

**1. Teil 1**

Dieser Prüfungsteil wird mit einem Zugangscode gestartet. Der Zugangscode wird Ihnen von der Aufsichtsperson bekanntgegeben.

Der Prüfungsteil dauert 50 Minuten.

Wenn Sie diesen Prüfungsteil mit «Test beenden» abschliessen und die Kontrollfrage bestätigen, ist dieser Prüfungsteil für Sie unwiderruflich beendet.

**Informationen**

**Fragen:** 3

**Besitzer:** Michael Sturm

### 1.1.1. ID-000-021-104 - Aufgabe 01



#### Fallbeschreibung Teil 1

Durch die grenznah gelegenen Standorte in Lugano und Lausanne, sind in der Firma Einkaufsglück AG Grenzgänger aus Italien und Frankreich angestellt. Mehrere ausländische Mitarbeitende haben ihren Wohnsitz in der Schweiz. Sie sind als HR-Fachperson für die regelmässige Überprüfung der Gültigkeit der jeweiligen Bewilligungen zuständig, prüfen diese bei Neueintritten und erledigen die nötigen Formalitäten.

Das Unternehmen ist starken saisonalen Schwankungen unterworfen, daher sind viele Mitarbeitende im Stundenlohn angestellt. Sie überprüfen als HR-Fachperson quartalsweise, ob die Mitarbeitenden in der BVG versichert werden müssen oder nicht.

In der Hochsaison sind die bestehenden Mitarbeitenden jedes Jahr stark gefordert. Nicht alle Mitarbeitenden können mit dieser Belastung umgehen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein weiterer Aufgabenbereich von Ihnen.

#### Es besteht kein Zusatzmaterial.

#### Bewilligungen

Nennen Sie 5 Bewilligungen, welche die ausländischen Mitarbeitenden der Firma Einkaufsglück AG besitzen könnten, um bei ihnen einer Tätigkeit nachgehen zu dürfen. Beschreiben Sie die Merkmale der Bewilligung, erklären Sie was die Bewilligung für die Anstellung bedeutet, und begründen Sie, ob sich diese Bewilligungsform für die Anstellung bei der Einkaufsglück AG eignet.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA pro korrekte Bewilligung mit dazu passender Beschreibung der Merkmale und korrekter Nennung der Bedeutung im Anstellungsprozess sowie korrekter Begründung zur Eignung.
- 2 CA pro korrekte Bewilligung mit dazu passender Beschreibung der Merkmale und korrekter Nennung der Bedeutung im Anstellungsprozess oder korrekter Begründung zur Eignung.
- 1 CA pro korrekte Bewilligung mit dazu passender Beschreibung der Merkmale ohne korrekte Nennung der Bedeutung im Anstellungsprozess und Begründung zur Eignung.

CA	Punkte
15	5
14-12	4
11-9	3
8-6	2
5-3	1
2-0	0

#### Anforderungen an die Antworten

- Die Bewilligung muss in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Beschreibung der Merkmale muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Bedeutung im Anstellungsprozess muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Begründung zur Eignung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Bewilligung (mindestens ein Stichwort)	Beschreibung der Merkmale (mindestens ein Satz)	Bedeutung im Anstellungsprozess (mindestens ein Satz)	Begründung Eignung (mindestens ein Satz)
---	--	---	---

Lösungsbeispiel: <b>G-Bewilligung</b> (Grenzgänerbewilligung)	Lösungsbeispiel: Staatsangehörige der EU/ EFTA, die in der Schweiz arbeiten sowie in der Regel täglich oder mindestens einmal wöchentlich an ihren ausländischen Hauptwohnsitz zurückkehren. Die Gültigkeit entspricht dem Arbeitsvertrag, max. 5 Jahre.	Lösungsbeispiel: Das Unternehmen muss das vollständige Gesuch um Grenzgänerbewilligung für den Mitarbeitenden einreichen. Es muss Quellensteuer abgerechnet werden.	Lösungsbeispiel: Die Administration zum Beantragen der Bewilligung ist gering und die Aufnahme der Tätigkeit ist sofort nach der Einreichung der Unterlagen möglich, daher eignet sich diese Bewilligung sehr gut.

### 1.1.2. ID-000-021-130 - Aufgabe 02



#### Fallbeschreibung Teil 1

Durch die grenznah gelegenen Standorte in Lugano und Lausanne, sind in der Firma Einkaufsglück AG Grenzgänger aus Italien und Frankreich angestellt. Mehrere ausländische Mitarbeitende haben ihren Wohnsitz in der Schweiz. Sie sind als HR-Fachperson für die regelmässige Überprüfung der Gültigkeit der jeweiligen Bewilligungen zuständig, prüfen diese bei Neueintritten und erledigen die nötigen Formalitäten.

Das Unternehmen ist starken saisonalen Schwankungen unterworfen, daher sind viele Mitarbeitende im Stundenlohn angestellt. Sie überprüfen als HR-Fachperson quartalsweise, ob die Mitarbeitenden in der BVG versichert werden müssen oder nicht.

