

Aufgabe 2

- a) Das Assessment-Center wurde bis vor wenigen Jahren ausschließlich bei Führungskräften angewendet, jetzt aber zunehmend für alle Bewerbergruppen.

Die wichtigsten im Assessment-Center gebräuchlichen Einzelverfahren (Aufgaben) sind:

- Gruppendiskussion (mit und ohne Rollenvorgabe)
- Rollenspiele, z. B. Verkaufsgespräch (Verkäufer/Käufer)
- Vorträge und Präsentationen
- Postkorbübung
- Teamaufgaben

- b) Überprüfung der beruflichen Handlungskompetenz in Form von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, persönliche Kompetenz (u. a. persönliche Wirkung)

Gruppendiskussion – überwiegend Sozialkompetenz

Rollenspiele – überwiegend Sozialkompetenz, Methodenkompetenz (Gesprächsführung) und persönliche Kompetenz

Postkorbübung – überwiegend Fach- und Methodenkompetenz

Vorträge/Präsentationen – überwiegend Methodenkompetenz, Fachkompetenz, persönliche Kompetenz

Teamaufgaben – überwiegend Sozialkompetenz, persönliche Kompetenz

Aufgabe 4

- a) Herzberg unterscheidet nach „Motivatoren“ und „Hygienefaktoren“.

- Motivatoren können Zufriedenheit herstellen.
- Hygienefaktoren bauen im positiven Fall bestehende Unzufriedenheit ab, können aber keine Zufriedenheit aufbauen.

- b) – **Hygienefaktoren:**

- Unternehmenspolitik und -verwaltung
- Führungsstil
- äußere Arbeitsbedingungen
- Gehalt
- Beziehung zu Kollegen und Unterstellten
- Status
- Arbeitssicherheit

- **Motivatoren:**

- Arbeitsinhalt
- Verantwortung bei der Arbeit
- Aufstiegsperspektiven
- geistiges Wachstum, Entwicklungschancen

GEPRÜFTE/- R VERSICHERUNGSFACHWIRT/-IN
Lösungsvorschlag Personalwirtschaft vom 28. April 2004

- c) Aus den Erkenntnissen von Herzberg ergibt sich, dass den Mitarbeitern eigene Aufgabengebiete übertragen werden sollten, die sie eigenverantwortlich zu bewältigen haben. Zu dieser Delegation gehört auch zwingend die Vergabe der entsprechenden Kompetenzen. Mitarbeiter identifizieren sich mit ihrem Aufgabengebiet. Durch das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten wird diese Identifikation zusätzlich gefördert. Dabei muss aber deutlich sein, dass Stellen auch tatsächlich intern vergeben werden. Der Mitarbeiter erkennt, dass es sich lohnt zu arbeiten und er auch durch das Unternehmen in seiner Entwicklung gefördert wird.

Im Unternehmen sollte darauf geachtet werden, dass so genannte Hygienefaktoren nicht abgebaut werden, damit keine Unzufriedenheit entsteht.

Beispiel: Das Unternehmen stellt die Verpflegung im eigenen Betriebsrestaurant ein, die Mitarbeiter müssen sich nun außerhalb des Hauses mit Mittagessen versorgen. Der Wegfall dieser lieb gewonnenen Einrichtung kann zu Unzufriedenheit führen, weil die Mitarbeiter nun einen höheren Zeit- und ggf. auch Kostenaufwand haben.