

Leitfaden zum Prüfungsteil 2 «Fallstudie mit Fachgespräch»

Höhere Fachprüfung für Leiterinnen, Leiter von sozialen und
sozialmedizinischen Organisationen

Version vom 14. November 2025

1. Die Beschreibung des Prüfungsteils 2

Im PT2 erhalten die Kandidat:innen am Tag der mündlichen Prüfung eine komplexe Fallbeschreibung aus der Führungspraxis im Bereich einer sozialen oder sozialmedizinischen Institution. Zunächst erstellen sie selbständig eine individuelle Analyse des Falles. Dabei greifen sie auf Konzepte, Modelle und Theorien zurück und erkennen relevante Facetten und Problemkreise der organisatorischen Realität und ihre Zusammenhänge. Vor dem Hintergrund dieser Analyse erarbeiten sie begründete Lösungen zum Fall - gemäss Aufgabenstellung.

In einer Gruppe von minimal 3 bis maximal 5 Personen – d.h. zusammen mit anderen Kandidat:innen – präsentiert jede, jeder Kandidat:in ihre, seine Lösungen. Die verschiedenen Lösungsansätze werden in der Gruppe einander gegenübergestellt und kritisch diskutiert. Daraus werden 3-4 konkrete Massnahmen abgeleitet und beschrieben, die aus der Perspektive der, des Organisationsleiter:in als prioritär betrachtet werden. Nach der Gruppenarbeit reflektiert jede, jeder Kandidat:in individuell, schriftlich das Ergebnis als auch den Arbeitsprozess der Gruppe, die eigene Leistung und das eigene Verhalten in der Gruppe. Anschliessend erfolgt ein Fachgespräch, geleitet von einer, einem Moderator:in.

Die Bearbeitung der Fallstudie (sowohl die Präsentation, als auch die kritische Diskussion und das Fachgespräch) erfolgt in Standardsprache (Hochdeutsch).

Die Bearbeitung der Fallstudie ist kein Rollenspiel. Die Kandidat:innen diskutieren mit anderen Kolleg:innen auf der Stufe der Organisationsleitung die Fallstudie, die sie bearbeitet haben.

2. Ablauf und Zeiten im Prüfungsteil 2

Die Bearbeitung der Fallstudie ist in Viererteams vorgesehen. Aus organisatorischen Gründen sind bei Bedarf auch Dreier teams oder im Ausnahmefall auch ein Fünfer team möglich (siehe auch Wegleitung zur Prüfungsordnung HFP LO). Die *Gesamtprüfungszeit und die Zeiten für die einzelnen Phasen verändern sich bei einer Dreiergruppe bzw. bei einer Fünfergruppe entsprechend.

Die drei Phasen gestalten sich wie folgt:

Phasen	Zeiten	Inhalte
1. Phase	40 min	Individuelle Bearbeitung der Fallstudie: <ul style="list-style-type: none">• Analyse der Fallstudie und Erarbeitung einer Lösung• Vorbereitung einer Kurzpräsentation

	5 min. Raumwechsel	
2. Phase	Dreierteam: 1. Teil 15 Min. 2. Teil 15 Min. 3. Teil 5 Min. Viererteam: 1. Teil 20 Min. 2. Teil 20 Min. 3. Teil 5 Min. Fünferteam: 1. Teil 25 Min. 2. Teil 25 Min. 3. Teil 5 Min.	Strukturierte Zusammenarbeit in der Gruppe: 1. Teil: Präsentationen: Kurzpräsentationen der verschiedenen Lösungsansätze - 5 Min. pro Person 2. Teil: Differenzierte Ausarbeitung einer gemeinsam getragenen Lösung in der Gruppe (die Gruppe bestimmt, wie sie diesen Prozess gestaltet) 3. Teil: Reflexion: Stille, handschriftliche Einzelreflexion des Ergebnisses und des Gruppenprozesses, die nach dem Fachgespräch den Expert:innen abgegeben wird
3. Phase	Dreierteam: 35 Min. Viererteam: 45 Min. Fünferteam: 55 Min.	Fachgespräch: Das Fachgespräch wird von einer, einem Prüfungsexpert:in geführt und moderiert. Die Aspekte der stillen Reflexion werden ins Fachgespräch einbezogen.

*Gesamtprüfungszeit Prüfungsteil 2 im Dreierteam (ohne Raumwechsel) - 110 Min.

*Gesamtprüfungszeit Prüfungsteil 2 im Viererteam (ohne Raumwechsel) - 130 Min.

*Gesamtprüfungszeit Prüfungsteil 2 im Fünferteam (ohne Raumwechsel) - 150 Min.

3. Weitere Informationen zum Prüfungsteil 2

Vorbereitung

Kandidat:innen, die in ihrer Ausbildung die Methode der Fallstudie nicht erlernt haben, wird empfohlen sich im Vorfeld der Prüfung damit vertraut zu machen und zu üben. Dies anhand von Fallstudien, die öffentlich zugänglich sind. Fallstudien, die sich dafür eignen, sind z.B. auf der Webseite der Prüfung aufgeschaltet.

In der Fallstudie werden ein fundiertes Organisationsverständnis und ein differenziertes Rollenverständnis der Führung vorausgesetzt, die durch entsprechende Theorien und Modelle unterlegt sind.

