

Leitfaden Performanzdossier

Anhang A1

Anforderungen und Vorgaben für die Kandidatinnen und Kandidaten sowie Indikatoren und Kriterien für die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung: Performanzdossier (Leitfaden Performanzdossier)

Definitive Fassung verabschiedet an der QSK-Sitzung vom 24.09.2014

Geändert: 17. März 2016 (gem. QSK-Beschluss)
11. Juni 2018 (gem. QSK-Beschluss)
25. Oktober 2019 (gem. QSK-Beschluss)
24. Juni 2022 (gem. QSK-Beschluss)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Einleitung | 2 |
| 2. Abschlussprüfung «Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU» Prüfungsteil: Performanzdossier | 2 |
| 2.1. Performanzorientierte Prüfung | 2 |
| 2.2. Inhaltliche Anforderungen an das Performanzdossier | 2 |
| 2.3. Formale Anforderungen an das Performanzdossier | 3 |
| 3. Beurteilung und Bewertung des Performanzdossiers | 4 |
| 3.1. Beurteilung..... | 4 |
| 3.2. Bewertung..... | 11 |
| 4. Wiederholung..... | 12 |

1. Einleitung

Der vorliegende Anhang A1 «Anforderungen und Vorgaben für die Kandidatinnen und Kandidaten sowie Indikatoren und Kriterien für die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung: «Performanzdossier (Leitfaden Performanzdossier)» ist Bestandteil der Wegleitung zur Prüfungsordnung «Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU».

Das Dokument informiert die Kandidatinnen und Kandidaten über die Anforderungen, welche an sie gestellt sind und zeigt die formalen und inhaltlichen Vorgaben für die schriftliche Prüfungsleistung auf. Gleichzeitig stellt dieser Leitfaden transparent dar, anhand von welchen Indikatoren und Kriterien das Performanzdossier beurteilt und bewertet wird.

2. Abschlussprüfung «Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU» Prüfungsteil: Performanzdossier

2.1. Performanzorientierte Prüfung

Mit der performanzorientierten Prüfung zeigen die Kandidatinnen und Kandidaten, dass sie die in den 6 Modulen umschriebenen Kompetenzen erworben haben und konkret in ihrer eigenen beruflichen Praxis anwenden und umsetzen. Sie sind auch in der Lage, diese Kompetenzen in andere Situationen und Unternehmen zu übertragen.

2.2. Inhaltliche Anforderungen an das Performanzdossier

In ihrem Performanzdossier beschreiben und analysieren die Kandidatinnen und Kandidaten ihre Führungskompetenz und zeigen, wie sie diese im Unternehmen einsetzen und anwenden. Sie decken dabei alle Handlungsfelder (Wegleitung Kapitel 2.5.1) und damit die Kompetenzen respektive die Modulhalte aller Module ab (Wegleitung Kapitel 2.5.2 ff).

Mit der Beschreibung und der Analyse von konkreten Handlungssituationen und den darin enthaltenen konkreten Problemlösungen und Umsetzungen weisen die Kandidatinnen und Kandidaten ihre Handlungskompetenz (Wegleitung Kapitel 2.5.1) gemäss dem Berufsprofil (Wegleitung Kapitel 2.5.2 ff) aus. Sie zeigen damit auf, dass sie über die Kompetenzen aller sechs Module verfügen.

Nebst der Beschreibung von Handlungssituationen mit konkreten Problemlösungen und Umsetzungen analysieren sie die Gegebenheiten in ihrem Betrieb, respektive in ihrem Verantwortungsbereich. Die konkrete Problemlösung/Umsetzung wird dokumentiert. Die Kandidatinnen und Kandidaten beurteilen die Problemlösungen/Umsetzungen bezüglich Stärken & Schwächen ihres Betriebes, sowie Chancen & Gefahren des Marktes/Umfeld (SWOT-Analyse). Sie zeigen Perspektiven und/oder Vorschläge für Verbesserungen oder alternative Problemlösungen/Umsetzungen auf.

