften in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Betriebliche Konzepte zur Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit
- Organisationskultur und Führung
- Kenntnis von Kampagnen

1.6 Aufträge erteilen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen erteilt stufengerechte Aufträge und überwacht die laufenden Arbeiten. Sie berücksichtigt dabei den Leistungsauftrag und gesetzliche wie betriebliche Vorgaben. Sie nimmt bei Abweichungen zeitgerecht Einfluss.

- I: Analysiert anstehende Arbeiten. Informiert sich über die Qualifikation und die Auslastung der Mitarbeitenden. Vergegenwärtigt sich den Leistungsauftrag und andere Vorgaben.
- P: Bereitet Aufgaben und deren Delegationen unter Berücksichtigung der Ressourcen, Vorschriften und Bestimmungen sowie des Leistungsauftrages vor. Legt Kontrollschritte und deren Zeitpunkte/Intervalle fest.
- R: Erteilt Aufträge. Begleitet und steuert die laufenden Arbeiten.
- E: Überwacht die Arbeiten. Überprüft die Einhaltung der Vorschriften und Weisungen. Leitet bei Abweichungen entsprechende Massnahmen ein. Reflektiert das eigene Führungsverhalten.

Wissen und Fähigkeiten:

- Gesetzliche Grundlagen, Vorschriften/Weisungen
- Befehlstechnik, Delegation
- Führungstechnik, Führungsinstrumente

1.7 Zusammenarbeit und Arbeitsklima fördern

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen pflegt und fördert die Zufriedenheit sowie die Motivation der Mitarbeitenden.

- I: Nimmt die Stimmung unter den Mitarbeitenden auf. Sammelt Informationen aus Mitarbeitendengesprächen und -befragungen.
- P: Triagiert und priorisiert die Informationen. Legt sich die geeignete Interventionsform zurecht (Teamaussprache, Einzelgespräch). Plant zur Förderung des Teamgeistes und der Gruppendynamik Teamanlässe.
- R: Führt Einzelgespräche, Aussprachen und Mitarbeitendenbefragungen durch. Leitet auf Grund der gewonnenen Erkenntnisse Massnahmen ein. Zur Förderung des Team- und Corpsgeistes werden Teamanlässe organisiert.
- E: Überprüft die Wirkungen aus den getroffenen Massnahmen (Teamaussprache, Einzelgespräch).

Wissen und Fähigkeiten:

- Kenntnisse der Gesprächsführung
- Gruppendynamische Prozesse
- Interventionsmassnahmen

1.8 Informationsfluss sicherstellen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen stellt den Informationsfluss innerhalb des eigenen Bereiches und mit benachbarten Bereichen sicher.

- I: Sammelt Informationen innerhalb des Bereiches, sowie aus benachbarten und übergeordneten Bereichen.
- P: Triagiert und priorisiert die Informationen. Entscheidet über die Art und Weise der Informationsvermittlung.
- R: Kommuniziert mündlich oder schriftlich entsprechend der Kommunikationsregeln.
- E: Überprüft die Wirkung der Information.

Wissen und Fähigkeiten:

- Grundlagen der Kommunikation
- Betriebliche Kommunikationsinstrumente und deren adäquater Einsatz
- Betriebliche Kommunikationsregeln

1.9 Mit Konflikten umgehen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen nimmt in ihrem Umfeld Störungen und Konflikte wahr. Sie stellt durch geeignete Interventionen die Funktionsfähigkeit des Teams sicher und trägt dadurch zu einem guten Arbeitsklima bei.

- I: Nimmt Symptome einer Störung oder eines Konfliktes wahr. Analysiert Ursachen, wer betroffen ist und Auswirkungen. Informiert sich über Interventionsmöglichkeiten.
- P: Wählt die geeigneten Interventionen aus und plant das weitere Vorgehen.
- R: Setzt die geplanten Interventionen um.
- E: Prüft die Wirkungen der Intervention. Reflektiert das eigene Vorgehen.

Wissen und Fähigkeiten:

- Interventionsmassnahmen
- Eigene Konfliktfähigkeit einschätzen
- Gruppendynamische Prozesse
- Konfliktlösungsmodelle

Arbeitsprozess 2: Betriebsführung

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen übernimmt Aufgaben der Betriebsführung in ihrem Bereich (z.B. Ausbildung, Personalplanung, Logistik, Einsatzleitzentrale). Sie leitet Sitzungen und Projekte, stellt die Tagesorganisation, die Erhaltung der Infrastruktur und den Materialbestand sicher. Sie führt Neuerungen ein und erstellt Konzepte. Sie verwaltet das Budget für den eigenen Bereich.

