

1. Parte 1Esame 

Questa parte d'esame viene avviata con un codice di accesso. Il codice di accesso le sarà comunicato dal sorvegliante.

La parte d'esame dura 50 minuti.

Se si conclude questa parte d'esame con «Chiudere test» e si conferma la domanda di controllo, questa parte d'esame è irrevocabilmente conclusa.

Informazioni**Domande:** 1

1.1.1. ID-000-021-678 - Compiti 01 / Parte 1

Nessun commento  

Descrizione del caso parte 1

Si è ambientata e ha già acquisito una buona dimestichezza come Specialista in HR nell'azienda. Poiché la responsabile HR andrà in congedo maternità, lei si occuperà dei progetti HR in corso e pianificati, oltre a sostituirla nelle attività quotidiane fino al suo rientro previsto.

Il signor Bauer ha sviluppato una strategia di crescita per Welts SA. È necessario assumere nuovi dipendenti, in particolare nelle sedi di Bellinzona e Montreux. Il direttore vorrebbe migliorare le procedure e i processi a questo proposito e stabilire un processo di onboarding standardizzato per i primi 100 giorni.

Il conflitto esistente nel reparto "vendite" sta diventando sempre più marcato. Il direttore le chiede di analizzarlo e di individuare le possibili soluzioni.

Il signor Bauer le chiede di redigere un codice di condotta sulla parità fra uomo e donna.

In futuro, i dipendenti dovranno essere consapevoli dei valori fondamentali dell'azienda su questo tema.

Non sussiste materiale supplementare.

Onboarding: i primi 100 giorni in azienda

Il direttore le chiede di creare un processo di onboarding standardizzato per l'intera azienda per i primi 100 giorni. L'obiettivo è quello di implementare e radicare questo processo in tutte le sedi. Lei pianifica il processo di onboarding fin dal primo giorno del nuovo dipendente in azienda.

Le fasi del processo sono già state definite in precedenza. Indichi ora 4 azioni per ogni fase del processo che differiscono in modo significativo e quale vantaggio la fase del processo porta ai nuovi dipendenti.

Valutare le soluzioni come segue

- 1 CA per ogni azione corretta indicata
- 1 CA per ogni indicazione corretta del vantaggio della fase del processo per i nuovi dipendenti

CA	Punti
20	5
19-16	4
15-12	3
11-8	2
7-4	1

CA
3-0

Punti
0

Requisiti delle risposte

- Ogni azione deve essere descritta in più parole chiave.
- Il vantaggio della fase del processo deve essere formulato in almeno una frase completa.

Informazioni supplementari

- Le fasi del processo sono già definite.
- Si rinuncia a fornire un esempio di soluzione.

Fase del processo	4 azioni per la fase di processo (più parole chiave)	Vantaggio della fase del processo per i nuovi dipendenti (almeno una frase completa)
Primo giorno di lavoro (inizio)	(11.)	(12.)
	(21.)	
	(31.)	
	(41.)	
Prima settimana lavorativa (a breve termine)	(51.)	(52.)
	(61.)	
	(71.)	
	(81.)	
Primo mese (a medio termine)	(91.)	(92.)
	(101.)	
	(111.)	
	(121.)	
Terzo mese (a lungo termine e conclusione)	(131.)	(132.)
	(141.)	
	(151.)	
	(161.)	

Risposta del candidato

(11.)

(12.)

(21.)

(31.)

(41.)

(51.)

(52.)

(61.)

(71.)

(81.)

(91.)

(92.)

(101.)

(111.)

(121.)

(131.)

(132.)

(141.)

(151.)

(161.)

1.1.2. ID-000-021-679 - Compito 02 / Parte 1

Nessun commento 

Descrizione del caso parte 1

Si è ambientata e ha già acquisito una buona dimestichezza come Specialista in HR nell'azienda. Poiché la responsabile HR andrà in congedo maternità, lei si occuperà dei progetti HR in corso e pianificati, oltre a sostituirla nelle attività quotidiane fino al suo rientro previsto.

Il signor Bauer ha sviluppato una strategia di crescita per Welty SA. È necessario assumere nuovi dipendenti, in particolare nelle sedi di Bellinzona e Montreux. Il direttore vorrebbe migliorare le procedure e i processi a questo proposito e stabilire un processo di onboarding standardizzato per i primi 100 giorni.

Il conflitto esistente nel reparto "vendite" sta diventando sempre più marcato. Il direttore le chiede di analizzarlo e di individuare le possibili soluzioni.

Il signor Bauer le chiede di redigere un codice di condotta sulla parità fra uomo e donna.

In futuro, i dipendenti dovranno essere consapevoli dei valori fondamentali dell'azienda su questo tema.

Non sussiste materiale supplementare.

Gestione conflitti

Il signor Bauer, direttore, le chiede di analizzare il conflitto nel reparto vendite e di trovare possibili soluzioni.

Mostri quali sono le 5 possibili cause che hanno portato al conflitto. Pensi ai possibili modi di procedere per risolvere il conflitto e alle opportunità che questo creerebbe per il reparto vendite.

Valutare le soluzioni come segue

- 3 CA per possibile causa con possibile modo di procedere per risoluzione del conflitto e opportunità creata.
- 2 CA per possibile causa con possibile modo di procedere o opportunità creata.
- 1 CA per possibile causa senza possibile modo di procedere e senza opportunità creata.