Modulkompetenzen, die von den Kandidatinnen und Kandidaten im Performanzdossier nicht abgedeckt werden, können beim Prüfungsgespräch von den Expertinnen und Experten überprüft werden.

2.3. Formale Anforderungen an das Performanzdossier

| | |
|---------------------------|---|
| Form und Umfang | <ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 25 Seiten bis maximal 40 Seiten A4, inkl. Grafiken, Bilder; • Für «Zusatzzertifikat» zusätzlich 5 Seiten Umfang • Anhang von maximal 15 Seiten; kann zum besseren Verständnis des Performanzdossiers und als zusätzliche Dokumentation genutzt werden. Der Anhang hat nur einen beschränkten und indirekten Einfluss auf die Bewertung. Er dient den Expertinnen und Experten zum besseren Verständnis des Performanzdossiers. |
| Schrift und Schriftgrösse | Arial 11, Zeilenschaltung 1.5 |
| Struktur des Dossiers | <ul style="list-style-type: none"> • Deckblatt • Unterschriebene Selbstständigkeitserklärung • Kurzer Lebenslauf • Inhaltsverzeichnis • Einleitung • Hauptteil • Schlussfolgerung <p style="margin-left: 400px;">} min. 25 bis max. 40 Seiten A4 (Zusatzzertifikat max. 5 Seiten A4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anhang max. 15 Seiten inkl. Quellenverzeichnis bei fremden Quellen wie z. B. Zitate, Modelle etc. eigene Quellen wie z.B. Firmenleitbild müssen nicht angegeben werden. |
| Einreichungsart | <ul style="list-style-type: none"> • 3 x gedruckt und gebunden per Post • 1 x elektronisch im PDF-Format per E-Mail oder auf Datenträger an: <p>Bildung Führungskräfte Gewerbe Schweiz (BFG Schweiz) Im Usserdorf 6 8913 Ottenbach Tel. 043 243 46 76 info@bfgschweiz.ch</p> |

Hinweis

Dossiers, welche diese formalen **Vorgaben nicht erfüllen, werden zurückgewiesen**. Damit ist die Prüfungszulassung sistiert.

Die Prüfungsgebühr wird nach Abzug von CHF 450 für die administrativen Arbeiten der Prüfungskommission an den Kandidaten, die Kandidatin zurückbezahlt.

3. Beurteilung und Bewertung des Performanzdossiers

3.1. Beurteilung

Die Einleitung

| bezieht sich auf Handlungsfeld | bezieht sich auf Handlungssituationen | wird bewertet anhand folgender Kriterien/Indikatoren | mögliche Punkte |
|--------------------------------|--|---|-----------------|
| A Unternehmen und Ich | A1 Normen und Werte des Unternehmens aktiv mitgestalten | Beschreibung des Betriebes: Die Kandidatinnen und Kandidaten beschreiben ihren Betrieb (Branche, Grösse, Umfeld, usw.) | 1 |
| | A2 Umgang mit der eigenen Person | Beschreibung der eigenen Rolle im Betrieb: Die Kandidatinnen und Kandidaten erläutern die eigene Rolle im Unternehmen, ihre Funktion und den Verantwortungsbereich, in welchem sie tätig sind. | 1 |
| | A3 Umgang mit seinen Zeitressourcen | | |
| E Strategie | E1 Unternehmen strategisch nachhaltig positionieren; Aussenperspektive und Unternehmer/innen-Perspektive einnehmen | Beschreibung der Unternehmensstrategie: Die Kandidatinnen und Kandidaten erläutern die Unternehmensstrategie und ihre eigene Beteiligung in deren Entwicklung. | 1 |
| | E2 Unternehmens- bzw. Produktionsprozess bestimmen | | |
| G Unternehmenskultur | G1 Unternehmenskultur gestalten | Beschreibung der Unternehmenskultur: Die Kandidatinnen und Kandidaten erläutern die Unternehmenskultur und ihre eigene Beteiligung in deren Entwicklung. | 1 |
| L Entwicklung des Unternehmens | L1 Sach- und Beziehungsebene bei organisatorischem Wandel erfassen | Beschreibung der Entwicklung des Unternehmens: Die Kandidatinnen und Kandidaten erläutern die Entstehungsgeschichte und die Entwicklungsperspektiven des Unternehmens und ihre aktive Beteiligung im Prozess. | 1 |

