

Modulprüfungen SVF-ASFC

Nullserie 2013

Nullserie (Modulbeschreibung 2013)

Personalmanagement Aufgabenstellung

Dauer der Prüfung:

90 Minuten

Erlaubte Hilfsmittel:

ZGB und OR

Kleben Sie Ihre
Prüfungsmarke hier auf!

Punkte: _____

Note: _____

Unterschrift Experte 1: _____

Unterschrift Experte 2: _____

Cleaning AG

Sie haben vor sechs Monaten die Leitung einer Abteilung in der Cleaning AG übernommen, die Reinigungsmittel und Pflegeprodukte verkauft. Ganz wenige Spezialprodukte werden selbst hergestellt, der Rest wird gekauft, teilweise veredelt, abgefüllt, abgepackt und vertrieben. Mit ihrem Angebot bedient die Cleaning AG primär die Schweiz sowie das Deutsch sprechende Ausland – und über Wiederverkäufer auch andere Länder Europas. Dank einem guten Internetauftritt, langjähriger Stammkundschaft und einem Aussendienst sowie Messeverkauf konnte bisher der jährliche Absatz kontinuierlich gesteigert werden.

Insgesamt arbeiten 48 Personen (in 36.5 Stellenwerten) im Unternehmen. Sie selbst sind zusammen mit 8 Mitarbeitenden für die Produktion der Reinigungsmittel zuständig. Sie kaufen dazu die Grundkomponenten ein, mischen sie und füllen sie entsprechend ab.

Ihr Vorgesetzter ist der neue CEO, der seit rund zwei Monaten im Unternehmen tätig ist und sehr partizipativ führt. Jede Woche führt er eine kurze Sitzung mit allen Abteilungsleitenden durch und verlangt, dass auch Sie Ihre Mitarbeitenden bestmöglich in unternehmerische Prozesse/Entscheide integrieren.

Vor rund einem Monat hat die Cleaning AG die Körperpflege AG, ein kleines Unternehmen im Bereich Körperpflegeprodukte, mit ihren 8 Mitarbeitenden übernommen und ist nun an deren Integration. Das übernommene Unternehmen ist eine reine Handelsfirma und hat einen äusserst gut aufgestellten Aussendienst; dies war einer der Hauptgründe für den Zukauf.

In wenigen Monaten wird ein neues Geschäftsgebäude bezogen und dann das zugekaufte Unternehmen örtlich und rechtlich integriert (neue Firma: Cleaning + Körperpflege AG). Gleichzeitig erfolgen eine technische Aufrüstung und die Zusammenführung der beiden Unternehmenskulturen. Aus der Körperpflege AG werden 4 Personen zu Ihrem Team stossen. Gleich zu Beginn wollen Sie alle Mitarbeitenden selbst führen – später, wenn Sie die neuen Mitarbeitenden gut kennen, könnte allenfalls eine weitere Hierarchie eingebaut werden.

Ein eigentliches Personalwesen haben Sie nicht, denn Sie sind und fühlen sich in Ihrem Bereich selbst zuständig für das Personalmanagement.

Aufgabe 1: Leitbild

16 Punkte

Mit der Fusion der beiden Unternehmen am neuen Standort wird ein Leitbildprozess gestartet; der CEO gibt Ihnen dafür die Projektleitung. Sie machen sich vor dem Projektstart ein paar Überlegungen zu diesem Themenkreis.

- 1.1 Sie fragen sich zunächst nach dem Nutzen eines Leitbildes und wollen das genauere Vorgehen bestimmen und die Vorarbeiten für das Projekt erledigen.

Welchen Nutzen können Sie im vorliegenden Fall der Fusion aus der Sicht des Personalmanagements aus einem Leitbild ziehen? Nennen Sie stichwortartig 4 Aspekte.