CA	Punti
15	6
14-13	5
12-10	4
9-8	3
7-5	2
4-3	1

CA
2-0

Punti
0

Requisiti delle risposte

- Le possibili cause devono differenziarsi sostanzialmente.
- La possibile causa deve essere formulata in almeno una frase completa.
- I possibili modi di procedere per la risoluzione del conflitto devono differenziarsi sostanzialmente.
- I possibili modi di procedere per la risoluzione del conflitto devono essere formulate in almeno una frase completa.
- Le opportunità devono differenziarsi sostanzialmente.
- Ogni opportunità deve essere formulata in almeno una frase completa.

Possibile causa (almeno una frase completa)	Modi di procedere per la risoluzione conflitto (almeno una frase completa)	Opportunità per il reparto vendita (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: I diversi gruppi d'età portano al conflitto intergenerazionale	Esempio di soluzione: Illustrare i problemi del conflitto intergenerazionale nel team coaching e promuovere la comprensione reciproca e la disponibilità al compromesso.	Esempio di soluzione: I partecipanti si conoscono meglio con i loro valori, le loro motivazioni e le loro attitudini lavorative e possono così trarre vantaggio dalla conoscenza reciproca.
(20.)	(21.)	(22.)
(30.)	(31.)	(32.)
(40.)	(41.)	(42.)
(50.)	(51.)	(52.)
(60.)	(61.)	(62.)

Risposta del candidato

(20.)

(21.)

(22.)

(30.)

(31.)

(32.)

(40.)

(41.)

(42.)

(50.)

(51.)

(52.)

(60.)

(61.)

(62.)

1.1.3. ID-000-021-683 - Compito 03 / Parte 1

Nessun commento  

Descrizione del caso parte 1

Si è ambientata e ha già acquisito una buona dimestichezza come Specialista in HR nell'azienda. Poiché la responsabile HR andrà in congedo maternità, lei si occuperà dei progetti HR in corso e pianificati, oltre a sostituirla nelle attività quotidiane fino al suo rientro previsto.

Il signor Bauer ha sviluppato una strategia di crescita per Welty SA. È necessario assumere nuovi dipendenti, in particolare nelle sedi di Bellinzona e Montreux. Il direttore vorrebbe migliorare le procedure e i processi a questo proposito e stabilire un processo di onboarding standardizzato per i primi 100 giorni.

Il conflitto esistente nel reparto "vendite" sta diventando sempre più marcato. Il direttore le chiede di analizzarlo e di individuare le possibili soluzioni.

Il signor Bauer le chiede di redigere un codice di condotta sulla parità fra uomo e donna.

In futuro, i dipendenti dovranno essere consapevoli dei valori fondamentali dell'azienda su questo tema.

Non sussiste materiale supplementare.

Codice di condotta

Ha il compito di redigere un codice di condotta sulla parità fra uomo e donna.

Le linee guida specifiche da includere in tale documento dovrebbero migliorare le pari opportunità tra uomini e donne in tutte le aree e livelli della Welty SA.

Indichi 6 diversi temi per il codice di condotta in relazione alla parità fra uomo e donna e formuli questi temi per il codice di condotta.

Valutare le soluzioni come segue

- 1 CA per tema corretto con formulazione appropriata

CA	Punti
6	4
5-4	3
3-2	2
1	1
0	0

Requisiti delle risposte

- Il tema deve formulato in più parole chiave.
- Le formulazioni devono essere scritte in una frase completa.

Tema (più parole chiave)	Formulazione nel codice di condotta (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: Valutazione delle prestazioni con retribuzione	Esempio di soluzione: La retribuzione per la valutazione delle prestazioni si basa sugli stessi criteri a tutti i livelli gerarchici, indipendentemente dal sesso.
(20.)	(21.)
(30.)	(31.)
(40.)	(41.)
(50.)	(51.)
(60.)	(61.)
(70.)	(71.)

Risposta del candidato

(20.)

(21.)

(30.)

(31.)

(40.)

(41.)

(50.)


(51.)

(60.)

(61.)

(70.)


(71.)

1. Parte 1Esame **Pagina finale**

Ha completato questa parte d'esame.

La preghiamo di rimanere seduta/o finché tutti i candidati non avranno completato questa parte d'esame.

Cliccando su indietro (in alto a destra) si torna al percorso di apprendimento, dove potrà iniziare con la prossima parte d'esame.

2. Parte 2Esame 

Questa parte d'esame viene avviata con un codice di accesso. Il codice di accesso le sarà comunicato dal sorvegliante.

La parte d'esame dura 50 minuti.

Se si conclude questa parte d'esame con «Chiudere test» e si conferma la domanda di controllo, questa parte d'esame è irrevocabilmente conclusa.

Informazioni**Domande:** 1

2.1.1. ID-000-021-685 - Compito 04 / parte 2

Nessun commento  

Descrizione del caso parte 2

In qualità di Specialista in HR presso Welty SA, attualmente è anche la persona di riferimento per le domande sulla protezione dei dati. La legge federale sulla protezione dei dati (nLPD) è entrata in vigore il 1° settembre 2023 e non tutti i dipendenti sono consapevoli dell'importanza dei cambiamenti. Illustrate al direttore l'impatto che la nLPD ha sulle attività o sui processi HR.

Nel suo ruolo, dovrà supportare i dipendenti nelle questioni amministrative relative alle loro missioni all'estero. Si tratta principalmente di compiti amministrativi per garantire che i dipendenti possano presentare tutti i documenti necessari all'estero.

Inoltre, è la persona di riferimento dei dipendenti per tutte le questioni relative alle assicurazioni sociali svizzere.

Non sussiste materiale supplementare.

