

Leitfaden zum Prüfungsteil 3 «Simulierte Führungssituation mit Fachgespräch»

Höhere Fachprüfung für Leiterinnen, Leiter von sozialen und
sozialmedizinischen Organisationen

Version vom 14. November 2025

1. Die Beschreibung des Prüfungsteils 3

In der simulierten Führungssituation mit Fachgespräch versetzt sich die, der Kandidat:in in eine Situation aus der Praxis der Organisationsleitung, die ihr, ihm schriftlich vorgelegt wird. Diese beinhaltet unterschiedliche Aspekte und Herausforderungen, denen die, der Leiter:in einer sozialen oder sozialmedizinischen Organisation in der Führungspraxis begegnet und bei der sie, er entsprechendes Führungs-Know-how unter Beweis stellt, z.B. dem Stiftungsratspräsidium Rechenschaft bzgl. eines Problems ablegen, ein Problemlösungsgespräch mit einer Abteilungsleiterin oder einem Abteilungsleiter führen, etc.

Die Situation wird seitens der, des Kandidat:in zunächst vorbereitet und dann simuliert. Die, der Kandidat:in übernimmt die Rolle der Organisationsleitung. Ein, eine Figurant:in übernimmt die Gegenrolle. Unmittelbar nach der Simulation erfolgt eine kurze, stille Selbstreflexion der, des Kandidat:in. In einem anschliessenden Fachgespräch werden die Führungs- und Fachthemen, die sich aus der Situation ergeben haben, reflektiert und diskutiert. Die, der Kandidat:in begründet im Fachgespräch ihre, seine Gesprächsführung, erläutert den Bezug zu theoretischen Grundlagen und zeigt mögliche Alternativen auf (s. a. Prüfungsordnung 5.11).

Der Prüfungsteil 3 erfolgt in Standardsprache (Hochdeutsch). Einzig die Durchführung des Gesprächs in der 2. Phase (Führungssimulation) kann wahlweise in Mundart (Schweizerdeutsch) geführt werden - sofern es die, der Kandidat:in so wünscht.

2. Ablauf und Zeiten im Prüfungsteil 3

Die Bearbeitung der «Simulierten Führungssituation mit Fachgespräch» erfolgt in vier Phasen, die sich zeitlich wie folgt gestalten (Gesamtprüfungszeit 90 Min. ohne Raumwechsel):

1. Phase	25 Min.	Individuelle Vorbereitung auf die Führungssimulation: <ul style="list-style-type: none">• Die Problematiken und Herausforderungen für die Führung erfassen - Ziele setzen• Gesprächsstrategie entwickeln
	<i>5 Min. Raumwechsel</i>	
2. Phase	25 Min.	Führungssimulation <ul style="list-style-type: none">• Kurze Begrüssung durch Prüfungsexpert:innen - ohne Figurant:in

		<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung des Gesprächs - nach der Begrüßung wird die, der Figurant:in in den Raum gebeten. Die Simulation erfolgt dann ohne jegliche Intervention der Prüfungsexpert:innen. Das Zeitmanagement verantwortet die, der Kandidat:in
3. Phase	5 Min.	<p>Individuelle, stille, schriftliche Reflexion des eigenen Handelns und Vorgehens in der Simulation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist gelungen, was ist nicht gelungen - warum? • Wie hätte ich das Gespräch auch noch anders führen können? • Weitere (Selbst-)Beobachtungen, Erkenntnisse und lessons learned <p>Die schriftlichen Notizen werden nach dem Fachgespräch an die Prüfungsexpert:innen abgegeben</p>
4. Phase	35 Min.	<p>Fachgespräch</p> <p>Die Prüfungsexpert:innen führen mit der, dem Kandidat:in ein Fachgespräch (s. o.). Die Vorbereitung aus der stillen schriftlichen Reflexion wird hier eingebracht.</p>

3. Weitere Informationen

Vorbereitung

Es empfiehlt sich, insbesondere bei Kandidat:innen, die in ihrer Ausbildung die Methode der Simulation und des Rollenspiels nicht erlernt haben, sich im Vorfeld der Prüfung mit ihr vertraut zu machen. Im Sinne der Vorbereitung kann es hilfreich sein, sich in realen Situationen, z.B. bei einem Gespräch mit einer, einem Mitarbeiter:in zu üben. Zudem ist es hilfreich, sich im Rahmen der Ausbildung in Simulationen oder Rollenspielen auf Video aufzunehmen und das eigene Verhalten Kriterien bezogen zu analysieren.