In der Hochsaison sind die bestehenden Mitarbeitenden jedes Jahr stark gefordert. Nicht alle Mitarbeitenden können mit dieser Belastung umgehen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein weiterer Aufgabenbereich von Ihnen.

#### Es besteht kein Zusatzmaterial.

#### Unterstellung Beruflicher Vorsorge (BVG)

In der Logistik sind 10-50 Mitarbeitende im Stundenlohn mehr als 3 Monate angestellt. Diese sind je nach Auslastung nicht der BVG unterstellt. Sie prüfen die Berechnungen der Jahreslöhne und die aktuellen durchschnittlich gearbeiteten Stunden quartalsweise. Wie gehen Sie dabei in 5 Schritten vor? Begründen Sie die einzelnen Schritte. Beachten Sie dabei die möglichen Auswirkungen auf den Anstellungsvertrag.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro sinnvollem Vorgehensschritt mit dazu passender Begründung.
- 1 CA pro sinnvollem Vorgehensschritt ohne dazu passende Begründung.

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

#### Anforderungen an die Antworten

- Die Reihenfolge der Vorgehensschritte muss sinnvoll sein.
- Der Vorgehensschritt muss in einem Satz formuliert werden.
- Die Vorgehensschritte müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Begründungen müssen sich wesentlich unterscheiden.

Vorgehensschritt (mindestens ein Satz)	Begründung Schritt (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Die geleisteten Arbeitsstunden der Mitarbeitenden im Stundenlohn werden ausgewertet.	Lösungsbeispiel:

	Die durchschnittlichen Stunden des letzten Quartals und der vereinbarte Stundenlohn gemäss Arbeitsvertrag sind die Grundlage für die Unterstellung im BVG und die Abzüge.

### 1.1.3. ID-000-021-431 - Aufgabe 03



#### Fallbeschreibung Teil 1

Durch die grenznah gelegenen Standorte in Lugano und Lausanne, sind in der Firma Einkaufsglück AG Grenzgänger aus Italien und Frankreich angestellt. Mehrere ausländische Mitarbeitende haben ihren Wohnsitz in der Schweiz. Sie sind als HR-Fachperson für die regelmässige Überprüfung der Gültigkeit der jeweiligen Bewilligungen zuständig, prüfen diese bei Neueintritten und erledigen die nötigen Formalitäten.

Das Unternehmen ist starken saisonalen Schwankungen unterworfen, daher sind viele Mitarbeitende im Stundenlohn angestellt. Sie überprüfen als HR-Fachperson quartalsweise, ob die Mitarbeitenden in der BVG versichert werden müssen oder nicht.

In der Hochsaison sind die bestehenden Mitarbeitenden jedes Jahr stark gefordert. Nicht alle Mitarbeitenden können mit dieser Belastung umgehen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein weiterer Aufgabenbereich von Ihnen.

#### Es besteht kein Zusatzmaterial.

#### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Unternehmen unterliegt starken saisonalen Schwankungen. In der Hochsaison sind zusätzlich die Absenzen sehr hoch. Sie befürchten, dass es zu längeren Abwesenheiten aufgrund erhöhter Unfallgefahr oder Überbelastung durch Stresssituationen kommen könnte. Um Ausfälle zu vermeiden, besprechen Sie verschiedene Massnahmen mit dem HR-Leiter und dem Geschäftsleiter. Welche 6 Massnahmen schlagen Sie vor und welche Auswirkungen haben diese auf die Arbeitnehmenden. Begründen Sie Ihre Antwort.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA pro korrekte Massnahme mit dazu passender Auswirkung und Begründung.
- 2 CA pro korrekte Massnahme mit dazu passender Auswirkung oder Begründung.
- 1 CA pro korrekte Massnahme ohne dazu passende Auswirkung und Begründung.

CA	Punkte
18	5
17-15	4
14-11	3
10-7	2
6-3	1
2-0	0

#### Anforderungen an die Antworten

- Die Massnahme muss in mehreren Stichwörtern genannt werden.
- Die Massnahmen müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Auswirkung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Massnahme (mehrere Stichwörter)	Auswirkung (mindestens ein Satz)	Begründung (mindestens ein Satz)
<b>Lösungsbeispiel:</b> Externen Case Manager einbeziehen	<b>Lösungsbeispiel:</b> Die Mitarbeitenden können die Warnsignale einer Überforderung/	<b>Lösungsbeispiel:</b> Da die externe Person geschult ist, kann Sie die Problematik neutral betrachten

	Überlastung dank der Unterstützung des Case Managers besser deuten.	und Mitarbeitende sowie Vorgesetzte professionell beraten.

**1. Teil 1****Endseite**

Sie haben diesen Prüfungsteil abgeschlossen.

Bleiben Sie bitte ruhig sitzen, bis alle Kandidaten den Prüfungsteil ebenfalls beendet haben.

Mit Klick auf Zurück (oben rechts) gelangen Sie wieder auf den Lernpfad, wo Sie zu gegebenem Zeitpunkt den nächsten Prüfungsteil starten können.