Revisione legge protezione dei dati

Crei una panoramica per il direttore con 4 attività o processi HR che sono interessati dalla revisione della legge sulla protezione dei dati. Spieghi i cambiamenti nelle attività o nei processi HR e ne descriva l'effetto su Welty SA.

Valutare le soluzioni come segue

- 3 CA per ogni attività o processo HR interessato con spiegazione e effetto adeguato
- 2 CA per ogni attività o processo HR con spiegazione adeguata senza effetto
- 1 CA per ogni attività o processo HR interessato senza spiegazione e senza effetto adeguato

CA	Punti
12	5
11-9	4
8-7	3
6-4	2
3-2	1
1-0	0

Requisiti delle risposte

- Le attività o processi HR devono differenziarsi sostanzialmente.
- Le attività o processi HR devono essere formulati con almeno una parola chiave.
- La spiegazione deve essere formulata in almeno una frase completa.
- L'effetto deve essere formulato in almeno una frase completa.

Attività HR o processo HR (almeno una parola chiave)	Spiegazione cambiamento (almeno una frase completa)	Effetto sulla Welti SA (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: Reclutamento, assunzione di personale	Esempio di soluzione: Welti SA deve garantire che i documenti di candidatura siano trattati in conformità alle norme sulla protezione dei dati. I candidati devono essere informati in modo trasparente sull'uso dei loro dati	Esempio di soluzione: La normativa può rallentare il processo di reclutamento, in quanto sono necessari ulteriori passaggi come l'informazione e l'ottenimento del consenso.
	e per il trattamento delle informazioni personali è necessario il consenso dei candidati.	
(30.)	(31.)	(32.)
(40.)	(41.)	(42.)
(50.)	(51.)	(52.)
(60.)	(61.)	(62.)

Risposta del candidato

(30.)

(31.)

(32.)

(40.)

(41.)

(42.)

(50.)

(51.)

(52.)

(60.)

(61.)

(62.)

2.1.2. ID-000-021-676 - Compito 05 / parte 2

Nessun commento  

Descrizione del caso parte 2

In qualità di Specialista in HR presso Welte SA, attualmente è anche la persona di riferimento per le domande sulla protezione dei dati. La legge federale sulla protezione dei dati (nLPD) è entrata in vigore il 1° settembre 2023 e non tutti i dipendenti sono consapevoli dell'importanza dei cambiamenti. Illustrate al direttore l'impatto che la nLPD ha sulle attività o sui processi HR.

Nel suo ruolo, dovrà supportare i dipendenti nelle questioni amministrative relative alle loro missioni all'estero. Si tratta principalmente di compiti amministrativi per garantire che i dipendenti possano presentare tutti i documenti necessari all'estero.

Inoltre, è la persona di riferimento dei dipendenti per tutte le questioni relative alle assicurazioni sociali svizzere.

Non sussiste materiale supplementare.

Impieghi all'estero

Lei compila i documenti per i dipendenti in trasferta all'estero. Due dipendenti frequenteranno un corso di formazione presso un'azienda francese il mese successivo e saranno distaccati per questo periodo.

Quali sono le 5 domande che vi ponete per completare le attività amministrative necessarie per questa trasferta all'estero? Descriva come procede per ottenere un modulo A1 ("Portable Document" A1) per i dipendenti e spieghi perché è necessario.

Valutare le soluzioni come segue

- 1 CA per domanda corretta
- 1 CA per modo di procedere corretto
- 1 CA per spiegazione corretta della necessità.

CA	Punti
7	4
6-5	3
4-3	2
2-1	1
0	0

Requisiti delle risposte

- Le domande devono essere formulate con una domanda interrogativa.
- La descrizione del modo di procedere deve essere formulata in più frasi complete.
- La spiegazione della necessità deve essere formulata in più frasi complete.

Domande dello Specialista in HR (una frase interrogativa)
Esempio di soluzione: Quanto durerà l'impiego del dipendente?
(20.)
(30.)
(40.)
(50.)
(60.)
Descrizione del modo di procedere (in più frasi complete)
(80.)
Spiegazione della necessità (in più frasi complete)
(100.)

Risposta del candidato

(20.)

(30.)

(40.)

(50.)

(60.)

(80.)

(100.)

2.1.3. ID-000-021-677 - Compito 06 / parte 2

Nessun commento  

Descrizione del caso parte 2

In qualità di Specialista in HR presso Welty SA, attualmente è anche la persona di riferimento per le domande sulla protezione dei dati. La legge federale sulla protezione dei dati (nLPD) è entrata in vigore il 1° settembre 2023 e non tutti i dipendenti sono consapevoli dell'importanza dei cambiamenti. Illustrate al direttore l'impatto che la nLPD ha sulle attività o sui processi HR.

Nel suo ruolo, dovrà supportare i dipendenti nelle questioni amministrative relative alle loro missioni all'estero. Si tratta principalmente di compiti amministrativi per garantire che i dipendenti possano presentare tutti i documenti necessari all'estero.

Inoltre, è la persona di riferimento dei dipendenti per tutte le questioni relative alle assicurazioni sociali svizzere.

Non sussiste materiale supplementare.

Assicurazioni sociali

Nel suo ruolo, lei fornisce anche consulenza ai dipendenti sulle assicurazioni sociali svizzere.

La signora Ruch, impiegata alla ricezione 25enne, conosce poco questi argomenti e vorrebbe saperne di più. La signora Ruch lavora all'80% presso la Welty SA, è nubile e non ha figli.

