



Studiengang	Pflegemanagement
Fach	Wahlpflichtfach Personalmanagement
Art der Leistung	Prüfungsleistung
Klausur-Knz.	PM-PER-P12-051203
Datum	03.12.2005

Die Klausur besteht aus 5 Aufgaben, von denen alle zu lösen sind.

Ihnen stehen 120 Minuten für die Lösung zur Verfügung. Die maximal erreichbare Punktzahl beträgt 100 Punkte. Zum Bestehen der Klausur müssen mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erzielt werden.

Lassen Sie 1/3 Rand für die Korrekturen und **schreiben Sie unbedingt leserlich.**

Denken Sie an Name und Matrikelnummer auf den von Ihnen benutzten Lösungsblättern.

Bearbeitungszeit: 120 Minuten
Anzahl der Aufgaben: 5
Höchstpunktzahl: 100
zulässige Hilfsmittel: keine

Bewertungsschlüssel

Aufgabe	1	2	3	4	5	insg.
max. erreichbare Punkte	20	18	24	20	18	100

Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Aufgabe 1: Personalbedarfsdeckung

20 Punkte

Im Verlauf eines Bewerbungsverfahrens werden nach Prüfung der eingereichten Bewerbungsunterlagen eine Reihe von geeigneten Bewerbern zu einem Gespräch eingeladen.

- a) Welche Personen sollten aus dem Kreis des Pflegemanagements an den Bewerbungsgesprächen teilnehmen? Erläutern Sie, warum die von Ihnen benannten Personen teilnehmen sollen und geben ein Beispiel aus Ihrem beruflichen Umfeld. 8 Punkte
- b) Mit einem Bewerbungsgespräch werden eine Reihe von Zielen verfolgt. Beschreiben Sie drei Ziele. 12 Punkte

Aufgabe 2: Mitarbeiterbeurteilung

18 Punkte

Auf dem Sektor der Gesundheitsbetriebe ist derzeit eine hohe Personalfuktuationsrate zu verzeichnen. Das Arbeitszeugnis hat für die ausscheidenden Mitarbeiter bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung eine große Bedeutung.

- a) Beschreiben Sie stichwortartig vier allgemeine Grundsätze für die ordnungsgemäße Erstellung eines Arbeitszeugnisses. 4 Punkte
- b) Entwickeln Sie mit wenigen Sätzen ein Arbeitszeugnis für eine Krankenschwester im Tätigkeitsbereich einer Stationsleitung mit den Personaldaten 14 Punkte
- geb. am 11.11.1970 in Kiel
 - seit dem 01.04.2002 im Krankenhaus – Innere Abteilung – tätig
 - engagiert und zuverlässig
 - Fortbildungslehrgänge: Stationsleitung, Wundmanagement, Mentorin in der Pflege
 - Grund für das Ausscheiden aus dem Krankenhaus: die Mitarbeiterin möchte ab dem 01.04.2006 in einem anderen Krankenhaus eine neue Position übernehmen.

Aufgabe 3: Anforderungen

24 Punkte

Das Personalmanagement richtet sich bei seiner Arbeit an einer Reihe von Grundforderungen aus. Eine solche Grundforderung stellt die Erfolgsorientierung dar. 24 Punkte

Nennen Sie bei der Erfolgsorientierung vier Struktur-, Prozess- oder Ergebnisziele und erläutern Sie, wie das Personalmanagement diese Ziele erreichen kann. Geben Sie jeweils ein Beispiel aus der Einrichtung, in der Sie tätig sind.

Aufgabe 4: Fort- und Weiterbildung

20 Punkte

In der Fort- und Weiterbildung ist der Einsatz eines Planspiels eine von mehreren möglichen Methoden. Planspiele ermöglichen ein vielseitiges und lebendiges Lernen und trainieren Fertigkeiten wie Planen und Entscheiden, die heutzutage überall in der Arbeitswelt benötigt werden.

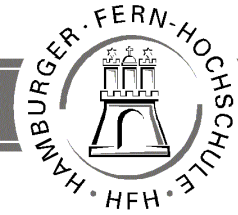
- a) Beschreiben Sie in Kurzform die beiden verschiedenen Arten von Planspielen, die es gibt. 6 Punkte
- b) Skizzieren Sie in Kurzform ein Beispiel für ein Planspiel aus dem Personalwesen. 14 Punkte

Aufgabe 5: Supervision

18 Punkte

- a) Welche drei Formen der Supervision gibt es klassischerweise? 6 Punkte
- b) Nach welchen beiden Kriterien sollte die Wahl der Supervisionsform erfolgen? 6 Punkte
- c) Für welche Personenkreise ist die Supervision geeignet? 6 Punkte

Klausur – Korrektur – Richtlinien



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Studiengang	Pflegemanagement
Fach	Wahlpflichtfach Personalmanagement
Art der Leistung	Prüfungsleistung
Klausur-Knz.	PM-PER-P12-051203
Datum	03.12.2005

Um größtmögliche Gerechtigkeit zu erreichen, ist nachfolgend zu jeder Aufgabe eine Musterlösung inklusive der Verteilung der Punkte auf Teilaufgaben zu finden. Natürlich ist es unmöglich, jede denkbare Lösung anzugeben. Stoßen Sie bei der Korrektur auf eine andere als die als richtig angegebene Lösung, ist eine entsprechende Punktzahl zu vergeben. Richtige Gedanken und Lösungsansätze sollten positiv bewertet werden.