2.1 Konzepte erstellen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen erstellt im Auftrag oder auf eigene Initiative Konzepte. Sie erteilt eindeutige und umsetzbare Konzeptaufträge. Sie berücksichtigt die relevanten Rahmenbedingungen.

- I: Analysiert den Konzeptauftrag. Klärt die Ziele und Rahmenbedingungen ab.
P: Plant die einzelnen Vorgehensschritte und die einzusetzenden Ressourcen. Erstellt einen Zeitplan und legt die Informationsaktivitäten fest.
R: Erarbeitet das Konzept selbst oder delegiert Teilaufträge. Stellt die Information sicher und führt die Konzeptpräsentationen durch.
E: Prüft das Konzept auf Zielerreichung, Machbarkeit und Akzeptanz. Nimmt die notwendigen Korrekturen vor.

Wissen und Fähigkeiten:

- Anforderungen an ein Konzept
- Moderations- /Präsentationsmethoden
- Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich darzustellen

2.2 Budget verwalten

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen erstellt und begründet ein Budget. Sie bewirtschaftet die ihr zugesprochenen Finanzmittel mit dem Ziel, den Leistungsauftrag optimal zu erfüllen.

- I: Informiert sich über den Finanzbedarf im eigenen Bereich (Betrieb, Investitionen, Ausbildungen, Materialien, Unterhalt). Informiert sich über das Rechnungsergebnis der letzten Jahre und über Vorgaben (Investitionsplanungen, Mehrjahresplanungen). Vergegenwärtigt sich die Strategie des Betriebs.
P: Plant das Budget nach den Standards des Betriebes und den Vorgaben der vorgesetzten Stelle. Plant die Ausgaben im zeitlichen Verlauf und setzt Prioritäten.
R: Erstellt das Budget unter Berücksichtigung der Rechnungsergebnisse der letzten Jahre und begründet die Budgetierung. Stellt die Einhaltung des Budgetprozesses sicher. Verwaltet das gesprochene Budget im laufenden Geschäftsjahr und begründet Abweichungen. Hält Vorgaben, welche bei der Budgetierung nicht vorhersehbar waren (Ausgabestopp), ein.
E: Überprüft laufend die Ausgaben im Bereich und stellt diese dem Budget gegenüber. Ergreift bei Abweichungen die erforderlichen Massnahmen (z.B. Antrag Nachfinanzierung, Ausgabereduktion, Ausgabestopp im eigenen Bereich).

Wissen und Fähigkeiten:

- Rechnungsführung in öffentlichen Verwaltungen (Stufengerecht)

2.3 Infrastruktur und Material bewirtschaften

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen stellt die Zweckmässigkeit und Funktionalität der Infrastruktur sicher. Sie sorgt für ausreichendes und den Anforderungen entsprechendes Material. Sie plant, beantragt und löst Beschaffungen aus. Sie stellt den sachgemässen Umgang sicher.

- I: Informiert sich über die Infrastruktur und deren Funktionalität, sowie über den aktuellen Bestand und Zustand der Produkte und Geräte. Orientiert sich über neue Angebote, Produkte, Gesetze, Normen und Richtlinien.
- P: Plant Neuanschaffungen unter Berücksichtigung des Submissionsverfahrens sowie Wartungs- und Unterhaltsarbeiten. Legt Rahmenbedingungen, Zeitplan, Kontrollen Änderungen für Unterhalt und Lagerbewirtschaftung fest.
- R: Setzt die Planung unter Einhaltung der ökologischen Grundsätze um.
- E: Bewertet Neuanschaffungen und Unterhalt bezüglich Qualität, Preis-, Leistungsverhältnis. Überwacht und kontrolliert die laufende Rechnung und das Budget.

Wissen und Fähigkeiten:

- Gesetzliche Vorschriften in den Bereichen Konstruktion, Feuerschutz und Beschaffungswesen, Normen, Produktionshaftpflicht
- Grundlagen Logistik und Infrastruktur
- Prozesse im Rahmen der Infrastruktur: Antrag, Wartungs- und Rapportwesen
- Kenntnisse über Submissionsrecht und Submissionsverfahren

2.4 Qualitätssicherung umsetzen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen beteiligt sich an der Definition von Qualitätszielen, prüft regelmässig deren Erreichung und greift bei Bedarf ein.