**2. Teil 2**

Dieser Prüfungsteil wird mit einem Zugangscode gestartet. Der Zugangscode wird Ihnen von der Aufsichtsperson bekanntgegeben.

Der Prüfungsteil dauert 50 Minuten.

Wenn Sie diesen Prüfungsteil mit «Test beenden» abschliessen und die Kontrollfrage bestätigen, ist dieser Prüfungsteil für Sie unwiderruflich beendet.

**Informationen**

**Fragen:** 3

**Besitzer:** Michael Sturm

**2.1.1. ID-000-021-132 - Aufgabe 04****Fallbeschreibung Teil 2**

Bei der Einkaufsglück AG sind 20 % langjährige Mitarbeitende. Davon werden 80 Mitarbeitende in den nächsten 5 Jahren in Pension gehen. Die Strukturen und Abläufe sind sehr festgefahren sowie wenig innovativ. Die Rekrutierung von neuen, vor allem jüngeren Mitarbeitenden in der Abteilung Verkauf/Marketing gestaltet sich schwierig. Die Tatsache, dass jüngere Generationen oft nicht mehr bereit sind 100 % zu arbeiten, stellt die Organisation des Onlinehandels vor grosse Herausforderungen. Bevor Sie mit der Rekrutierung starten, haben Sie schon einige Ideen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zusammengetragen. Sie möchten dem HR-Leiter und dem Geschäftsleiter als erstes verschiedene Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle vorstellen.

Ihr HR-Leiter überlegt sich, was es zusätzlich benötigt, um junge und neue Mitarbeitende für die Einkaufsglück AG zu begeistern. In diesem Zusammenhang möchte er von Ihnen wissen, wie Sie als HR-Fachperson ein Talentmanagement aufbauen. Das erklärte Ziel ist es, junge Talente langfristig an die Firma zu binden.

Im Zuge der geplanten Neuanstellungen überprüfen Sie vorhandene Reglemente auf deren Aktualität. Sie bemerken, dass das Betriebsreglement veraltet ist und dringend angepasst werden muss. Es fehlt z. B. der Vaterschafts- wie auch der Betreuungsurlaub.

**Es besteht kein Zusatzmaterial.****Neue Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle**

Sie stellen dem HR-Leiter und dem Geschäftsleiter verschiedene Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle vor, um die Arbeitgeberattraktivität der Einkaufsglück AG zu steigern. Nennen Sie 6 verschiedene Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle, erläutern Sie jeweils die Chance und das Risiko für die Einkaufsglück AG und begründen Sie, warum dieses Modell für die Einkaufsglück AG geeignet ist.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA pro korrektes Arbeitszeit- / Arbeitsmodell mit korrekter Chance und Risiko sowie passender Begründung für die Eignung.
- 2 CA pro korrektes Arbeitszeit- / Arbeitsmodell mit korrekter Chance und Risiko ohne passende Begründung für die Eignung.
- 2 CA pro korrektes Arbeitszeit- / Arbeitsmodell mit korrekter Chance oder Risiko sowie passender Begründung für die Eignung.
- 1 CA pro korrektes Arbeitszeit- / Arbeitsmodell mit korrekter Chance oder Risiko ohne passende Begründung für die Eignung.

CA	Punkte
18	5
17-15	4
14-11	3
10-7	2
6-3	1
2-0	0

**Anforderungen an die Antworten**

- Das Arbeitszeit- / Arbeitsmodell müssen mit mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Arbeitszeit- / Arbeitsmodelle müssen sich wesentlich unterscheiden.

- Die Chance und das Risiko muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Chancen und Risiken müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Begründung für die Eignung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Arbeitszeit-/Arbeitsmodell (mindestens ein Stichwort)	Chance (mindestens ein Satz)	Risiko (mindestens ein Satz)	Begründung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Jahresarbeitszeit	Lösungsbeispiel: Die Mitarbeitenden organisieren sich selbst und können mehr Verantwortung übernehmen und sind motiviert.	Lösungsbeispiel: Die Organisation, um die gleich hohe Erreichbarkeit zu gewährleisten, kann aufwendiger sein.	Lösungsbeispiel: Das Arbeitszeitmodell ist gut geeignet, da die saisonalen Schwankungen ausgeglichen werden können und die Zeiten erst am Jahresende abgerechnet werden.

**2.1.2. ID-000-021-133 - Aufgabe 05****Fallbeschreibung Teil 2**

Bei der Einkaufsglück AG sind 20 % langjährige Mitarbeitende. Davon werden 80 Mitarbeitende in den nächsten 5 Jahren in Pension gehen. Die Strukturen und Abläufe sind sehr festgefahren sowie wenig innovativ. Die Rekrutierung von neuen, vor allem jüngeren Mitarbeitenden in der Abteilung Verkauf/Marketing gestaltet sich schwierig. Die Tatsache, dass jüngere Generationen oft nicht mehr bereit sind 100 % zu arbeiten, stellt die Organisation des Onlinehandels vor grosse Herausforderungen. Bevor Sie mit der Rekrutierung starten, haben Sie schon einige Ideen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zusammengetragen. Sie möchten dem HR-Leiter und dem Geschäftsleiter als erstes verschiedene Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle vorstellen.