(4 Punkte)

Welche und wie viele Mitarbeitende ziehen Sie bei, um das Vorgehen und die Vorarbeiten für das Projekt zu erledigen, damit Sie den ersten Entwurf dann weiteren Mitarbeitenden vorlegen können? (2 Punkte)

Nutzen aus einem Leitbild	
1	
2	
3	
4	

Beigezogene Mitarbeitende

- 1.2 Sie erinnern sich an ein Gespräch mit Ihrer Stellvertreterin, einer langjährigen Mitarbeiterin. Sie meinte, dass es nicht mehr wie früher sei mit den Mitarbeitenden. Erklären Sie 3 gesellschaftliche Veränderungen und geben Sie jeweils an, wie sich diese auf das Personalmanagement auswirken. (6 Punkte)

Gesellschaftliche Veränderung	Auswirkung auf das Personalmanagement

- 1.3 Ein Leitbildsatz könnte lauten: „*Wir fördern engagierte Mitarbeitende*“. Zeigen Sie anhand von 2 konkreten Beispielen, wie dies im HR-Bereich umgesetzt werden könnte. Beispiel: Personalentwicklung: Breites Weiterbildungsangebot mit zeitlicher/finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers. (4 Punkte)

Beispiele für die Umsetzung im HR-Bereich	
1	
2	

Hauptaufgaben der Stelle	

Wichtige Kompetenzen	
1	
2	
3	
4	

Erklärung der Problematik in rechtlicher Hinsicht

- 3.3 Es ist die Bewerbung einer 35-jährigen Hausfrau, Frau Clean, eingegangen. Sie ist eine Wiedereinsteigerin, die in einem Labor angelernt und gearbeitet hat. Infolge Mutterschaft hat sie nun 8 Jahre ausgesetzt. In den Unterlagen beschreibt sie sich sehr interessiert. Der erste Eindruck im Gespräch ist positiv – sie erscheint durchaus geeignet zu sein. Trotzdem zögern Sie noch und beschliessen, Referenzauskünfte einzuziehen. Worauf ist beim Einholen von Referenzauskünften zu achten? Nennen Sie stichwortartig 4 Aspekte. (4 Punkte)

Aspekte, auf die bei Referenzauskünften zu achten ist	
1	
2	
3	
4	

4. Aufgabe: Arbeitsvertrag

11 Punkte

Sie haben den Auftrag, den schriftlichen Arbeitsvertrag mit Frau Clean abzuschliessen. Zur Vorbereitung überlegen Sie sich dazu ein paar Fragen und überprüfen auch das, was Ihr Vorgesetzter gerne im Vertrag verankert hätte.

4.1 Welche Regelung enthält das Gesetz bezüglich der Dauer der Probezeit? (3 Punkte)

Gesetzliche Regelung bezüglich Probezeitdauer

4.2 Die Stelleninhaberin soll jeweils sicher von 10.30-12.00 Uhr sowie von 16.00-18.30 Uhr arbeiten. Wenn allerdings viel Arbeit vorhanden ist, soll der Arbeitsschluss auch später sein (nie aber früher). Die zusätzliche Zeit kann sie natürlich aufschreiben.

a) Wie nennt sich das Arbeitszeitmodell, das hier abgebildet wird?

b) Ist bei diesem Arbeitszeitmodell Akkordlohn möglich? Begründen Sie Ihre Ansicht kurz. (3 Punkte)

Antwort a)	
Antwort b)	

4.3 Bezüglich der Ferienregelung bestehen zwei Vorschläge für die Vertragsformulierung:

– Frau Clean: „Die Arbeitnehmerin bezieht ihre Ferien ausschliesslich während der Schulferien ihrer Kinder.“

– Ihr CEO: „Die Arbeitnehmerin hat auf die gesetzlich bezahlten Ferien Anspruch. Die Ferien sind wie folgt zu beziehen: 1. Woche Februar, 1. Woche April, 1. Woche August und 1. Woche Oktober.“

Beurteilen Sie die beiden Vorschläge anhand verschiedener Aspekte. Entwerfen Sie sodann aufgrund Ihrer Beurteilung eine Formulierung, die Sie der neuen Mitarbeiterin sowie Ihrem Chef vorschlagen. (5 Punkte)

Beurteilung der Vorschläge

Entwurf für eine Formulierung

Aufgabe 5: Jahresziele und Personalentwicklung**19 Punkte**

- 5.1 Notieren Sie zwei formal korrekte Jahresziele für die neue Funktion „Reinigung/Hygiene“ aus dem Bereich Personalentwicklung und leiten Sie dazu je eine zweckmässige Schulungsmassnahme ab. Die Schulungsmassnahme „Kursbesuch“ steht nicht zur Verfügung. (6 Punkte)