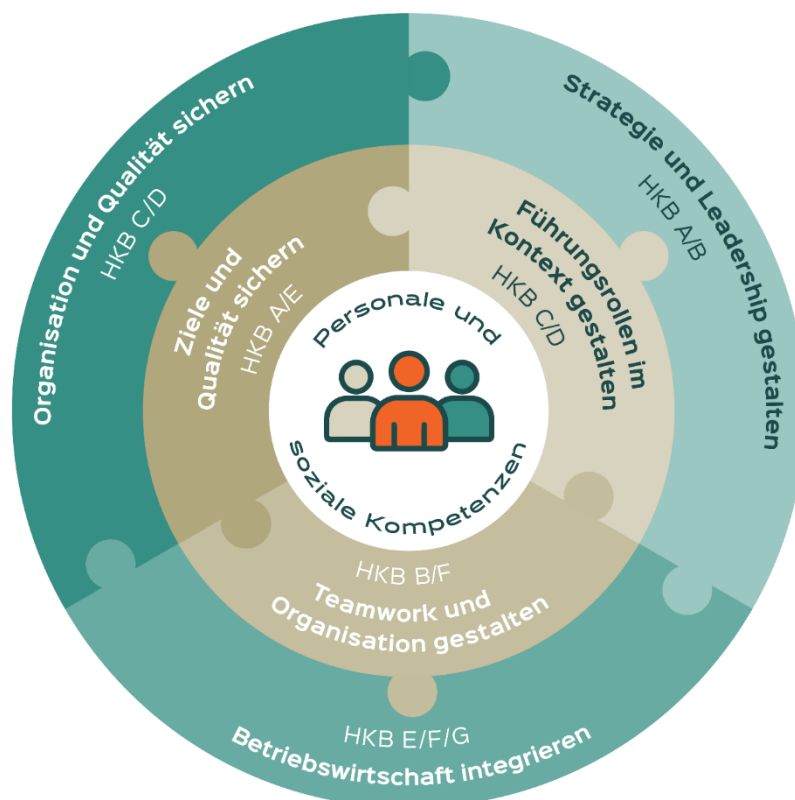
4. Beurteilungskriterien

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 PT2

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

Kategorie	Prüfungsrelevante Kompetenzen	Leistungskriterien
Strategie auf Ebene der Organisation mitgestalten und umsetzen Handlungskompetenzbereich HKB A	1. Ergebnisse der operativen Ziele analysieren und Massnahmen im Rahmen der strategischen und normativen Vorgaben steuern HK A3	Periodisches Festhalten und Analyse der Ergebnisse; bei Bedarf Einleiten von Massnahmen, um die Wirksamkeit zu prüfen
Leadership gestalten und umsetzen Handlungskompetenzbereich HKB B	2. Sich mit den Besonderheiten sowie den Veränderungen und Ungewissheiten im sozialen und sozialmedizinischen Bereich auseinandersetzen und Konsequenzen für die Organisation umsetzen HK B2	Wahrnehmen und Bewerten der Veränderungen des Umfelds; Ableiten und Umsetzen von zielführenden Massnahmen zur Weiterentwicklung der Organisation
Organisation nachhaltig weiterentwickeln Handlungskompetenzbereich HKB C	3. Vorschläge für die Organisationsstruktur entwickeln sowie Veränderungsprozesse planen steuern und evaluieren HK C4	Definieren von Zielen, Prioritäten und Schritten des Veränderungsprozesses; Zuteilung von Aufträgen und Verantwortlichkeiten an die zuständigen Mitarbeitenden; Validierung der Prozessschritte nach Überprüfung der Ergebnisse
Qualität der Leistungen gewährleisten und weiterentwickeln Handlungskompetenzbereich HKB D	4. Den Qualitätsdiskurs in der Branche mitverfolgen, den Bedarf an Neuerungen wahrnehmen und - falls nötig - Massnahmen ableiten HK D2	Abschätzen von Vorteilen und Risiken einer Innovation für die Organisation
Personalwesen nachhaltig gestalten	5. Eine nachhaltige Personalpolitik sicherstellen HK E1	Festlegen einer Personalstrategie, welche längerfristig die personellen Ressourcen für die Zielerreichung der Organisation gewährleistet

Handlungskompetenzbereich HKB E	6. Operative HR-Prozesse festlegen und implementieren (Gewinnung, Beurteilung, Entwicklung / Bildung, Honorierung, Verabschiedung der Mitarbeitenden) E2	Definieren, Implementieren und Evaluieren der operativen HR-Prozesse unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten
Personale und soziale Kompetenzen PSK	7. Entscheidungskraft einbringen PSK4	Autonomes und begründetes Entscheiden - auch bei Diffusität. Antizipieren und Einbeziehen von Konsequenzen und Lateralwirkungen von Entscheiden. Verteidigen, aber auch kritisches Hinterfragen eigener Entscheide
	8. Mit kommunikativen Fertigkeiten überzeugen 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
	9. Kooperationskompetenz (Teamwork) demonstrieren PSK9	Einbeziehen anderer in Entscheidungs- und Problemlösungsprozesse. Erkennen und ins Spiel bringen der Ressourcen anderer – Nutzen moderativer Fertigkeiten. Motivieren – entsprechende Fertigkeiten demonstrieren
	10. Argumentations- und Durchsetzungsgeschick einbringen PSK10	Begründetes und wirkungsvolles Argumentieren, aber auch Offenheit für die Argumente und Einwände des Gegenübers; Behauptungswille und -fähigkeit; taktische Fertigkeiten
Spezifische Kompetenzen	11. Ein theorie- und konzeptbasiertes Organisationsverständnis nutzen, um die Fallstudie ganzheitlich und differenziert zu erfassen	Erkennen relevanter Facetten und Problemkreise der organisatorischen Realität - mit Rückgriff auf organisationsrelevante Modelle, Konzepte und Theorien. Begründetes Erarbeiten von Lösungen
	12. Differenziertes Rollenbewusstsein und klares Standing als Leiter:in Organisation vorzeigen	Das Verständnis für die Rollenperspektive und -problematik der Organisationsleitung vorweisen - mit einem starken Standing als Leiter:in Organisation überzeugen