Indichi 6 assicurazioni sociali rilevanti per il suo rapporto di lavoro. Scelga se queste sono obbligatorie per legge per il datore di lavoro e quale percentuale deve pagare. Spieghi alla signora Ruch, utilizzando esempi specifici che la riguardano, quando la rispettiva assicurazione fornisce quale prestazione.

Valutare le soluzioni come segue

Se l'assicurazione sociale pertinente al rapporto di lavoro è indicata correttamente:

- 2 CA con scelta corretta dell'assicurazione obbligatoria per il datore di lavoro e dell'importo della quota a carico del datore di lavoro richiesta dalla legge, nonché la corretta menzione di un esempio
- 1 CA con scelta corretta dell'assicurazione obbligatoria per il datore di lavoro e dell'importo della quota a carico del datore di lavoro prevista dalla legge o con la corretta menzione di un esempio

CA	Punti
12	6
11-10	5
9-8	4
7-6	3
5-4	2
3-2	1
1-0	0

Requisiti delle risposte

- L'assicurazione sociale deve essere menzionata con almeno una parola chiave.
- L'esempio deve essere formulato in almeno una frase completa.

Assicurazione sociale (almeno una parola chiave)	Obbligatoria per il datore di lavoro per legge (Single Choice)	Quota in % obbligatoria per legge datore di lavoro (Single Choice)	Esempio relativo alla signora Ruch (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: AVS	Esempio di soluzione: Sì	Esempio di soluzione: 50%	Esempio di soluzione: L'AVS paga una rendita alla dipendente al momento del pensionamento.
(20.)	(21.)	(22.)	(23.)
(30.)	(31.)	(32.)	(33.)
(40.)	(41.)	(42.)	(43.)
(50.)	(51.)	(52.)	(53.)
(60.)	(61.)	(62.)	(63.)
(70.)	(71.)	(72.)	(73.)

Risposta del candidato

(20.)

- (21.) ☐ Sì
☐ No

- (22.) ☐ Nessuna
☐ 50 %
☐ 75 %
☐ 100 %

(23.)

(30.)

- (31.) ☐ Sì
☐ No

- (32.) ☐ Nessuna
☐ 50 %
☐ 75 %

☐ 100 %

(33.)

(40.)

(41.) ☐ Si
☐ No

(42.) ☐ Nessuna
☐ 50 %
☐ 75 %
☐ 100 %

(43.)

(50.)

(51.) ☐ Si
☐ No

(52.) ☐ Nessuna
☐ 50 %
☐ 75 %
☐ 100 %

(53.)

(60.)

(61.) ☐ Si
☐ No

(62.) ☐ Nessuna
☐ 50 %
☐ 75 %
☐ 100 %

(63.)

(70.)

(71.) ☐ Si
☐ No

(72.) ☐ Nessuna
☐ 50 %
☐ 75 %
☐ 100 %


(73.)

2. Parte 2Esame **Pagina finale**

Ha completato questa parte d'esame.

La preghiamo di rimanere seduta/o finché tutti i candidati non avranno completato questa parte d'esame.

Cliccando su indietro (in alto a destra) si torna al percorso di apprendimento, dove potrà iniziare con la prossima parte d'esame.

3. Parte 3Esame 

Questa parte d'esame viene avviata con un codice di accesso. Il codice di accesso le sarà comunicato dal sorvegliante.

La parte d'esame dura 50 minuti.

Se si conclude questa parte d'esame con «Chiudere test» e si conferma la domanda di controllo, questa parte d'esame è irrevocabilmente conclusa.

Informazioni**Domande:** 1

3.1.1. ID-000-021-682 - Compito 07 / Parte 03

Nessun commento  

Descrizione del caso parte 3

Il coinvolgimento dei rappresentanti dei dipendenti è importante per il direttore, signor Bauer. Per questo motivo, lei lavora attivamente a stretto contatto con i rappresentanti dei dipendenti su diverse questioni.

È necessario un concetto di change management per l'introduzione di un'organizzazione split per le Risorse Umane, al fine di poter portare avanti in modo coerente i temi delle Risorse Umane. Ciò consentirà di svolgere in modo più efficiente i compiti amministrativi e di consulenza nell'ambito HR.

L'organizzazione split HR offre a lei, in qualità di Specialista in HR, l'opportunità di svilupparsi personalmente per assumere maggiori responsabilità. A tal fine, lei elaborerà misure di sviluppo del personale adeguate. Queste dovrebbero essere adottate dal responsabile HR anche per gli altri potenziali HR Business Partner.

Non sussiste materiale supplementare.

Rappresentanza dei lavoratori e collaborazione con HR

Gli attuali rappresentanti legali dei lavoratori dell'azienda hanno riflettuto sull'attrattiva futura di Welti SA come datore di lavoro. La strategia di crescita dell'azienda nella situazione attuale di carenza di manodopera qualificata è stata definita come un conflitto di obiettivi. I rappresentanti dei lavoratori stanno preparando una proposta alla direzione su come aumentare l'attrattività dell'azienda come datore di lavoro in futuro.

Indichi la legge in cui sono sanciti i diritti e i doveri dei rappresentanti dei dipendenti e li descriva. In una seconda fase, mostri come HR possa sostenere i rappresentanti dei dipendenti nei 5 approcci indicati per aumentare l'attrattività del datore di lavoro. Spieghi una possibile implementazione per Welti SA.