Einsatz von Figurant:innen

Für die Durchführung der Führungssimulation werden ausgebildete und instruierte Figurant:innen beigezogen. Sie übernehmen jeweils eine Rolle, welche die Situation nahelegt (z.B. als Vorstandspräsidentin, Abteilungsleiter, etc.). In ihrer Rolle halten sie sich an definierte Eckdaten, gehen aber auch auf die Kandidat:innen ein und spiegeln so die Wirkung ihres Verhaltens.

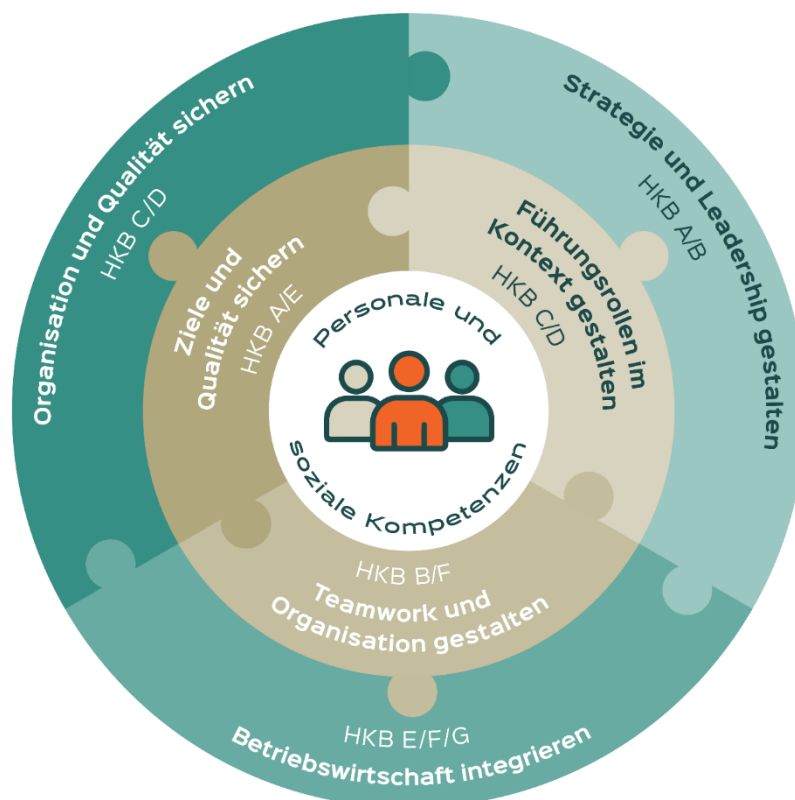
4. Beurteilungskriterien

Die Grundlage der Beurteilungskriterien bildet das Kreismodell der Organisationsführung (s.u. und Wegleitung HFP LO Ziff. 4). Es illustriert zum einen, wie die beiden Abschlüsse (Berufsprüfung Teamleiter:in [innerer Kreis] und die höhere Fachprüfung Leiter:in von Organisationen [äusserer Kreis]) ineinandergreifen. Zum andern verdeutlicht die Darstellung, wie die einzelnen Handlungskompetenzbereiche A, B, C, D, E, F, G (s. a. Wegleitung Anhang A) übergeordnet zusammenhängen und wie sie mit Personal- und sozialen Kompetenzen ergänzt werden.

Als Beurteilungskriterien gelten ausgewählte prüfungsrelevante Kompetenzen. Diese setzen sich zusammen aus:

- Handlungskompetenzen HK (ausgewählt aus den Handlungskompetenzbereichen A, B, C, D, E, F, G und zum besseren Verständnis beschrieben durch zugehörige Leistungskriterien)
- Personal- und sozialen Kompetenzen
- Spezifischen Kompetenzen

Ausgewählte Handlungskompetenzen sowie Personal- und soziale Kompetenzen werden in jedem Prüfungsteil beurteilt. Die spezifischen Kompetenzen werden je nach Prüfungsteil einbezogen oder nicht.



Übersicht der prüfungsrelevanten Handlungskompetenzen im Beurteilungsraster PT3

(s. a. Wegleitung HFP LO: Anhang A)