Sind in der Musterlösung die Punkte für eine Teilaufgabe summarisch angegeben, so ist die Verteilung dieser Punkte auf Teillösungen dem Korrektor überlassen.

50 % der insgesamt zu erreichenden Punktzahl (hier also 50 Punkte von 100 möglichen) reichen aus, um die Klausur erfolgreich zu bestehen.

Die differenzierte Bewertung in Noten nehmen Sie nach folgendem Bewertungsschema vor:

Bewertungsschlüssel

Aufgabe	1	2	3	4	5	insg.
max. erreichbare Punkte	20	18	24	20	18	100

Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Die korrigierten Arbeiten reichen Sie bitte spätestens bis zum

21.12.2005

bei Ihrem Studienzentrum ein. Dies muss persönlich oder per Einschreiben erfolgen. Der Abgabetermin ist **unbedingt einzuhalten**. Sollte sich aus vorher nicht absehbaren Gründen eine Terminüberschreitung abzeichnen, so bitten wir Sie, dies unverzüglich Ihrem Studienzentrum anzuzeigen.

Lösung Aufgabe 1 (SB 1, S. 34)

20 Punkte

a) Teilnehmer am Bewerbungsgespräch:

8 Punkte

Nach Prüfung der eingereichten Unterlagen werden geeignet erscheinende Bewerber zu einem Gespräch eingeladen. In Abhängigkeit von der zu besetzenden Stelle entscheidet das Pflegemanagement darüber, wer an diesem Gespräch teilnimmt. Es erscheint z. B. sinnvoll, bei der Position einer Stationschwester auch die Stationsleitung bzw. Abteilungsleitung des zukünftigen Einsatzgebietes hinzuzuziehen. Wie sich der Arbeitgeber ein Bild von dem Bewerber machen will, so soll sich auch der Bewerber ein Bild von seinem möglichen Arbeitsgebiet machen können.

Das gewählte Beispiel muss die hierarchischen Strukturen und übrigen Gegebenheiten der Einrichtung klar erkennen lassen.

b) Ziele des Bewerbungsgesprächs:

max. 12 Punkte
je 4 Punkte pro
Zielbeschreibung

Mit dem Bewerbungsgespräch wird eine Reihe von **Zielen** verfolgt:

- Durch den persönlichen Eindruck des Bewerbers von der Einrichtung und speziell der ausgeschriebenen Position (Tätigkeitsbereich) erhält der Bewerber eine fundiertere Grundlage für seine Entscheidung für oder gegen die offerierte Stelle. Damit wird die Problematik einer späteren Fluktuation verringert.
- Fehlende Informationen zur Person, zur Berufserfahrung und zur Einsatzfähigkeit können eventuell ergänzend erfragt werden.
- Die verantwortlichen Mitarbeiter können sich durch den persönlichen Eindruck vom Bewerber eine bessere Vorstellung von der notwendigen Integrationsfähigkeit im ausgeschriebenen Arbeitsfeld machen (Station/Pflegebereich).
- Für die Auswahlentscheidung ergeben sich häufig weitere wichtige Hinweise, wie zum Beispiel über die Motivation zum Stellenwechsel, das gegenwärtige Arbeitsumfeld und zukünftige Zielvorstellungen des Bewerbers.
- Es ergibt sich auch die Möglichkeit der Überprüfung der schriftlichen Angaben durch den Vergleich mit den mündlichen Aussagen, wobei eventuelle Differenzen sofort geklärt werden können.

Für das Bewerbungsgespräch gelten die durch das Tarif- und Arbeitsrecht festgelegten Restriktionen, die Art und Inhalt möglicher Gesprächsgegenstände begrenzen. *(Dieser Aspekt kann ggf. in die Bewertung einbezogen werden.)*

Lösung Aufgabe 2 (SB 2, S. 18ff)

18 Punkte

a) allgemeine Grundsätze

max. 4 Punkte
je 1 Punkt pro
Grundsatz

- Wahrheitsgebot
- Vollständigkeitsgebot
- Offenheitsgebot
- Geheimcodes sind verboten
- Wohlwollendheitsgebot
- Haftung des Arbeitgebers
- Verzicht und Zurückbehaltungsrecht

b) Erstellung Arbeitszeugnis

14 Punkte

Das nachfolgende Zeugnis ist als Beispiel zu betrachten. Bei der Bewertung ist auf die Vollständigkeit der formalen Aspekte zu achten.