- I: Informiert sich über die bestehenden Vorgaben zur Qualität. Informiert sich über geeignete Indikatoren.
- P: Definiert Qualitätsziele anhand der Vorgaben und plant deren Messung.
- R: Führt die geplanten Messungen durch und wertet sie aus.
- E: Macht eine Plausibilitätsprüfung. Schlägt Korrekturmassnahmen und ggf. Änderungen bei der Messung oder eine Anpassung der Qualitätsziele vor.

Wissen und Fähigkeiten:

- Grundkenntnis Qualitätsmanagement
- Qualitätsregelkreis
- Definition von Qualitätszielen

2.5 Arbeitstechniken einsetzen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen bewältigt ein hohes Aufkommen von Informationen und Aufgaben. Sie setzt geeignete Methoden der Arbeitsorganisation ein.

- I: Sammelt die eintreffenden Informationen und Aufgaben in einem geeigneten Gefäss.
- P: Legt Prioritäten und Zuständigkeiten fest. Plant den Zeitpunkt von Meilensteinen oder Mitteilungen.
- R: Verarbeitet die Informationen und Aufträge gemäss den festgelegten Prioritäten und stellt die Einhaltung der Zeitplanung sicher. Delegiert und kontrolliert mögliche Arbeiten.
- E: Überprüft seine Arbeitsbelastung und den Stand der Arbeiten laufend. Reflektiert die eigene Befindlichkeit.

Wissen und Fähigkeiten:

- Arbeitstechnik
- Zeitmanagement

2.6 Technische und organisatorische Neuerungen einführen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen führt technische oder organisatorische Neuerungen im Team ein. Sie informiert und/oder schult die Mitarbeitenden in Bezug auf die Neuerungen. Sie beurteilt und analysiert deren Auswirkungen.

- I: Informiert sich über die Neuerungen und mögliche Auswirkungen. Analysiert die Zielgruppen.
- P: Plant die Einführung im Team. Holt sich bei Bedarf Unterstützung für die Einführung. Plant in Abhängigkeit der zu erwartenden Auswirkungen weitere Massnahmen.
- R: Führt Neuerungen im Team ein. Vertritt die Neuerungen intern und extern. Hält sich an die Standards des Betriebs. Nimmt Kritik entgegen.
- E: Überprüft die Auswirkungen der Neuerungen. Reflektiert die Einführung kritisch.

Wissen und Fähigkeiten:

- Kennt die Grundlagen der Kommunikation
- Kennt die Betriebskultur

2.7 Projekte leiten

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen leitet selbständig ein Projekt.

- I: Informiert sich über die Ausgangslage, die Zielsetzung, die Rahmenbedingungen und die Ressourcen.
- P: Plant den Projektablauf. Stellt die Projektorganisation zusammen und legt die Zuständigkeiten fest. Formuliert Projektziele und Teilziele. Erarbeitet alle notwendigen Unterlagen.
- R: Leitet Projektsitzungen, erteilt Aufträge, analysiert Zwischenresultate und gibt Rückmeldungen. Vertritt das Projekt intern und extern. Sorgt für das Controlling (inhaltlich, qualitativ, finanziell). Leitet bei Bedarf entsprechende Korrekturen ein. Dokumentiert das Projekt.
- E: Evaluiert das Projekt und reflektiert das eigene Projektmanagement.

Wissen und Fähigkeiten:

- Grundlagen Projektmanagement
- Einfache Projekttools

2.8 Sitzungen leiten

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen plant, organisiert und leitet als Verantwortliche/-r die Sitzungen.

- I: Klärt den Sitzungsbedarf und legt die Ziele fest. Sammelt Informationen und sichtet alle Protokolle.
- P: Bestimmt die Teilnehmenden und legt die Zeiten fest (Terminumfrage). Legt die Traktanden fest und stellt die Protokollführung sicher. Formuliert und versendet die Einladungen.
- R: Leitet die Sitzung und moderiert die Gespräche. Führt Entscheide herbei und stellt die Einhaltung des Zeitplans sicher. Stellt den Datenfluss zwischen dem Stab und der Arbeitsgruppe sicher.
- E: Überprüft die Zielerreichung. Kontrolliert das Protokoll und gibt es für den Versand frei.