Ihr HR-Leiter überlegt sich, was es zusätzlich benötigt, um junge und neue Mitarbeitende für die Einkaufsglück AG zu begeistern. In diesem Zusammenhang möchte er von Ihnen wissen, wie Sie als HR-Fachperson ein Talentmanagement aufbauen. Das erklärte Ziel ist es, junge Talente langfristig an die Firma zu binden.

Im Zuge der geplanten Neuanstellungen überprüfen Sie vorhandene Reglemente auf deren Aktualität. Sie bemerken, dass das Betriebsreglement veraltet ist und dringend angepasst werden muss. Es fehlt z. B. der Vaterschafts- wie auch der Betreuungsurlaub.

**Es besteht kein Zusatzmaterial.****Talentmanagement**

Die Einkaufsglück AG hat noch keinen Prozess zum Talentmanagement. Der HR-Leiter bittet Sie diesen zu erarbeiten, um Schlüsselpositionen langfristig zu besetzen. Sie erstellen einen Prozess in 6 Schritten. Begründen Sie die Notwendigkeit des jeweiligen Prozessschrittes und wo die möglichen Risiken liegen, wenn Sie die einzelnen Prozessschritte nicht konsequent einhalten.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA pro sinnvollen Prozessschritt sowie dazu passender Notwendigkeit und Risiko bei Nichteinhaltung.
- 2 CA pro sinnvollen Prozessschritt sowie dazu passender Notwendigkeit oder Risiko bei Nichteinhaltung.
- 1 CA pro sinnvollen Prozessschritt ohne dazu passende Notwendigkeit und Risiko bei Nichteinhaltung.

CA	Punkte
18	6
17-15	5
14-12	4
11-9	3
8-6	2
5-3	1
2-0	0

Anforderungen an die Antworten

- Die Reihenfolge der Prozessschritte muss sinnvoll sein.
- Der Prozessschritt muss in mehreren Stichwörtern genannt werden
- Die Prozessschritte müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Notwendigkeit muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Das Risiko bei Nichteinhaltung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Notwendigkeit und Risiken bei Nichteinhaltung müssen sich wesentlich unterscheiden.

Prozessschritt (mehrere Stichwörter)	Notwendigkeit (mindestens ein Satz)	Risiko bei Nichteinhaltung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Treffen des Entscheids zur Einführung und Umsetzung	Lösungsbeispiel: Nur wenn sich die Führungsebene einig ist, dass es notwendig ist, ein Talentmanagement für ein langfristiges und nachhaltiges Besetzen der Schlüsselpositionen einzuführen, sollte der Prozess umgesetzt werden.	Lösungsbeispiel: Die Vorgesetzten müssen den Prozess unterstützen, um Talente im Unternehmen identifizieren zu können.

**2.1.3. ID-000-021-134 - Aufgabe 06****Fallbeschreibung Teil 2**

Bei der Einkaufsglück AG sind 20 % langjährige Mitarbeitende. Davon werden 80 Mitarbeitende in den nächsten 5 Jahren in Pension gehen. Die Strukturen und Abläufe sind sehr festgefahren sowie wenig innovativ. Die Rekrutierung von neuen, vor allem jüngeren Mitarbeitenden in der Abteilung Verkauf/Marketing gestaltet sich schwierig. Die Tatsache, dass jüngere Generationen oft nicht mehr bereit sind 100 % zu arbeiten, stellt die Organisation des Onlinehandels vor grosse Herausforderungen. Bevor Sie mit der Rekrutierung starten, haben Sie schon einige Ideen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zusammengetragen. Sie möchten dem HR-Leiter und dem Geschäftsleiter als erstes verschiedene Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle vorstellen.

Ihr HR-Leiter überlegt sich, was es zusätzlich benötigt, um junge und neue Mitarbeitende für die Einkaufsglück AG zu begeistern. In diesem Zusammenhang möchte er von Ihnen wissen, wie Sie als HR-Fachperson ein Talentmanagement aufbauen. Das erklärte Ziel ist es, junge Talente langfristig an die Firma zu binden.

Im Zuge der geplanten Neuanstellungen überprüfen Sie vorhandene Reglemente auf deren Aktualität. Sie bemerken, dass das Betriebsreglement veraltet ist und dringend angepasst werden muss. Es fehlt z. B. der Vaterschafts- wie auch der Betreuungsurlaub.

**Es besteht kein Zusatzmaterial.****Vaterschafts- und Betreuungsurlaub**

Das Betriebsreglement ist nicht auf dem aktuellen Stand. Es fehlen die Informationen zum Vaterschafts- und Betreuungsurlaub sowie dem Betreuungsurlaub für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder mit erheblicher Beeinträchtigung und der Adoptionsurlaub. Der Geschäftsleiter möchte sich hier als Arbeitgeber abheben und den Mitarbeitenden überobligatorische Leistungen anbieten. Erläutern Sie die Vorgehensweise zu den Begriffen und formulieren Sie den entsprechenden Wortlaut im Reglement.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Erläuterung der Vorgehensweise sowie passende Formulierung im Reglement.
- 1 CA pro korrekte Erläuterung der Vorgehensweise oder passende Formulierung im Reglement.