Der Hauptteil

| bezieht sich auf Handlungsfeld | bezieht sich auf Handlungssituationen | wird bewertet anhand folgender Kriterien/Indikatoren | mögliche Punkte |
|---|---|--|-----------------|
| | | Die Kandidatinnen und Kandidaten zeigen auf, dass sie fähig sind (über die Handlungsfelder B, C, D, F, H, I, J, K): | |
| B Im eigenen Unternehmen wirkungsvoll agieren | B1 die eigene Rolle reflektieren und gestalten | Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. 1. ihr Unternehmen selbstständig zu leiten, d.h. sie können das Unternehmen mittels betriebswirtschaftlichen Instrumenten evaluieren. 2. das Unternehmen ganzheitlich zu sehen, dabei unternehmerische Tätigkeiten zu bewerten, diese einzelnen Unternehmensbereichen zuzuordnen und Aufgaben klar zu delegieren. 3. aus Unternehmensumfeldanalysen Unternehmenspotenziale oder Probleme zu erkennen, sowie konkrete unternehmerische Massnahmen abzuleiten und dadurch das eigene Unternehmen positiv zu beeinflussen. 4. Zusammenhänge zwischen dem Unternehmenszweck und den betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu erfassen. 5. das Umfeld des Unternehmens im Blick zu haben und globale Entwicklungen auf den Märkten im Zusammenhang mit dem eigenen Unternehmen zu sehen. | |
| | B2 familiäre Aspekte einbeziehen | | 2 |
| | B3 Alltags- und schwierige Situationen bewältigen | | 2 |
| | B4 Konfliktsituationen bewältigen | | 1 |
| | B5 Zeitmanagement beachten | | 1 |
| | B6 Entscheide fällen und damit umgehen | | 1 |
| | B7 Ressourcen bestimmen | | |
| | B8 einen normativen Orientierungsrahmen setzen | | |

| bezieht sich auf Handlungsfeld | bezieht sich auf Handlungssituationen | wird bewertet anhand folgender Kriterien/Indikatoren | mögliche Punkte |
|--|---|--|-----------------|
| C Aktivitäten in den Umweltsphären für das eigene Unternehmen einschätzen und nutzbar machen | C1 Laufende Veränderungen in den verschiedenen Unternehmenswelten erkennen | Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. 6. aufgrund ihrer erworbenen Fachkenntnisse, Personalmanagementaufgaben fachkundig zu bewältigen, d.h. das Fachpersonal zu rekrutieren und einzustellen, sowie die Belegschaft mittels zeitgemässen Grundsätzen zu führen. | 2 |
| | C2 die Umweltsphäre Gesellschaft kennen und für das Unternehmen nutzbar machen | 7. Instrumente einer verantwortungsvollen Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility CSR) und von Umweltmanagementsystemen einzusetzen und diese fachgerecht anzuwenden. | 2 |
| | C3 die Umweltsphäre Natur kennen und für das Unternehmen nachhaltig nutzbar machen | 8. sich und das Unternehmen gegenüber den Anspruchsgruppen souverän zu präsentieren und die Produkte und/oder Dienstleistungen optimal zu vermarkten. | 1 |
| | C4 die Umweltsphäre Technologie kennen und für das Unternehmen nutzbar machen | 9. eine sinnvolle interne Organisationsstruktur und organisatorische Abläufe innerhalb des Unternehmens festzulegen und anzuordnen. | 2 |
| | C5 die Umweltsphäre Wirtschaft kennen und für das Unternehmen nutzbar machen | 10. Aufgrund ihrer finanz- und betriebsbuchhalterischen Kenntnisse die finanzielle Lage des Unternehmens zu überblicken und die Jahresabschlüsse zu beurteilen. | 1 |
| D Anspruchsgruppen in unternehmerische Überlegungen einbeziehen | D1 Ansprüche und Interessen von Dritten an das Unternehmen vor dem Hintergrund des unternehmerischen Handelns reflektieren und umsetzen | 11. Module vernetzen: Die Kandidatinnen und Kandidaten zeigen auf, dass sie die Kompetenzen aus mindestens vier Modulen vernetzt anwenden können. Sie stellen Auswirkungen einer Entscheidung auf das Unternehmen als Ganzes dar. | 3 |
| | D2 Personen, Organisationen und Institutionen aus Wirtschaft, Umwelt und Sozialem (inkl. Konsum), die Ansprüche an das eigene Unternehmen stellen, definieren, verstehen und ihre Bedeutung für das Unternehmen einschätzen | | |