	Jahresziel	Schulungsmassnahme
1		
2		

- 5.2 Wie Sie aus den folgenden Notizen aus dem Probezeitbericht entnehmen, fehlen Frau Clean noch einige Kompetenzen: *„Willig, interessiert, noch etwas unsicher/langsam, kennt die grossen Reinigungsmaschinen nicht, hält Sicherheitsnormen nur teilweise ein – obwohl sie diese kennt, etwas geringe Dienstleistungsorientierung, wenig Gesamtinteresse, arbeitet sehr genau, hat ein Gespür für Prioritäten.“* Welche Massnahmen kommen in Frage, damit Frau Clean fehlende Kompetenzen erwerben kann? Nennen Sie 3 konkrete Massnahmen, indem Sie angeben, wie und durch wen die Kompetenzerweiterung erfolgen soll. (6 Punkte)

Massnahmen zur Kompetenzerweiterung	
1	
2	
3	

- 5.3 Ihre Stellvertreterin kommt mit folgendem Vorschlag zu Ihnen: „Was meinst Du? Wir sollten eine analytische Arbeitsplatzbewertung für die neue Funktion „Reinigung/Hygiene“ machen.“
Erklären Sie Ihrer Mitarbeiterin, was die Umsetzung dieses Vorschlages bedeuten und wie das Vorhaben ablaufen würde. (3 Punkte)

Bedeutung und Ablauf der Umsetzung des Vorschlags	

- 5.4 Einer Ihrer Mitarbeiter besucht eine Führungsausbildung, an der sich das Unternehmen zeitlich/finanziell beteiligt. Finanzieller Aufwand für den Mitarbeiter: CHF 10'000 Schulgeld und Prüfungsgebühr. Zeitlicher Aufwand: jeweils 40 Blöcke am Mittwoch (16 bis 20 Uhr) und am Samstag (8 bis 12 Uhr).
Welche generellen Überlegungen stellen Sie an, um den Kostenanteil des Unternehmens festzulegen? Nennen Sie stichwortartig 4 Überlegungen. (4 Punkte)

Überlegungen zur Festlegung des Kostenanteils	
1	
2	
3	
4	

Aufgabe 6: Personalportfolio

8 Punkte

Bezüglich Führungskompetenz haben Sie in Ihrem Team ein Portfolio erstellt, da Ihre Stellvertreterin in 6 Monaten pensioniert wird. Hier sind alle Mitarbeitenden der Abteilung eingetragen bezüglich Leistung (erhoben durch die Jahresbeurteilung) und Potenzial (erhoben durch Ihre Einschätzung).

Potenzial hoch	6 Personen (A)	1 Person (B)
tief	2 Personen (D)	2 Personen (C)
	tief	hoch Leistung

Setzen Sie sich mit dem Portfolio auseinander und nehmen Sie mit Begründung Stellung zur Frage: Scheint es aufgrund des Portfolios realistisch, dass aus den verbleibenden 11 Mitarbeitenden eine neue Stellvertreterin/einen neuen Stellvertreter aufbauen können?

Auseinandersetzung mit dem Portfolio und Stellungnahme zur Frage, ob die Stellenbesetzung aus dem bestehenden Mitarbeitendenstamm realistisch ist

Aufgabe 7: Personalaustritt

10 Punkte

Mit einem Schichtführer haben Sie öfters Differenzen. Seine Leistung ist trotz mehrmaligen Gesprächen ungenügend, sein Führungsstil ruppig und die beiden zugeteilten Mitarbeiterinnen sind mit ihm unzufrieden. Sie überlegen sich, ob Sie ihm kündigen sollen.

- 7.1 Just in diesem Moment kommt der Schichtführer und erklärt Ihnen, dass er daran denkt, selber zu kündigen. Erklären Sie kurz, welche unterschiedlichen Auswirkungen bezüglich Sozialversicherungen bestehen, wenn der Mitarbeiter von sich aus kündigt im Vergleich zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber. (2 Punkte)

Unterschiedliche Auswirkungen bezüglich Sozialversicherung

- 7.2 Es kommt zur Kündigung durch den Arbeitgeber, der das Kündigungsschreiben am 31. Mai der Post übergibt. Wann ist der letzte Arbeitstag des Schichtführers, wenn mit ihm folgende Kündigungsfristen schriftlich vereinbart sind? „Der Arbeitgeber hat eine zweimonatige, der Arbeitnehmer eine viermonatige Kündigungsfrist einzuhalten; Kündigung jeweils auf Ende Monat.“ Begründen Sie Ihre Ansicht kurz. (4 Punkte)

Letzter Arbeitstag des Schichtführers (mit Begründung)