CA	Punkte
8	4
7-6	3
5-4	2
3-2	1
1-0	0

**Anforderungen an die Antworten**

- Die Erläuterung der Vorgehensweise muss in mehreren Sätzen formuliert werden.
- Die Formulierung im Reglement muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Begriff	Erläuterung Vorgehensweise (mehrere Sätze)	Formulierung Reglement (mindestens ein Satz)
Vaterschaftsurlaub		
Betreuungsurlaub		
Betreuungsurlaub für schwer erkrankte oder verunfallte Kinder mit erheblicher Beeinträchtigung		
Adoptionsurlaub		

**2. Teil 2****Endseite**

Sie haben diesen Prüfungsteil abgeschlossen.

Bleiben Sie bitte ruhig sitzen, bis alle Kandidaten den Prüfungsteil ebenfalls beendet haben.

Mit Klick auf Zurück (oben rechts) gelangen Sie wieder auf den Lernpfad, wo Sie zu gegebenem Zeitpunkt den nächsten Prüfungsteil starten können.



**3. Teil 3**

Dieser Prüfungsteil wird mit einem Zugangscode gestartet. Der Zugangscode wird Ihnen von der Aufsichtsperson bekanntgegeben.

Der Prüfungsteil dauert 50 Minuten.

Wenn Sie diesen Prüfungsteil mit «Test beenden» abschliessen und die Kontrollfrage bestätigen, ist dieser Prüfungsteil für Sie unwiderruflich beendet.

**Informationen**

**Fragen:** 3  
**Besitzer:** Michael Sturm

### 3.1.1. ID-000-021-137 - Aufgabe 07



#### Fallbeschreibung Teil 3

Das Unternehmen beschäftigt ausschliesslich Vollzeitangestellte. Sie haben bereits für Mitarbeitende ohne Kaderfunktion sowie neu rekrutierte Mitarbeitende Anpassungen in der Unternehmensstruktur erwirkt. Dies jedoch noch nicht auf Stufe Kadermitarbeitende.

Herr Flückiger möchte, dass mehr Mitarbeitende am Hauptstandort in Luzern von der Nähe zur Geschäftsleitung durch kürzere Entscheidungswege und bessere Kommunikation profitieren können. Er sieht die Möglichkeit den Kundendienst zu zentralisieren und macht sich dahingehende Gedanken. Bei den Überlegungen möchte er auch die Sicht des HR mit einbeziehen.

Die Änderungen zu mehr Modernität in der Unternehmenskultur lässt verschiedene Gerüchte aufkommen. Der Geschäftsleiter Herr Flückiger möchte die Verpackung und den Versand in der Logistik nicht mehr von eigenen Mitarbeitenden sicherstellen lassen, sondern mit einem externen Logistikpartner zusammenarbeiten. Dies, um den Wünschen der Kunden nach Lieferungen am selben oder spätestens am nächsten Tag gerecht zu werden und die bestehenden Mitarbeitenden zu entlasten. Die Mitarbeitenden haben zu diesem Vorgehen verschiedene Befürchtungen und Sorgen.

#### Es besteht kein Zusatzmaterial.

#### Kadermitarbeiter in Teilzeitstelle

Sie haben bereits verschiedene Möglichkeiten für Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle ausgearbeitet und nutzen diese auch, um neue Talente im Verkauf/Marketing zu gewinnen. Jetzt kommt der Leiter Einkauf auf Sie zu und teilt Ihnen mit, dass er sein Pensum auf 70 % reduzieren möchte. Sie besprechen den Wunsch mit dem Geschäftsleiter und zeigen ihm 7 Herausforderungen auf, die auf das Unternehmen zukommen könnten und mit welchen Massnahmen diese zu bewältigen sind.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Herausforderung mit dazu passender Massnahme.
- 1 CA pro korrekte Herausforderung ohne dazu passende Massnahme.

CA	Punkte
14	5
13-11	4
10-8	3
7-6	2
5-3	1
2-0	0

#### Anforderungen an die Antworten

- Die Herausforderung muss in mehreren Stichwörtern genannt werden.
- Die Herausforderungen müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Massnahme muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Massnahmen müssen sich wesentlich unterscheiden.

Herausforderung	Massnahme
-----------------	-----------

(mehrere Stichwörter)	(mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Regelung Stellvertretung	Lösungsbeispiel: Es muss klar geregelt werden, an welchen Tagen der Vorgesetzte anwesend ist und wer die Stellvertretung an Abwesenheitstagen übernimmt.

**3.1.2. ID-000-021-138 - Aufgabe 08****Fallbeschreibung Teil 3**

Das Unternehmen beschäftigt ausschliesslich Vollzeitangestellte. Sie haben bereits für Mitarbeitende ohne Kaderfunktion sowie neu rekrutierte Mitarbeitende Anpassungen in der Unternehmensstruktur erwirkt. Dies jedoch noch nicht auf Stufe Kadermitarbeitende.