Wissen und Fähigkeiten:

- Leitung von Gesprächen und Sitzungen
- Moderationstechniken

Arbeitsprozess 3: Einsatz

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen plant und führt Einsätze sowohl in ordentlichen als auch in ausserordentlichen Lagen, in denen mit mehreren Teams zusammengearbeitet wird.

3.1 Einsätze planen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen erstellt Einsatzkonzepte.

- I: Informiert sich über die Rahmenbedingungen des Einsatzes (Auftrag, Zeit, Umwelt, Mittel, Möglichkeiten) resp. des Ereignistyps. Recherchiert Einsatzberichte, gesetzliche Vorgaben und den aktuellen Standard. Informiert sich über allfällige Einsatzkonzepte der Partnerorganisationen.
- P: Stellt die Integration in übergeordnete Gesamtkonzepte sicher. Prüft die vorhandenen Optionen. Bestimmt die einzubeziehenden Nachbarorganisationen.
- R: Erarbeitet das Einsatzkonzept und spricht es mit allen relevanten Partnern ab. Sorgt für dessen Verbreitung und stellt die Umsetzung sicher.
- E: Wertet Einsätze oder Übungen aus und überprüft das Konzept auf seine Praxistauglichkeit.

Wissen und Fähigkeiten:

- Einsatztaktik
- Partnerorganisationen

3.2 Einsätze führen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen führt bei Einsätzen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

- I: Informiert sich über die Situation, das Ereignis und die verfügbaren Mittel. Greift auf vorhandene Einsatzkonzepte zurück.
- P: Beurteilt die Situation / das Ereignis, trifft Entscheide und nimmt Eventualplanungen vor.
- R: Führt ihren Teilbereich unter Einhaltung des Führungsrhythmus. Dokumentiert die getroffenen Massnahmen.
- E: Reflektiert den Einsatz und leitet Erkenntnisse und Lehren ab. Setzt diese um.

Wissen und Fähigkeiten:

- Führungsrhythmus
- Grundlagen zur Bewältigung eines Ereignisses kennen.
- Möglichkeiten der Partnerorganisationen
- Grundlagen der Stabsarbeit

3.3 Einsätze nachbesprechen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen führt nach einem speziellen Einsatz mit den eingesetzten Kräften eine Einsatznachbesprechung durch. Sie richtet den Fokus auf technische, organisatorische und personelle Aspekte .

- I: Reflektiert den Einsatz und dessen Ziele. Informiert sich über besondere Vorkommnisse.
- P: Plant und organisiert die Einsatznachbesprechung.
- R: Leitet die Einsatznachbesprechung zielgerichtet und nach betrieblichen Vorgaben. Identifiziert Erfolgsfaktoren, Fehler, Stärken und Schwächen. Leitet Massnahmen ab und setzt diese um. Stellt den Informationsfluss sicher.
- E: Reflektiert die getroffenen Massnahmen und passt diese gegebenenfalls an.

Wissen und Fähigkeiten:

- Betriebliche Vorgaben
- Leitung von Gesprächen und Sitzungen
- Moderationstechniken

Arbeitsprozess 4: Kooperation und Kommunikation

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen leistet Öffentlichkeitsarbeit. Sie pflegt und fördert die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen.

4.1 Öffentlichkeitsarbeit leisten

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen leistet Öffentlichkeitsarbeit. Sie gibt Auskunft über Einsätze und verfasst Artikel. Sie hält sich dabei an die Kommunikationsrichtlinien des eigenen Betriebes.

- I: Vergewenwärtigt sich die öffentlichkeitsrelevanten Aspekte des Einsatzes.
Vergewenwärtigt sich die internen Kommunikationsrichtlinien.
- P: Legt die Inhalte und Kernbotschaften der Kommunikation fest. Plant die Umsetzung und koordiniert die weiteren Massnahmen.
- R: Bereitet die Informationen auf. Kommuniziert mündlich oder schriftlich entsprechend den Kommunikationsrichtlinien.
- E: Überprüft die Wirkung der Information und leitet daraus Massnahmen ab.

Wissen und Fähigkeiten:

- Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit
- Kenntnisse im Umgang mit Medien
- Rhetorik
- Präsentationstechnik

4.2 Mit Partnerorganisationen zusammenarbeiten

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen pflegt und fördert die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen.

