career

Leadership im sozialen
und sozialmedizinischen Bereich

Leitfaden zum Prüfungsteil 3
«Simulierte Führungssituation mit Fachgespräch»

Eidg. Berufsprüfung Teamleiterin, Teamleiter in sozialen und sozialmedizinischen Organisationen

Version vom 01. Dezember 2026

Prüfungssekretariat Career
Waisenhausplatz 14
CH-3011 Bern

058 360 55 66
info@career-leadership.ch

1. Beschreibung der Aufgabe

Die/der Kandidat:in erhält eine kurze Beschreibung einer anspruchsvollen Führungssituation mit einer/einem Mitarbeiter:in.

Im Rahmen der gegebenen Vorbereitungszeit analysiert die/der Kandidat:in die gegebene Führungssituation. Sie, er bereitet eine Gesprächseröffnung und eine Strategie für die eigene Gesprächsführung vor. Danach startet das simulierte Gespräch und die/der Kandidat:in reagiert auf das Verhalten und auf die Beiträge der Figurantin, des Figuranten angemessen und kompetent. Dabei zeigt sie, er ihre, seine Kommunikations- und Reaktionsfähigkeit. Nach dem Gespräch reflektiert die/der Kandidat:in das Gespräch und erörtert im anschliessenden Fachgespräch mit den Prüfungsexpert:innen ihre, seine Erkenntnisse entlang der vorgegebenen Handlungskompetenzen.

2. Rahmenbedingungen

Ablauf und Zeiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt den zeitlichen Ablauf des Prüfungsteils auf:

Phase	Dauer	Setting	Zu lösende Aufgaben
Phase 1	25 Min.	Vorbereitung des Gesprächs	• Beschreibung der Ausgangssituation lesen • Ziele des Gesprächs bestimmen • Vorgehen und Gestaltung des Auftakts vorbereiten • Eigene Position, welche im Gespräch eingenommen werden soll, überlegen
Phase 2	13-15 Min.	Durchführung der simulierten Gesprächssituation mit einer Figurantin, einem Figuranten Beobachtung des Gesprächs durch zwei Prüfungsexpert:innen	• Rolle einnehmen • Gespräch eröffnen • Gespräch durchführen • Zeitmanagement und Planung des Gesprächsendes (je nach Verlauf des Gesprächs ist die Thematik nicht notwendigerweise abgeschlossen)

Phase 3	10 Min.	5’ individuelle Reflexion des Gesprächs (stille Vorbereitung) 5’ Reflexion erläutern	• Wie gelang die Umsetzung der Planung? • Was ist im Gespräch gut gelungen? • Was hätte anders gemacht werden können? • Welche Handlung leitete mich?
Phase 4	20 Min.	Fachgespräch mit den zwei Prüfungsexpert:innen	• Fachgespräch
Gesamt	70 Min.		

Anforderungen an die Simulation

Neben den inhaltlichen Anforderungen geht es in der Simulation der Führungssituation um die Kommunikationskompetenzen in einer konkreten, anspruchsvollen Gesprächssituation. Je nach Gesprächsverlauf kann das Thema nicht abgeschlossen werden. Die/der Kandidat:in klärt das weitere Vorgehen.

Beispiele von anspruchsvollen Gesprächssituationen

Konflikt unter Mitarbeitenden / wiederholt verspäteter Arbeitsbeginn / Konflikt betreffend Arbeitsgrundsätzen / Mitarbeiter:in kritisiert das Verhalten der Teamleitung / Spannungsfeld von privaten versus betrieblichen Bedürfnissen / Reklamation von Angehörigen / Mobbing / …

Material

Im Prüfungsraum stehen Notizpapier und Stift für die Vorbereitung des Gesprächs sowie für die Selbstreflexion der Kandidat:innen bereit.

Sprache

Die Simulation findet in Standardsprache oder Mundart statt. Die/der Kandidat:in trifft diesen Entscheid zu Beginn dieses Prüfungsteils. Das Fachgespräch wird in Standardsprache geführt.