Herr Flückiger möchte, dass mehr Mitarbeitende am Hauptstandort in Luzern von der Nähe zur Geschäftsleitung durch kürzere Entscheidungswege und bessere Kommunikation profitieren können. Er sieht die Möglichkeit den Kundendienst zu zentralisieren und macht sich dahingehende Gedanken. Bei den Überlegungen möchte er auch die Sicht des HR mit einbeziehen.

Die Änderungen zu mehr Modernität in der Unternehmenskultur lässt verschiedene Gerüchte aufkommen. Der Geschäftsleiter Herr Flückiger möchte die Verpackung und den Versand in der Logistik nicht mehr von eigenen Mitarbeitenden sicherstellen lassen, sondern mit einem externen Logistikpartner zusammenarbeiten. Dies, um den Wünschen der Kunden nach Lieferungen am selben oder spätestens am nächsten Tag gerecht zu werden und die bestehenden Mitarbeitenden zu entlasten. Die Mitarbeitenden haben zu diesem Vorgehen verschiedene Befürchtungen und Sorgen.

**Es besteht kein Zusatzmaterial.****Zentralisierung Kundendienst**

Herr Flückiger plant die Zentralisierung des Kundendienstes nach Luzern. Der HR-Leiter bittet Sie um Unterstützung bei den Überlegungen. Nennen Sie 8 Herausforderungen bei der geplanten Zentralisierung und erläutern Sie diese.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Herausforderung mit dazu passender Erläuterung.
- 1 CA pro korrekte Herausforderung ohne dazu passende Erläuterung.

CA	Punkte
16	6
15-13	5
12-10	4
9-7	3
6-5	2
4-3	1
2-0	0

**Anforderungen an die Antworten**

- Die Herausforderung muss in mehreren Stichwörtern genannt werden.
- Die Herausforderungen müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Erläuterung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Erläuterungen müssen sich wesentlich unterscheiden.

Herausforderung

Erläuterung

(mehrere Stichwörter)	(mindestens ein Satz)
<b>Lösungsbeispiel:</b> Wechsel Arbeitsort der Mitarbeitenden in Lugano und Lausanne	<b>Lösungsbeispiel:</b> Wenn der Kundendienst zentralisiert wird, dann bedeutet das, dass die Arbeitsplätze in Lugano und Lausanne wegfallen. Wenn diese Mitarbeitenden im Unternehmen bleiben möchten, müssen Sie den Wohnort oder die Tätigkeit wechseln.

**3.1.3. ID-000-021-139 - Aufgabe 09****Fallbeschreibung Teil 3**

Das Unternehmen beschäftigt ausschliesslich Vollzeitangestellte. Sie haben bereits für Mitarbeitende ohne Kaderfunktion sowie neu rekrutierte Mitarbeitende Anpassungen in der Unternehmensstruktur erwirkt. Dies jedoch noch nicht auf Stufe Kadermitarbeitende.

Herr Flückiger möchte, dass mehr Mitarbeitende am Hauptstandort in Luzern von der Nähe zur Geschäftsleitung durch kürzere Entscheidungswege und bessere Kommunikation profitieren können. Er sieht die Möglichkeit den Kundendienst zu zentralisieren und macht sich dahingehende Gedanken. Bei den Überlegungen möchte er auch die Sicht des HR mit einbeziehen.

Die Änderungen zu mehr Modernität in der Unternehmenskultur lässt verschiedene Gerüchte aufkommen. Der Geschäftsleiter Herr Flückiger möchte die Verpackung und den Versand in der Logistik nicht mehr von eigenen Mitarbeitenden sicherstellen lassen, sondern mit einem externen Logistikpartner zusammenarbeiten. Dies, um den Wünschen der Kunden nach Lieferungen am selben oder spätestens am nächsten Tag gerecht zu werden und die bestehenden Mitarbeitenden zu entlasten. Die Mitarbeitenden haben zu diesem Vorgehen verschiedene Befürchtungen und Sorgen.

**Es besteht kein Zusatzmaterial.****Befürchtungen und Sorgen von Mitarbeitenden**

Die im Unternehmen bestehenden Gerüchte bewahrheiten sich. Die Verpackung und der Versand der Artikel werden zukünftig von einem externen Logistikpartner übernommen. Die Mitarbeitenden in der Logistik haben daher verschiedene Befürchtungen und Sorgen. Da es immer schwieriger wird, die geeigneten Mitarbeitenden zu finden, die Kunden an das Unternehmen immer höhere Erwartungen haben, hat sich Herr Flückiger tatsächlich zu diesem Schritt entschieden. Der Zeitplan und die Details sind noch nicht konkretisiert.

Nennen Sie 8 Befürchtungen und Sorgen, welche seitens der Mitarbeitenden bestehen könnten. Beschreiben Sie, wie Sie in dieser Situation vorgehen.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Befürchtung und Sorge sowie Vorgehen.
- 1 CA pro korrekte Befürchtung und Sorge ohne korrektes Vorgehen.