- I: Vergewenwärtigt sich den Anlass der Zusammenarbeit und die Bedürfnisse und Anliegen des eigenen Betriebes. Informiert sich über die Mittel, Möglichkeiten und Bedürfnisse der Partnerorganisationen.
- P: Wählt die geeignete Form (Übungen, Sitzungen, Veranstaltungen, Communiques; einmalig oder periodisch) und plant die Durchführung.
- R: Führt den Anlass durch.
- E: Wertet den Anlass unter Einbezug der Beteiligten aus. Leitet notwendige Korrekturen ein.

Wissen und Fähigkeiten:

- Kenntnisse der Strukturen der Partner (BORS)

Arbeitsprozess 5: Führungsrolle

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen nimmt jederzeit ihre Führungsrolle wahr. Sie übernimmt Verantwortung und verhält sich bei gemeinsamen Beschlüssen loyal. Sie geht mit Belastung und Stress angemessen um.

5.1 Führungsrolle übernehmen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen nimmt ihre Führungsrollen in unterschiedlichen Situationen (Alltag, Projekt, Einsatz) wahr.

- I: Erkennt ihre Führungsrolle situationsgerecht. Informiert sich über ihre Kompetenzen in Bezug auf die Aufgabe.
P: Entscheidet sich für die situationsgerechte Übernahme der Führungsverantwortung und beurteilt die zur Verfügung stehenden Mittel und Fähigkeiten.
R: Nimmt die Führungsrolle aktiv wahr.
E: Reflektiert das eigene Führungsverhalten.

Wissen und Fähigkeiten:

- Selbstmanagement
- Organisationslehre (Rollen, Rollenübernahme, etc.)

5.2 Betreuungsaufgaben wahrnehmen

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen erkennt den Bedarf an unterstützenden Gesprächen und/oder Massnahmen nach persönlich belastenden Ereignissen und reagiert angemessen.

- I: Erkennt in der Situation oder bei der betroffenen Person liegenden Zeichen für die Notwendigkeit eines unterstützenden Gesprächs oder von Betreuungsmassnahmen.
P: Entscheidet über die Form der Betreuungsmassnahmen und leitet die entsprechende Umsetzung ein.
R: Führt die Betreuungsmassnahmen in der gewählten Form mit dem betroffenen Personenkreis durch, resp. beauftragt zuständige Personen und sorgt ggf. für den Beizug von Fachleuten.
E: Ermittelt die Wirkung der Betreuungsmassnahmen. Leitet bei Bedarf weiterführende Massnahmen ein. Bezieht bei Bedarf externe Unterstützung.

Wissen und Fähigkeiten:

- Eigene Grenzen kennen
- Langzeitwirkungen von Belastungen

5.3 Stressmanagement

Die Führungsperson in Rettungsorganisationen arbeitet unter grosser Arbeitsbelastung, Zeitdruck und in schwierigen Situationen. Sie geht mittels angemessener Massnahmen mit physischen und psychischen Belastungen um.

I: Nimmt situative Belastungsaspekte wahr und erkennt typische Stressreaktionen.

P: Plant entlastende, ergänzende oder substituierende, gesundheitsschützende Massnahmen, um Belastungen besser zu bewältigen.

R: Setzt die Massnahmen nachhaltig um.

E: Prüft die Wirkung der Massnahmen und passt sie ggf. an.

Wissen und Fähigkeiten:

- Selbstmanagement, einfache Methoden der Stressbewältigung
- Stresssymptome

3 Informationen zum Erlangen des Diploms

3.1 Administratives Vorgehen

Die Prüfung wird mindestens alle 3 Jahre ausgeschrieben.

Die Anmeldeformulare und alle weiteren Unterlagen können beim Prüfungssekretariat bezogen werden.

Der Anmeldung sind beizufügen:

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

3.2 Prüfungsgebühren

Nach bestätigter Zulassung zur Prüfung erhält die Kandidatin/der Kandidat eine Rechnung zur Entrichtung der Prüfungsgebühr. Die geltenden Prüfungsgebühren werden mit der Ausschreibung publiziert.

Kosten wie Reisespesen, Unterkunft und Verpflegung gehen zu Lasten der Kandidatin oder des Kandidaten.

Wer die Prüfung abbricht, hat keinen Anspruch auf Rückerstattung von Prüfungsgebühren.

3.3 Zulassung zur Prüfung

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer die Bedingungen gemäss Ziffer 3.31 der Prüfungsordnung erfüllt.