3. Weitere Informationen

Vorbereitung

Die Simulation einer Führungssituation ist eine anerkannte Arbeitsmethode, mit der die Situationserfassung sowie Kommunikations- und Gesprächskompetenz gelernt, trainiert und überprüft werden können.

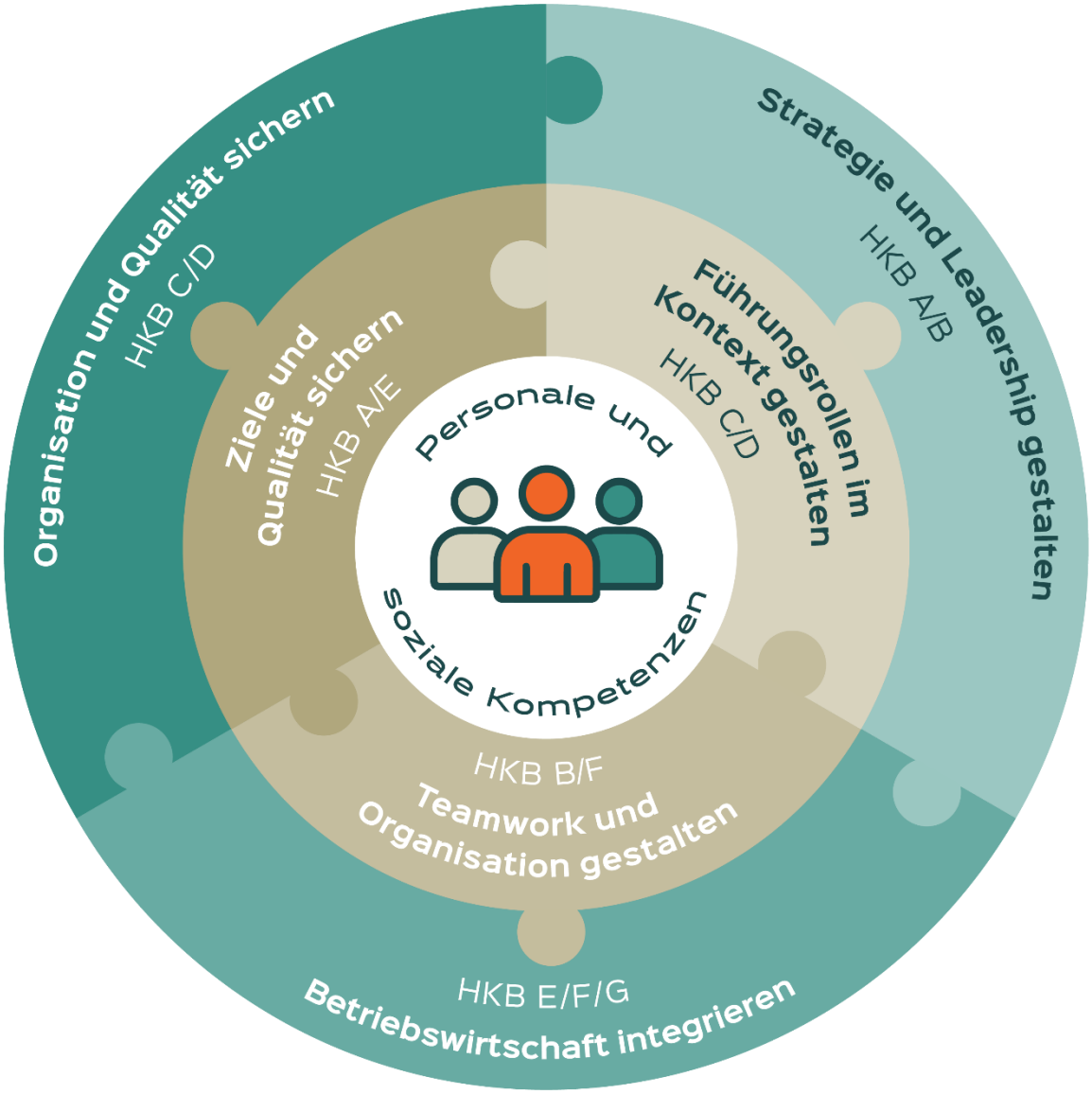
Als Vorbereitung für den PT3 empfehlt sich, im Vorfeld der Prüfung bzw. im Rahmen der Ausbildung, Feedback von Kolleg:innen und/oder von Vorgesetzten einzuholen. Auch können die Aufzeichnung und Betrachtung von eigenen Gesprächen und/oder Rollenspielen auf Video das Lernen im Hinblick auf die Prüfung unterstützen.