Valutare le soluzioni come segue

- 1 CA ciascuno per la corretta denominazione della legge, dei diritti e dei compiti della rappresentanza dei dipendenti
- 2 CA per opzione di supporto da parte di HR e spiegazione adeguata all'implementazione
- 1 CA per opzione di supporto da parte di HR senza una spiegazione adeguata all'implementazione

CA	Punti
13	3
12-8	2
7-3	1
2-0	0

Requisiti delle risposte

- La possibilità di supporto da parte di HR deve essere formulata in almeno una frase completa.

- La spiegazione dell'implementazione deve essere formulata in almeno una frase completa.
- La legge applicabile deve essere menzionata in diverse parole chiave.
- I diritti e i compiti devono essere menzionati in diverse parole chiave.

Legge, diritti e compiti (almeno una parola chiave)	Legge applicabile:	(02.)
Diritti (più parole chiave)	Diritti:	(12.)
Compiti (più parole chiave)	Compiti:	(22.)
Approccio	Sostegno da parte di HR (almeno una frase completa)	Possibile implementazione per Welti SA (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: Modelli di lavoro flessibili	Esempio di soluzione: Insieme ai rappresentanti dei lavoratori, HR può sviluppare modelli di orario di lavoro flessibile per Welti SA che soddisfino le esigenze dei dipendenti. Può trattarsi, ad esempio, dell'introduzione	Esempio di soluzione: I sondaggi regolari tra i dipendenti possono essere utilizzati per identificare le esigenze. Questo feedback serve come base per l'elaborazione comune.
	dell'orario flessibile, dell'home office o dell'orario di lavoro annuale.	
Prestazioni complementari attrattive	(71.)	(72.)
Possibilità di sviluppo	(81.)	(82.)
Misure a favore delle famiglie	(91.)	(92.)
Sviluppo della cultura aziendale	(101.)	(102.)
Employer Branding	(111.)	(112.)

Risposta del candidato

(02.)

(12.)

(22.)

(71.)

(72.)

(81.)

(82.)

(91.)

(92.)

(101.)

(102.)

(111.)

(112.)

3.1.2. ID-000-021-675 - Compito 8 / Parte 3

Nessun commento  

Descrizione del caso parte 3

Il coinvolgimento dei rappresentanti dei dipendenti è importante per il direttore, signor Bauer. Per questo motivo, lei lavora attivamente a stretto contatto con i rappresentanti dei dipendenti su diverse questioni.

È necessario un concetto di change management per l'introduzione di un'organizzazione split per le Risorse Umane, al fine di poter portare avanti in modo coerente i temi delle Risorse Umane. Ciò consentirà di svolgere in modo più efficiente i compiti amministrativi e di consulenza nell'ambito HR.

L'organizzazione split HR offre a lei, in qualità di Specialista in HR, l'opportunità di svilupparsi personalmente per assumere maggiori responsabilità. A tal fine, lei elaborerà misure di sviluppo del personale adeguate. Queste dovrebbero essere adottate dal responsabile HR anche per gli altri potenziali HR Business Partner.

Non sussiste materiale supplementare.

Preparazione concetto di change-management

Welti SA ha deciso di adattare l'azienda alla mutata situazione del mercato. La direzione di Welti SA le ha commissionato lo sviluppo di un concetto di change management per le risorse umane. L'obiettivo è quello di gestire con successo la transizione dall'organizzazione precedente a un'organizzazione split per HR. Indichi 5 aspetti che devono essere considerati nella preparazione del concetto di change management. Formuli dei miglioramenti realizzabili. Per ogni aspetto, definisca un'opportunità e un rischio per Welti SA.

Valutare le soluzioni come segue

Se l'aspetto è nominato correttamente:

- 3 CA per miglioramento realizzabile corretto con opportunità e rischio corrispondenti
- 2 CA per miglioramento realizzabile corretto e opportunità o rischio corrispondenti
- 1 CA per miglioramento realizzabile corretto senza opportunità e rischio corrispondenti

CA	Punti
15	6
14-13	5
12-10	4
9-7	3
6-4	2
3-1	1
0	0

Requisiti delle risposte

- L'aspetto deve essere menzionato in almeno una parola chiave.
- Il miglioramento realizzabile deve essere formulato in almeno una frase completa.
- Le opportunità e i rischi devono differire in modo significativo.
- L'opportunità deve essere menzionata in più parole chiave.
- Il rischio deve essere menzionato in più parole chiave.

Aspetto (almeno una parola chiave)	Miglioramento realizzabile (almeno una frase completa)	Opportunità per Welti SA (più parole chiave)	Rischio per Welti SA (più parole chiave)
Esempio di soluzione: Creare una nuova struttura	Esempio di soluzione: La nuova struttura consente una migliore specializzazione e un supporto più efficace per i dipendenti e il management.	Esempio di soluzione: Sostegno HR più efficiente	Esempio di soluzione: Resistenza al cambiamento tra i dipendenti HR esistenti
(20.)	(21.)	(22.)	(23.)
(30.)	(31.)	(32.)	(33.)
(40.)	(41.)	(42.)	(43.)
(50.)	(51.)	(52.)	(53.)
(60.)	(61.)	(62.)	(63.)

Risposta del candidato

(20.)

(21.)

(22.)

(23.)

(30.)

(31.)

(32.)

(33.)

(40.)

(41.)

(42.)

(43.)

(50.)

(51.)

(52.)

(53.)

(60.)

(61.)

(62.)

(63.)

3.1.3. ID-000-021-684 - Compito 9 / parte 3

Nessun commento 

Descrizione del caso parte 3

Il coinvolgimento dei rappresentanti dei dipendenti è importante per il direttore, signor Bauer. Per questo motivo, lei lavora attivamente a stretto contatto con i rappresentanti dei dipendenti su diverse questioni.