Kategorie	Prüfungsrelevante Kompetenzen	Leistungskriterien
Strategie auf Ebene der Organisation mitgestalten und umsetzen Handlungskompetenzbereich HKB A	1. Zusammenarbeit mit den strategischen Führungsgremien pflegen und mitgestalten HK A4	Kontaktpflege und Austausch mit den übergeordneten internen und externen Gremien, wie Stiftungsrat, Verwaltungsrat, Vereinsvorstand, öffentlich-rechtliche Behörde, etc., um Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Strategieentwicklung wahrzunehmen und so das langfristige Bestehen der Organisation zu sichern
Leadership gestalten und umsetzen Handlungskompetenzbereich HKB B	2. Innere Werte (Haltungen) und persönliches Handeln kritisch reflektieren und praxisbezogene Konsequenzen auf persönlicher sowie auf organisationsspezifischer Ebene ableiten HK B1	Konstruktiv-kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken, Schwächen und dem Potenzial. Vorleben der Reflexion als Haltung; Berücksichtigen und Umsetzen der Erkenntnisse in Entwicklungsschritte
	3. Mitarbeitende zielorientiert und nachhaltig als Einzelperson und als Team führen HK B4	Individuelles Begleiten, Unterstützen und Weiterentwickeln von Mitarbeitenden in Hinblick auf die Erfüllung der Ziele
	4. Krisen und komplexe Situationen erkennen, analysieren, das Niveau der Verantwortung sowie die Intervention festlegen und deren Ausführung sicherstellen HK B6	Frühzeitiges Erkennen und Analysieren von Krisen und komplexen Situationen. Einleiten einvernehmlicher Lösungen, die gestützt sind auf Krisenkonzepte, die zusammen mit den Betroffenen erarbeitet wurden - stufen- und rollengerecht. Analysieren der Ergebnisse
Organisation nachhaltig weiterentwickeln	5. Grundlegende Werte und Grundsätze gemeinsam mit den Mitarbeitenden festlegen und umsetzen HK C1	Fähigkeit, zum einen den Kontext, die Geschichte und den Auftrag der Organisation zu beschreiben, zum anderen die Ausrichtung und das Umfeld der Arbeit darzulegen, um die Werte zu vermitteln und Leitprinzipien zu entwickeln

Handlungskompetenzbereich HKB C	6. Eine Organisationskultur fördern, welche die Diversität bei den Mitarbeiter:innen und Klient:innen berücksichtigt HK C3	Berücksichtigen der Vielfalt (Beruf, Geschlecht, Alter und Erfahrung, Kultur, Verletzlichkeit, usw.) bei der Betreuung und / oder Pflege der Klient:innen, sowie bei den Mitarbeiter:innen
Qualität der Leistungen gewährleisten und weiterentwickeln Handlungskompetenzbereich HKB D	7. Die Zusammenarbeit und Koordination der verschiedenen betroffenen Bereiche im Hinblick auf die Qualität der Leistungen steuern HK D3	Erklären können der realen Gegebenheiten eines jeden Tätigkeitsbereichs der Organisation (Zielsetzung, Prozesse). Führen der Mitarbeiter:innen / Bereiche zur Zusammenarbeit mittels Zielsetzungen
Entwicklung von Marketing-Massnahmen sowie Kommunikation intern und extern sicherstellen Handlungskompetenzbereich HKB F	8. Die Organisation repräsentieren und sich im professionellen Umfeld vernetzen HK F3	Identifizieren der Akteur:innen der Branche sowie des Partner-Netzwerks; Unterstützen des Netzwerks durch persönliches Engagement. Zielgruppengerechtes, fachlich korrektes und anschauliches Vermitteln von Sachverhalten aus dem Aufgabenbereich der Organisationsleitung einem internen oder externen Publikum
	9. Krisenkommunikation intern und extern sicherstellen HK F5	Identifizieren von bestimmenden Aspekten der Krisensituation; Festlegen der Reaktionsmassnahmen - insbesondere der Kommunikation; Organisieren und Verwalten der Kommunikationsprozesse
Personale und soziale Kompetenzen PSK	10. Begeisterungsfähigkeit zeigen PSK3	Offenheit gegenüber neuen Themen oder Gedanken - emotionale Expressivität; Bereitschaft, sich mit Themen, Menschen, Institutionen oder der Branche zu identifizieren - Engagement entwickeln; Neugier demonstrieren; aktiv «wissen wollen» - Fragen stellen und vertiefen
	11. Kommunikative Fertigkeiten einbringen PSK6	Sich kommunikativ zeigen und die kommunikative Ebene (in der Organisation) bewusst und geschickt bespielen sowie sichern. Den Willen und das didaktische Geschick sich mitzuteilen, einbringen. Positiv auf Neues, Unbekanntes reagieren - sich in der Kommunikation würdigend und sensitiv zeigen
	12. Delegationsfähigkeit unter Beweis stellen PSK8	Übertragen der Verantwortung an Mitarbeitende (oder auch andere Kooperationspartner) mittels Delegation; Motivation; Hinterfragen und Steuerung des eigenen Kontrollanspruchs; ganzheitliche Sichtweise der erbrachten Leistung (Ergebnis, Weg, Delegationsprozess)