CA	Punkte
16	4
15-12	3
11-8	2
7-4	1
3-0	0

**Anforderungen an die Antworten**

- Die Befürchtung und Sorge müssen in einem Fragesatz formuliert werden.
- Die Befürchtungen und Sorgen müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Das Vorgehen muss in mindestens einem Satz formuliert werden.

Befürchtung und Sorge (ein Fragesatz)	Vorgehen (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Wo wird mein neuer Arbeitsort sein?	Lösungsbeispiel: Der Arbeitsort muss mit dem Logistikpartner besprochen werden.

**3. Teil 3****Endseite**

Sie haben diesen Prüfungsteil abgeschlossen.

Bleiben Sie bitte ruhig sitzen, bis alle Kandidaten den Prüfungsteil ebenfalls beendet haben.

Mit Klick auf Zurück (oben rechts) gelangen Sie wieder auf den Lernpfad, wo Sie zu gegebenem Zeitpunkt den nächsten Prüfungsteil starten können.



**4. Teil 4**

Dieser Prüfungsteil wird mit einem Zugangscode gestartet. Der Zugangscode wird Ihnen von der Aufsichtsperson bekanntgegeben.

Der Prüfungsteil dauert 50 Minuten.

Wenn Sie diesen Prüfungsteil mit «Test beenden» abschliessen und die Kontrollfrage bestätigen, ist dieser Prüfungsteil für Sie unwiderruflich beendet.

**Informationen**

**Fragen:** 3

**Besitzer:** Michael Sturm

## 4.1.1. ID-000-021-140 - Aufgabe 10



## Fallbeschreibung Teil 4

Die Einkaufsglück AG ist stetig im Wachstum, daher ist auch der Anspruch an eine professionelle Rekrutierung gestiegen. Dafür eruiert Ihr Vorgesetzter verschiedene Möglichkeiten. Unter anderen möchte er Assessments nutzen. Sie erhalten von Ihrem HR-Leiter den Auftrag geeignete Methoden für ein Assessment vorzuschlagen. Dies als ein zusätzliches Instrument um die Kandidaten zu prüfen.

Durch die bevorstehende Pensionierung der 80 langjährigen Mitarbeitenden steht die Einkaufsglück AG nun vor der Aufgabe das Wissen auf die neuen Mitarbeitenden zu übertragen. Sie überlegen sich geeignete Methoden, um den Wissenstransfer sicherzustellen.

Dem Geschäftsleiter ist es wichtig, dass die langjährigen älteren Mitarbeitenden, welche mit der Digitalisierung nicht zurechtkommen eine gute Alternative zu Ihrer bisherigen Tätigkeit angeboten wird. Er bittet Sie ihm Möglichkeiten für die Mitarbeitenden aufzuzeigen, um Kündigungen zu vermeiden.

**Es besteht kein Zusatzmaterial.**

## Personalgewinnung mit Assessments

Der HR-Leiter bittet Sie eine Übersicht zu verschiedenen Methoden, welche in Assessments zum Einsatz kommen könnten, zu erstellen. Nennen Sie 6 verschiedene Methoden und beschreiben Sie, für wen diese geeignet sind und begründen Sie warum Sie diese Methode als geeignet betrachten.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 3 CA pro korrekte Methode mit passender Eignung und Begründung.
- 2 CA pro korrekte Methode mit passender Eignung oder Begründung.
- 1 CA pro korrekte Methode ohne passende Eignung und Begründung.

CA	Punkte
18	5
17-15	4
14-11	3
10-7	2
6-3	1
2-0	0

## Anforderungen an die Antworten

- Die Methode muss in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Methoden müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die passende Eignung muss in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Begründung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Begründungen müssen sich wesentlich unterscheiden.

Methode	Eignung für wen	Begründung
---------	-----------------	------------

(mindestens ein Stichwort)	(mindestens ein Stichwort)	(mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Interview	Lösungsbeispiel: alle Hierarchiestufen	Lösungsbeispiel: Das Interview dient dazu Fragen zum bisherigen Werdegang zu klären und die Erwartungen beider Seiten zu erläutern.

#### 4.1.2. ID-000-021-432 - Aufgabe 11



##### Fallbeschreibung Teil 4

Die Einkaufsglück AG ist stetig im Wachstum, daher ist auch der Anspruch an eine professionelle Rekrutierung gestiegen. Dafür eruiert Ihr Vorgesetzter verschiedene Möglichkeiten. Unter anderen möchte er Assessments nutzen. Sie erhalten von Ihrem HR-Leiter den Auftrag geeignete Methoden für ein Assessment vorzuschlagen. Dies als ein zusätzliches Instrument um die Kandidaten zu prüfen.

Durch die bevorstehende Pensionierung der 80 langjährigen Mitarbeitenden steht die Einkaufsglück AG nun vor der Aufgabe das Wissen auf die neuen Mitarbeitenden zu übertragen. Sie überlegen sich geeignete Methoden, um den Wissenstransfer sicherzustellen.