Präzisierung zur Prüfungsordnung Ziffer 3.31 Bst. b (Berufserfahrung)

Die in der Prüfungsordnung Ziffer 3.31 Bst. b angegebene Berufserfahrung entspricht einem Pensum von 100%. Die Berufserfahrung kann auch im Teilzeitpensum erworben werden, wobei sich die geforderte Berufserfahrung entsprechend verlängert. Das Teilzeitpensum beinhaltet mindestens 50%.

Beispiel: Bei einem Teilzeitpensum von 80% erhöht sich die Dauer der Berufserfahrung von 3 Jahren auf 3.75 Jahre.

Präzisierung zur Prüfungsordnung Ziffer 3.31 Bst. c (Führungserfahrung)

Um an die Prüfung zugelassen zu werden, wird eine Führungserfahrung von 3 Jahren verlangt. Der Zeitpunkt, zu welchem die Führungserfahrung erlangt wird, ist nicht bestimmt.

Die Führungserfahrung kann bereits vor der unter Ziffer 3.31 Bst. a der Prüfungsordnung aufgeführten Vorbildung erlangt werden. Es ist auch möglich, die Führungserfahrung zeitgleich mit der Berufserfahrung zu erwerben. Ebenso kann die Führungserfahrung in einem anderen Berufsfeld erlangt werden.

Präzisierung zur Prüfungsordnung Ziffer 3.31 Bst. d (strukturierter Lehrgang)

Die Prüfungskommission akkreditiert die Anbieter der strukturierten Lehrgänge. Die akkreditierten Anbieter werden registriert und ausgeschrieben.

4 Prüfung

4.1 Organisation und Durchführung

Die Organisation und Durchführung der Prüfung liegt in der Verantwortung der Prüfungskommission.

An der Prüfung werden die in Kapitel 2.3 aufgeführten Kompetenzen und ihre Vernetzung überprüft.

4.2 Prüfungsteile, Ablauf und Bewertung

Die Abschlussprüfung umfasst:

- eine schriftliche Diplomarbeit
- Präsentation und Fachgespräch
- Fallbeispiele: mündliche und schriftliche Prüfung zu den Kompetenzbereichen Personalführung, Betriebsführung, Einsatz, Kooperation und Koordination, Führungsrolle wahrnehmen.

4.2.1 Diplomarbeit

Die Diplomarbeit dokumentiert, dass der/die Verfasser/-in in der Lage ist, eine komplexe Führungsaufgabe in einer Rettungsorganisation in der Praxis zu bewältigen, dies schriftlich darzustellen, das Vorgehen fachlich zu begründen und die Arbeit zu reflektieren. Das Thema ist so zu wählen, dass mindestens zwei Arbeitsprozesse gemäss Wegleitung behandelt werden.

Die Kandidatin/der Kandidat reicht mit den Anmeldeunterlagen eine Disposition, in welcher das Thema, die Problemstellung, die Zielsetzung, das Vorgehen und der geplante Aufbau aufgezeigt sind, beim Prüfungssekretariat ein.

Die Disposition wird von der Prüfungskommission genehmigt. Den Entscheid über die Genehmigung der Disposition erhält die Kandidatin/der Kandidat mit dem Zulassungsentscheid. Mit der Genehmigung wird auch der definitive Abgabetermin für die Diplomarbeit bekannt gegeben.

Wird die Disposition nicht genehmigt, stehen der Kandidatin/dem Kandidaten 2 Wochen für eine Neueingabe zur Verfügung.

Die Kandidatinnen und Kandidaten können eine Expertin/einen Experten aus der Praxis zur Beurteilung der Diplomarbeit vorschlagen. Zu beachten ist dabei Ziffer 4.43 und Ziffer 4.44 der Prüfungsordnung. Dieser Vorschlag ist in der Disposition anzubringen. Die Prüfungskommission ist nicht an diesen Vorschlag gebunden.

Die Kandidatin/der Kandidat kann im Laufe der Erstellung der Diplomarbeit zur Unterstützung zwei Besprechungstermine (je eine Stunde) mit der Expertin/dem Experten einfordern. Die Kandidatin/der Kandidat verfasst darüber ein Protokoll, das von der Expertin/dem Experten zu unterschreiben ist.

Die Diplomarbeit wird als Einzelarbeit verfasst.

Für die Ausarbeitung der Diplomarbeit stehen der Kandidatin/dem Kandidaten ab Bekanntgabe der Genehmigung der Disposition 4 Monate zur Verfügung.