È necessario un concetto di change management per l'introduzione di un'organizzazione split per le Risorse Umane, al fine di poter portare avanti in modo coerente i temi delle Risorse Umane. Ciò consentirà di svolgere in modo più efficiente i compiti amministrativi e di consulenza nell'ambito HR.

L'organizzazione split HR offre a lei, in qualità di Specialista in HR, l'opportunità di svilupparsi personalmente per assumere maggiori responsabilità. A tal fine, lei elaborerà misure di sviluppo del personale adeguate. Queste dovrebbero essere adottate dal responsabile HR anche per gli altri potenziali HR Business Partner.

Non sussiste materiale supplementare.

Sviluppo personale - Assunzione di più responsabilità

L'organizzazione HR split prevista le offre l'opportunità di svilupparsi personalmente.

Lei vorrebbe assumere maggiori responsabilità in futuro - al termine della sostituzione per congedo maternità - e aspira al ruolo di HR Business Partner. Al rientro della responsabile HR, discuterà con lei di questo desiderio e si prepara al colloquio. Le misure di sviluppo del personale che ha sviluppato dovrebbero essere adottate anche per altri potenziali HR Business Partner.

Per ciascuna delle 4 misure di sviluppo del personale specificate, definisca un esempio concreto relativo al caso e uno strumento o metodo adatto. Motivi perché ha scelto questo esempio concreto relativo al caso.

Valutare le soluzioni come segue

- 3 CA per esempio concreto relativo al caso con strumento e metodo adatto e motivazione
- 2 CA per esempio concreto relativo al caso con strumento o metodo adatto o motivazione
- 1 CA per esempio concreto relativo al caso, senza strumento e metodo adatto e motivazione

CA	Punti
12	6
11-10	5
9-8	4
7-6	3
5-4	2
3-2	1
1-0	0

Requisiti delle risposte

- L'esempio concreto relativo al caso deve essere formulato in almeno una frase completa.
- Lo strumento o il metodo deve essere menzionato in almeno una parola chiave.
- La motivazione deve essere formulata in almeno una frase completa.

Sviluppo personale ruolo di business partner HR	Esempio concreto relativo al caso (almeno una frase completa)	Strumenti risp.metodi (almeno una parola chiave)	Motivazione dell'esempio concreto riferito al caso (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: Into the job	Esempio di soluzione: Introdurre l'organizzazione HR split comunicando e spiegando compiti, responsabilità e competenze.	Esempio di soluzione: Istruzioni e formazioni	Esempio di soluzione: I compiti, le responsabilità e le competenze nell'organizzazione HR split diventano più chiari e trasparenti per i dipendenti HR.
On the job	(21.)	(22.)	(23.)
Near the job	(31.)	(32.)	(33.)
Off the job	(41.)	(42.)	(43.)
Anlong the job	(51.)	(52.)	(53.)

Risposta del candidato

(21.)

(22.)

(23.)

(31.)

(32.)

(33.)

(41.)


(42.)

(43.)

(51.)

(52.)


(53.)

3. Parte 3Esame **Pagina finale**

Ha completato questa parte d'esame.

La preghiamo di rimanere seduta/o finché tutti i candidati non avranno completato questa parte d'esame.

Cliccando su indietro (in alto a destra) si torna al percorso di apprendimento, dove potrà iniziare con la prossima parte d'esame.

4. Parte 4Esame 

Questa parte d'esame viene avviata con un codice di accesso. Il codice di accesso le sarà comunicato dal sorvegliante.

La parte d'esame dura 50 minuti.

Se si conclude questa parte d'esame con «Chiudere test» e si conferma la domanda di controllo, questa parte d'esame è irrevocabilmente conclusa.

Informazioni**Domande:** 1

4.1.1. ID-000-021-674 - Compito 10 / Parte 4Nessun commento  **Descrizione del caso parte 4**

Il direttore, signor Bauer, vuole sviluppare e professionalizzare continuamente l'azienda. Per garantire che i dipendenti siano consapevoli degli obiettivi e possano accompagnare l'azienda in questo percorso, il signor Bauer ha dato a tutti i dirigenti un messaggio chiaro sul tema degli accordi sugli obiettivi.

D'ora in poi, saranno svolte le valutazioni annuali dei dipendenti e i dipendenti riceveranno obiettivi definiti e realizzabili, basati sulla formula SMART. Questo vale anche per il reparto HR.

I dirigenti non conoscono i diversi tipi di disdetta e i relativi aspetti legali. La direzione vuole che i licenziamenti siano effettuati in modo corretto e rispettoso e decide che d'ora in poi uno Specialista in HR svolgerà sempre un colloquio di licenziamento con il superiore. Utilizzando esempi espliciti, lei mostra ai superiori e alla direzione quali tipi di disdetta esistono e cosa bisogna considerare quando li si applica.

I colloqui d'uscita non sono attualmente svolti in modo standardizzato. I colloqui d'uscita devono essere standardizzati, in modo che l'azienda conosca i motivi dell'uscita e possa valutare l'efficacia dei cambiamenti implementati. D'ora in poi, il colloquio sarà condotto dallo Specialista in HR l'ultimo giorno lavorativo con il dipendente in partenza.