Dem Geschäftsleiter ist es wichtig, dass die langjährigen älteren Mitarbeitenden, welche mit der Digitalisierung nicht zurechtkommen eine gute Alternative zu Ihrer bisherigen Tätigkeit angeboten wird. Er bittet Sie ihm Möglichkeiten für die Mitarbeitenden aufzuzeigen, um Kündigungen zu vermeiden.

##### Es besteht kein Zusatzmaterial.

##### Sicherstellung Wissenstransfer

Ihr HR-Leiter bittet Sie ihm 8 verschiedene Methoden zu nennen, welche sich eignen, um den Wissenstransfer in der Einkaufsglück AG sicherzustellen. Beschreiben Sie die jeweilige Methode und begründen Sie, warum diese Methode für die Einkaufsglück AG geeignet ist.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Methode mit dazu passender Beschreibung und korrekter Begründung.
- 1 CA pro korrekte Methode mit dazu passender Beschreibung ohne korrekte Begründung.

CA	Punkte
16	5
15-13	4
12-10	3
9-6	2
5-2	1
1-0	0

##### Anforderungen an die Antworten

- Die Methode muss in mindestens einem Stichwort genannt werden.
- Die Methoden müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Die Beschreibung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Begründung der Eignung muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Begründungen der Eignung müssen sich wesentlich unterscheiden.

Methode (mindestens ein Stichwort)	Beschreibung (mindestens ein Satz)	Begründung Eignung (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Mitarbeiterworkshop	Lösungsbeispiel:	Lösungsbeispiel:

	Die Mitarbeitenden treffen sich zu einem moderierten Austausch mit klaren Zielvorgaben.	Durch die Moderation ist sichergestellt, dass die Mitarbeitenden voneinander lernen und profitieren können.

### 4.1.3. ID-000-021-433 - Aufgabe 12



#### Fallbeschreibung Teil 4

Die Einkaufsglück AG ist stetig im Wachstum, daher ist auch der Anspruch an eine professionelle Rekrutierung gestiegen. Dafür eruiert Ihr Vorgesetzter verschiedene Möglichkeiten. Unter anderen möchte er Assessments nutzen. Sie erhalten von Ihrem HR-Leiter den Auftrag geeignete Methoden für ein Assessment vorzuschlagen. Dies als ein zusätzliches Instrument um die Kandidaten zu prüfen.

Durch die bevorstehende Pensionierung der 80 langjährigen Mitarbeitenden steht die Einkaufsglück AG nun vor der Aufgabe das Wissen auf die neuen Mitarbeitenden zu übertragen. Sie überlegen sich geeignete Methoden, um den Wissenstransfer sicherzustellen.

Dem Geschäftsleiter ist es wichtig, dass die langjährigen älteren Mitarbeitenden, welche mit der Digitalisierung nicht zurechtkommen eine gute Alternative zu Ihrer bisherigen Tätigkeit angeboten wird. Er bittet Sie ihm Möglichkeiten für die Mitarbeitenden aufzuzeigen, um Kündigungen zu vermeiden.

#### Es besteht kein Zusatzmaterial.

#### Umgang mit langjährigen Mitarbeitenden

Sie zeigen dem Geschäftsleiter 8 verschiedene Möglichkeiten auf, welche er langjährigen und älteren Mitarbeitenden anbieten kann, damit die Einkaufsglück AG keine Kündigungen vornehmen muss. Erläutern Sie dazu die Vor- und Nachteile für das Unternehmen.

Ihre Lösungen werden wie folgt bewertet:

- 2 CA pro korrekte Möglichkeit mit dazu passendem Vorteil und Nachteil.
- 1 CA pro korrekte Möglichkeit mit dazu passendem Vorteil oder Nachteil.

CA	Punkte
16	5
15-13	4
12-10	3
9-6	2
5-2	1
1-0	0

#### Anforderungen an die Antworten

- Die Möglichkeit muss in mehreren Stichwörtern genannt werden.
- Die Möglichkeiten müssen sich wesentlich unterscheiden.
- Der Vor- und Nachteil muss in mindestens einem Satz formuliert werden.
- Die Vor- und Nachteile müssen sich unterscheiden

Möglichkeit (mehrere Stichwörter)	Vorteil (mindestens ein Satz)	Nachteil (mindestens ein Satz)
Lösungsbeispiel: Versetzung im Unternehmen	Lösungsbeispiel:	Lösungsbeispiel:

	Das Fachwissen der langjährigen Mitarbeitenden bleibt im Unternehmen erhalten.	Die Mitarbeitenden müssen weiterhin das ganze Jahr ausgelastet werden und eine geeignete Stelle im Unternehmen muss gefunden werden.

**4. Teil 4****Endseite**

Sie haben diesen Prüfungsteil abgeschlossen.

Bleiben Sie bitte ruhig sitzen, bis alle Kandidaten den Prüfungsteil ebenfalls beendet haben.

Mit Klick auf Zurück (oben rechts) gelangen Sie wieder auf den Lernpfad, wo Sie zu gegebenem Zeitpunkt den nächsten Prüfungsteil starten können.