Vorgaben zur Diplomarbeit werden von der Prüfungskommission erstellt und mit der Ausschreibung der Prüfung zur Verfügung gestellt.

4.2.2 Präsentation und Fachgespräch

Dieser Prüfungsteil beinhaltet die Präsentation der Diplomarbeit mit anschliessendem Fachgespräch und dauert insgesamt 30 Minuten.

Die Diplomarbeit wird vor beiden Prüfungsexpertinnen/-experten präsentiert. Die Präsentation der Diplomarbeit dauert ca. 15 Minuten.

Anschliessend folgt ein Fachgespräch zum Thema der Diplomarbeit. Gegenstand des Fachgesprächs sind ausgewählte Aspekte der Diplomarbeit und Grundfragen, die im Zusammenhang mit der Diplomarbeit stehen. Das Fachgespräch dauert ca. 15 Minuten.

4.2.3 Fallbeispiele

Es werden insgesamt 3 Fallbeispiele bearbeitet. 2 Fallbeispiele werden mündlich geprüft, 1 Fallbeispiel wird schriftlich geprüft.

Fallbeispiele mündlich

Die Fallbeispiele können Themen aus allen Kompetenzen beinhalten und erfordern eine Verknüpfung mehrerer Kompetenzen gemäss Ziffer 2.3 dieser Wegleitung. Die Fragestellungen sind praxisnah und betreffen zwei akute Problemstellungen, für die rasche Lösungen erforderlich sind. Die Kandidatinnen/Kandidaten zeigen, dass sie als Führungsperson situationsangemessen und unmittelbar reagieren können. Die mündlichen Fallbearbeitungen dauern je 30 Minuten, also insgesamt 60 Minuten.

Fallbeispiel schriftlich

Es wird ein Fallbeispiel schriftlich bearbeitet. Die Fragestellung kann alle Kompetenzen gemäss Ziffer 2.3 dieser Wegleitung betreffen. Sie verlangt die Darstellung konzeptioneller Überlegungen. Die Kandidatinnen/Kandidaten zeigen, dass sie in der Lage sind, mehrere Kompetenzen miteinander zu verknüpfen und so zur Lösung zu kommen. Die schriftliche Bearbeitung dauert 60 Minuten.

4.3 Bewertung der einzelnen Prüfungsteile

Die Bewertung erfolgt gemäss Ziffer 6.3 der Prüfungsordnung. Die Bedingungen zum Bestehen der Prüfung sind in Ziffer 6.4, die Wiederholungsbedingungen sind in Ziffer 6.5 der Prüfungsordnung enthalten.

4.3.1 Gewichtung

Die Prüfungsteile tragen zu 40% Diplomarbeit, 20% mündliche Präsentation sowie Prüfungsgespräch und 40% Fallbeispiele zur Gesamtbeurteilung bei.

4.3.2 Positionen

Der Prüfungsteil Fallbeispiele beinhaltet drei Positionen. Die Note dieses Prüfungsteils ergibt sich aus dem Mittel der Positionsnoten. Sie wird auf eine Dezimalstelle gerundet.

4.3.3 Beurteilungskriterien

Die Prüfungskommission legt die Beurteilungskriterien für die einzelnen Prüfungsteile unter Beachtung von Ziffer 6 der Prüfungsordnung und Ziffer 4.3 der Wegleitung fest. Die detaillierten Prüfungskriterien werden den Kandidatinnen und Kandidaten mit der Zulassungsbestätigung zur Prüfung zugestellt.

4.4 Chancengleichheit

Die Höhere Fachprüfung kann in Deutsch, Französisch oder Italienisch abgelegt werden, unabhängig davon, in welcher Sprachregion die Prüfung stattfindet. Die Gleichberechtigung der Kandidatinnen und Kandidaten aller Sprachregionen ist zu gewährleisten.

4.5 Beschwerde an das SBFI

Gemäss Ziffer 7.3 der Prüfungsordnung kann gegen Entscheide der Prüfungskommission wegen Nichtzulassung zur Prüfung oder Verweigerung des Diploms innert 30 Tagen nach ihrer Eröffnung beim SBFI Beschwerde eingereicht werden. Dazu wird auf die Merkblätter "Akteneinsicht" und "Beschwerdeverfahren" des SBFI verwiesen. Diese Merkblätter sind u.a. als Download verfügbar unter: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01472/01474/index.html?lang=de>