| bezieht sich auf Handlungsfeld | bezieht sich auf Handlungssituationen | wird bewertet anhand folgender Kriterien/Indikatoren | mögliche Punkte |
|---------------------------------------|--|--|------------------------|
| | D3 mit der Anspruchsgruppe Kapitalgeber wirkungsvoll umgehen | Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. 12. Analysekompetenz: Die Kandidatinnen und Kandidaten analysieren und beschreiben die Gegebenheiten in ihrem Betrieb bzw. ihrem Verantwortungsbereich. 13. Konzeptkompetenz: Die Kandidatinnen und Kandidaten beschreiben aufgrund der Analyse im eigenen Unternehmen eine konkrete Umsetzung. Erwartet wird, dass die verschiedenen Massnahmen umgesetzt und dokumentiert wurden. | 1 |
| | D4 mit der Anspruchsgruppe Kunden wirkungsvoll und nachhaltig umgehen | | |
| | D5 mit der Anspruchsgruppe Mitarbeitende wirkungsvoll umgehen | | 2 |
| | D6 mit der Anspruchsgruppe Staat wirkungsvoll umgehen | | |
| | D7 mit der Anspruchsgruppe Lieferanten wirkungsvoll umgehen | | |
| | D8 mit der Anspruchsgruppe Konkurrenz wirkungsvoll umgehen | | |
| F Strukturen | F1 Arbeitsanalyse und -synthese vornehmen | Dito. Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. | |
| | F2 Input/Output-Optimierung bei der Organisation des Unternehmens anwenden | | |
| | F3 Aufbauorganisation erstellen | | |
| | F4 Ablauforganisation erstellen | | |
| H Prozesse | H1 Informationssysteme nutzen | Dito. Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. | |
| | H2 Wichtige Entscheidungsgrundlagen wie Kennzahlen usw. bestimmen | | |

| bezieht sich auf Handlungsfeld | bezieht sich auf Handlungssituationen | wird bewertet anhand folgender Kriterien/Indikatoren | mögliche Punkte |
|--------------------------------|--|--|-----------------|
| I Managementprozesse | I1 Managementprozesse verstehen | Dito. Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. | |
| | I2 Fakten bzw. Grundlagen für Begründungen bei unternehmerischen Entscheidungen schaffen und diese Fakten so aufbereiten, dass diese den Anspruchsgruppen mitgeteilt werden können | | |
| | I3 Qualitätsmanagement wirkungsvoll einsetzen | | |
| | I4 rechtliche Rahmenbedingungen einhalten | | |
| J Geschäftsprozesse | J1 Geschäftsprozesse evaluieren | Dito. Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. | |
| | J2 Kunden akquirieren, binden und Marken führen | | |
| | J3 Leistungserstellung gewährleisten: Beschaffung, Logistik und Produktion | | |
| K Unterstützungsprozesse | K1 Unterstützungsarbeit leisten | Dito. Kriterien/Indikatoren 1. bis 13. | |
| | K2 Personalarbeit leisten | | |
| | K3 Bildungsarbeit leisten | | |
| | K4 Infrastrukturbewirtschaftung vollziehen | | |
| | K5 Kommunikationsarbeit leisten | | |
| | K6 Risiko bewältigen | | |
| | K7 rechtliche Gestaltung und juristische Begleitung der Geschäftstätigkeit gewährleisten | | |