Einsatz von Figurantinnen, Figuranten

Für die Durchführung der Führungssimulation werden ausgebildete und instruierte Figurant:innen eingesetzt. Sie übernehmen jeweils die Rolle der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters. In ihrem Verhalten halten sie sich an gewisse Eckwerte, gehen aber auch auf die Kandidatin, den Kandidaten ein und spiegeln so die Wirkung ihres, seines Verhaltens.

4. Beurteilungskriterien

Das Kreismodell der Organisationsführung (siehe dazu auch Wegleitung Ziff. 4) illustriert zum einen, wie die beiden Abschlüsse (Berufsprüfung Teamleiterin, Teamleiter [innerer Kreis] und die höhere Fachprüfung Leiterin, Leiter von Organisationen [äusserer Kreis]) ineinandergreifen. Zum andern verdeutlicht die Darstellung, welche Segmente des Kreismodells der Organisationsführung in den einzelnen Prüfungsteilen überprüft werden. Die Segmente des Kreismodells (Führungssegmente) finden sich daher im Beurteilungsraster wieder. Ergänzt werden sie mit „generellen Anforderungen“ an den jeweiligen Prüfungsteil.



Die Beurteilungskriterien sind gleichzusetzen mit den prüfungsrelevanten Handlungskompetenzen inklusive der dazugehörigen personalen und sozialen Kompetenzen (PSK) (siehe Wegleitung: Anhang A).

Das Kreismodell der Organisationsführung BP TL Führungssegmente mit Handlungskompetenzbereichen (HKB) und generelle Anforderungen (GA)	Prüfungsrelevante **Handlungskompetenzen** (HK) abgeleitet aus den Handlungskompetenzbereichen (HKB):
Führungsrolle im Kontext der Organisationen gestalten **HKB C/D**	TL3-1 **Mitarbeitendengespräche** zielorientiert **planen, durchführen** und **evaluieren** (C1)
	TL3-2 **Feedback** zur Aufgabenerfüllung des Teams **geben und entgegennehmen** (C2)
	TL3-3 **Potential der Mitarbeitenden erkennen** und **fördern** (C3)
	TL3-4 **Eigenes Führungsverständnis** im Team **darstellen und** zielorientiert **weiterentwickeln** (D3)
	TL3-5 Die **eigene Haltung** und das **persönliche Handeln reflektieren** und praxisbezogene **Konsequenzen ableiten** (D4)
Teamwork und Organisation gestalten **HKB B/F**	TL3-6 **Gespräche** mit Anspruchsgruppen (intern und extern) **adressatengerecht führen** (B2)
	TL3-7 **Konflikte** im Team (mit der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter) **ansprechen** und **Massnahmen definieren** (B7)
Generelle Anforderungen (GA)	TL3-8 Sich der **TL-Rolle und** ihrer **Gestaltungsmöglichkeiten gewahr sein** - zwischen der Rolle und dem Selbst differenzieren (PSK)
	TL3-9 Die **Arbeitsbeziehungen** in der Organisation **auf Wertschätzung, Respekt und Augenhöhe stützen (**PSK)