È disponibile il seguente materiale aggiuntivo (busta con situazione iniziale):

- Allegato alla parte 4, compito 10
- Allegato alla parte 4, compito 11

Formulazione di obiettivi SMART

Lei prepara per la responsabile HR gli obiettivi SMART per l'intero team HR. Prende in considerazione gli ultimi progetti HR. Ha già fatto le prime formulazioni. Controlli la completezza degli obiettivi SMART definiti, selezioni il criterio mancante e formuli il testo appropriato per il criterio mancante. Indichi l'opportunità dell'obiettivo per Welter SA.

Valutare le soluzioni come segue

Con la selezione corretta del criterio mancante:

- 2 CA per il testo corrispondente al criterio mancante e opportunità corretta per la Welter SA
- 1 CA per il testo corrispondente del criterio mancante o opportunità corretta per la Welter SA

CA	Punti
6	4
5-4	3
3-2	2
1	1
0	0

Requisiti delle risposte

- Il testo del criterio mancante deve essere formulato in almeno una frase completa.
- L'opportunità per la Welts SA deve essere formulata in almeno una frase completa.

Obiettivo (vedi allegato parte 4, compito 10)	Criterio mancante (Single Choice)	Testo criterio mancante (almeno una frase completa)	Opportunità per la Welts SA (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: Obiettivo SMART 1: Garantire il supporto all'onboarding da parte del reparto HR	Esempio di soluzione: S	Esempio di soluzione: Tutti i dipendenti vengono inseriti in un programma di onboarding entro le prime 2 settimane dall' entrata in azienda.	Esempio di soluzione: I nuovi dipendenti vengono integrati in modo efficace nei loro ruoli e la fidelizzazione dei dipendenti aumenta perché si sentono benvenuti. Grazie al programma di onboarding strutturato, i dipendenti diventano più efficienti nelle
			loro prestazioni lavorative in tempi più brevi.
Obiettivo SMART 2 Garantire la messa in atto del codice di condotta	(31.)	(32.)	(33.)
Obiettivo SMART 3 Gestione dei conflitti	(41.)	(42.)	(43.)
Obiettivo SMART 4 Processo di uscita standardizzato	(51.)	(52.)	(53.)

Risposta del candidato

- (31.) ☐ S
☐ M
☐ A
☐ R
☐ T

(32.)

(33.)

- (41.) ☐ S
☐ M
☐ A

☐ R☐ T

(42.)

(43.)

(51.) ☐ S☐ M☐ A☐ R☐ T

(52.)

(53.)

4.1.2. ID-000-021-903 - Compito 11 / Parte 4Nessun commento  **Descrizione del caso parte 4**

Il direttore, signor Bauer, vuole sviluppare e professionalizzare continuamente l'azienda. Per garantire che i dipendenti siano consapevoli degli obiettivi e possano accompagnare l'azienda in questo percorso, il signor Bauer ha dato a tutti i dirigenti un messaggio chiaro sul tema degli accordi sugli obiettivi.

D'ora in poi, saranno svolte le valutazioni annuali dei dipendenti e i dipendenti riceveranno obiettivi definiti e realizzabili, basati sulla formula SMART. Questo vale anche per il reparto HR.

I dirigenti non conoscono i diversi tipi di disdetta e i relativi aspetti legali. La direzione vuole che i licenziamenti siano effettuati in modo corretto e rispettoso e decide che d'ora in poi uno Specialista in HR svolgerà sempre un colloquio di licenziamento con il superiore. Utilizzando esempi espliciti, lei mostra ai superiori e alla direzione quali tipi di disdetta esistono e cosa bisogna considerare quando li si applica.

I colloqui d'uscita non sono attualmente svolti in modo standardizzato. I colloqui d'uscita devono essere standardizzati, in modo che l'azienda conosca i motivi dell'uscita e possa valutare l'efficacia dei cambiamenti implementati. D'ora in poi, il colloquio sarà condotto dallo Specialista in HR l'ultimo giorno lavorativo con il dipendente in partenza.

È disponibile il seguente materiale aggiuntivo (busta con situazione iniziale):

- Allegato alla parte 4, compito 10
- Allegato alla parte 4, compito 11

Tipi di disdetta

I superiori non conoscono i diversi tipi di disdetta e i relativi aspetti legali. Utilizzi esempi espliciti per mostrare ai superiori e alla direzione quale tipo di disdetta viene utilizzato in ciascun caso e di cosa bisogna tenere conto.

Selezioni il tipo di disdetta corretto per ogni esempio e spieghi quali aspetti legali devono essere considerati dal punto di vista del datore di lavoro.

Valutare le soluzioni come segue

- 2 CA per la corretta selezione del tipo di disdetta, con un'adeguata spiegazione dell'aspetto legale da osservare
- 1 CA per la corretta selezione del tipo di disdetta, senza un'adeguata spiegazione dell'aspetto legale da osservare

CA	Punti
10	5
9-8	4
7-6	3
5-4	2
3-2	1
1-0	0

Requisiti delle risposte

- Il tipo di disdetta deve essere selezionato correttamente.
- L'aspetto legale da considerare deve essere formulato in almeno una frase completa.

Esempio (vedi allegato parte 4, compito 11)	Tipo di disdetta (Single Choice)	Cosa è da osservare da parte della Welts SA (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: Descrizione del caso 1	Esempio di soluzione: Disdetta ordinaria	Esempio di soluzione: Deve essere rispettato il periodo di disdetta previsto dalla legge e, se applicabile, le disposizioni di protezione. Il datore di lavoro rispetta quindi i dettami del diritto del lavoro.
Descrizione del caso 2	(21.)	(22.)
Descrizione del caso 3	(31.)	(32.)
Descrizione del caso 4	(41.)	(42.)
Descrizione del caso 5	(51.)	(52.)
Descrizione del caso 6	(61.)	(62.)