Die Schlussfolgerung

Mit der Schlussfolgerung zeigen die Kandidatinnen und Kandidaten den Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten auf, dass sie über folgende Kompetenzen verfügen:

| Kompetenz | Kriterien und Indikatoren zur Bewertung | Mögliche Punkte |
|--------------------------|--|------------------------|
| Perspektiven aufzuzeigen | Die Kandidatinnen und Kandidaten zeigen Perspektiven und Vorschläge für Verbesserungen auf und schlagen Alternativen sowie eine mögliche Übertragung auf andere Situationen vor. | 1 |
| Reflexionskompetenz | Die Kandidatinnen und Kandidaten beurteilen die Umsetzung bezüglich Stärken/Schwächen resp. Chancen/Gefahren | 3 |

Für eigentümergeführte Betriebe und damit für das «**Zusatzzertifikat Familien-KMU**»* werden bei den beschriebenen Handlungssituationen und den darin enthaltenen konkreten Problemlösungen und Umsetzungen folgende Aspekte bewertet:

| Kriterien und Indikatoren zur Bewertung | Mögliche Punkte |
|---|------------------------|
| Führung, Entscheide und Risiken des eigentümergeführten Unternehmens teilen und mittragen. | 3 |
| Die Lebenspartnerin bzw. den Lebenspartner sowie andere Familienmitglieder entlasten und unterstützen und dabei sowohl die Unternehmens-, als auch die Familieninteressen wahren. | 3 |
| Die eigenen Aktivitäten, jene der Mitarbeitenden, des Partners bzw. der Partnerin und der Familie koordinieren. | 2 |
| Die Bedeutung der familiären Einflüsse auf das Unternehmen klären und familiäre Besonderheiten und Bedürfnisse aktiv in die Führungstätigkeit integrieren. | 2 |
| Total Familien-KMU-spezifische Handlungskompetenzen | 10 |

***Hinweis**

Der Umfang des Performanzdossiers erweitert sich um 5 Seiten, d.h. auf max. 45 Seiten.

3.2. Bewertung

Es kann auch die Hälfte der zu erreichenden Punkte vergeben werden.

| Kriterien mit zu erreichenden Punkten | nicht erreicht | teilweise erreicht | erreicht |
|---------------------------------------|----------------|--------------------|----------|
| 1 | 0 | 0.5 | 1 |
| 2 | 0 | 1 | 2 |
| 3 | 0 | 1.5 | 3 |

Maximal zu erreichende Punkte Performanzdossier

Einleitung
Hauptteil
Schlussfolgerung

30 Punkte

5 Punkte
21 Punkte
4 Punkte

Bestanden mit 18 bis 30 Punkten

Nicht bestanden mit 0 bis 17.5 Punkten

Die Berufsprüfung gilt als bestanden, wenn jeder einzelne Prüfungsteil (Performanzdossier, Präsentation und Expertengespräch) mit 60 Prozent der maximal erreichbaren Punkte erfüllt wurde.

4. Wiederholung

Die Wiederholung der Prüfung umfasst alle drei Prüfungsteile.

Das Performanzdossier für die Wiederholungsprüfung kann auf der Grundlage des ersten Performanzdossiers erstellt werden (verbesserte Auflage). Nicht erlaubt ist die Kennzeichnung mittels Korrekturmodus.