Risposta del candidato

- (21.) ☐ Disdetta ordinaria
☐ Risoluzione immediata
☐ Disdetta con esonero
☐ Convenzione uscita
☐ Disdetta con riserva di modifica
☐ Disdetta per motivi organizzativi

(22.)

- (31.) ☐ Disdetta ordinaria
☐ Risoluzione immediata
☐ Disdetta con esonero
☐ Convenzione uscita
☐ Disdetta con riserva di modifica
☐ Disdetta per motivi organizzativi

(32.)

- (41.)
- ☐ Disdetta ordinaria
 - ☐ Risoluzione immediata
 - ☐ Disdetta con esonero
 - ☐ Convenzione uscita
 - ☐ Disdetta con riserva di modifica
 - ☐ Disdetta per motivi organizzativi
-

(42.)

- (51.)
- ☐ Disdetta ordinaria
 - ☐ Risoluzione immediata
 - ☐ Disdetta con esonero
 - ☐ Convenzione uscita
 - ☐ Disdetta con riserva di modifica
 - ☐ Disdetta per motivi organizzativi
-

(52.)

- (61.)
- ☐ Disdetta ordinaria
 - ☐ Risoluzione immediata
 - ☐ Disdetta con esonero
 - ☐ Convenzione uscita
 - ☐ Disdetta con riserva di modifica
 - ☐ Disdetta per motivi organizzativi
-

(62.)

4.1.3. ID-000-021-904 - Compito 12 / parte 4Nessun commento  **Descrizione del caso parte 4**

Il direttore, signor Bauer, vuole sviluppare e professionalizzare continuamente l'azienda. Per garantire che i dipendenti siano consapevoli degli obiettivi e possano accompagnare l'azienda in questo percorso, il signor Bauer ha dato a tutti i dirigenti un messaggio chiaro sul tema degli accordi sugli obiettivi.

D'ora in poi, saranno svolte le valutazioni annuali dei dipendenti e i dipendenti riceveranno obiettivi definiti e realizzabili, basati sulla formula SMART. Questo vale anche per il reparto HR.

I dirigenti non conoscono i diversi tipi di disdetta e i relativi aspetti legali. La direzione vuole che i licenziamenti siano effettuati in modo corretto e rispettoso e decide che d'ora in poi uno Specialista in HR svolgerà sempre un colloquio di licenziamento con il superiore. Utilizzando esempi espliciti, lei mostra ai superiori e alla direzione quali tipi di disdetta esistono e cosa bisogna considerare quando li si applica.

I colloqui d'uscita non sono attualmente svolti in modo standardizzato. I colloqui d'uscita devono essere standardizzati, in modo che l'azienda conosca i motivi dell'uscita e possa valutare l'efficacia dei cambiamenti implementati. D'ora in poi, il colloquio sarà condotto dallo Specialista in HR l'ultimo giorno lavorativo con il dipendente in partenza.

È disponibile il seguente materiale aggiuntivo (busta con situazione iniziale):

- Allegato alla parte 4, compito 10
- Allegato alla parte 4, compito 11

Colloqui d'uscita

Il direttore la incarica di affrontare vari argomenti nei colloqui d'uscita standardizzati. In precedenza, il feedback dei dipendenti in uscita non veniva né registrato né elaborato. D'ora in poi, il colloquio sarà condotto dallo Specialista in HR l'ultimo giorno lavorativo con i dipendenti in uscita.

Crei delle domande concrete sugli argomenti indicati che chiederà nel colloquio d'uscita e motivi la loro rilevanza per la Welts SA in base alle sfide attuali.

Valutare le soluzioni come segue

- 2 CA per domanda concreta con adeguata motivazione di rilevanza
- 1 CA per domanda concreta senza un'adeguata motivazione di rilevanza

CA	Punti
12	6
11-10	5
9-8	4
7-6	3
5-4	2
3-2	1
1-0	0

Requisiti delle risposte

- Le domande devono essere formulate in una frase interrogativa.
- La motivazione della rilevanza deve essere formulata in una frase completa.

Temi Welts SA	Domande nel colloquio d'uscita (una frase interrogativa)	Motivazione della rilevanza per Welts SA (almeno una frase completa)
Esempio di soluzione: Conduzione	Esempio di soluzione: Come ha percepito lo stile di conduzione del suo superiore diretto?	Esempio di soluzione: I problemi di conduzione all'interno di Welts SA diventano visibili. In base a ciò, possono essere avviate ulteriori misure come la formazione o il coaching. Ai superiori viene
		data l'opportunità di migliorare e svilupparsi ulteriormente.
Servizi HR	(31.)	(32.)
Possibilità di sviluppo	(41.)	(42.)
Gestione dei conflitti	(51.)	(52.)
Condizioni di assunzione	(61.)	(62.)
Parità uomo e donna	(71.)	(72.)
Identificazione con l'azienda	(81.)	(82.)

Risposta del candidato

(31.)

(32.)

(41.)

(42.)

(51.)

(52.)

(61.)

(62.)

(71.)

(72.)

(81.)

(82.)

4. Parte 4Esame **Pagina finale**

Ha completato questa parte d'esame.

La preghiamo di rimanere seduta/o finché tutti i candidati non avranno completato questa parte d'esame.

Cliccando su indietro (in alto a destra) si torna al percorso di apprendimento, dove potrà iniziare con la prossima parte d'esame.