Arbeitszeugnis

Frau XY, geb. am 11.11.1970 in Kiel ist seit dem 01.04.2002 als Stationsleitung der inneren Abteilung unseres Hauses tätig. (2 P.) Sie verfügt über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Stationsleitung, Wundmanagerin und als Mentorin. (2 P.) Ihr Aufgabengebiet umfasst u. a. das Erstellen des Dienstleistungsplans in Absprache mit der Pflegedienstleitung,

die administrative Führung in ablauforganisatorischen Aufgaben der Station sowie als Mentorin die Anleitung und praktische Ausbildung von Krankenpflegeschülerinnen. (4 P.) Die ihr übertragenen Aufgaben führte sie selbstständig oder nach ärztlicher Anweisung zur vollsten Zufriedenheit unseres Pflegemanagementteams durch. (2 P.) Bei Patienten, Mitarbeitern und Vorgesetzten ist sie gleichermaßen beliebt. (2 P.) Frau XY bittet um einen Aufhebungsvertrag zum 31.03.2006, da sie in einem anderen Krankenhaus neue Aufgaben übernehmen möchte. (1 P.) Wir danken ihr für ihr Engagement und wünschen ihr für den weiteren beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute. (1 P.)
 Unterschriften Geschäftsleitung Pflegedienstleitung

Lösung Aufgabe 3 (SB 3, S. 19ff)

24 Punkte

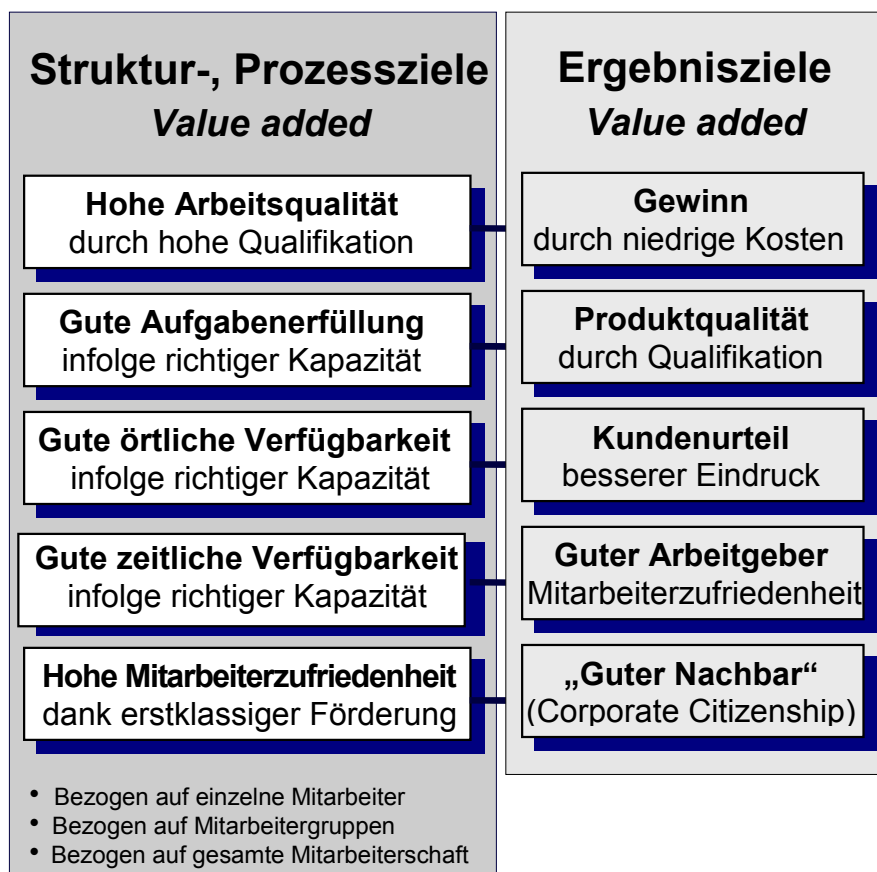
Erfolgsorientierung

Die Abbildung zeigt die wichtigsten Zielfelder der Erfolgsorientierung und stichwortartig die jeweils zugehörige Zielerreichung, d. h. die daraus resultierende Aufgabe für das Personalmanagement. So wird z. B. das Ziel „Produktqualität“ durch die „Qualifikation“ der Mitarbeiter erreicht. Es sind zehn Ziele dargestellt, vier sollen bearbeitet werden. (Auch andere, nicht genannte kommen infrage, müssen aber zutreffend sein.) Die gewählten Beispiele müssen das jeweilige Ziel treffend erläutern.

max. 24 Punkte

3 Punkte: Nennung und Erläuterung von Ziel und Zielerreichung

3 Punkte: zugehöriges Beispiel



Lösung Aufgabe 4 (SB 4, S. 31ff)

20 Punkte

a) Arten von Planspielen:

Das Fernplanspiel: Hier treten die Teilnehmer in Teams gegeneinander an. Sie müssen in einem vorher festgelegtem Zeitrhythmus bestimmte Aufgaben lösen. Per Diskette oder

6 Punkte

3 Punkte

E-Mail schicken die Teams ihre Spielzüge an eine Zentrale. Diese wertet die Spielzüge aus, und übermittelt die Ergebnisse den Teams. Fernplanspiele dauern meistens mehrere Monate. Die Teams können dabei aus dem gleichen oder aus verschiedenen Unternehmen stammen.

Das Seminarplanspiel: Hier werden ebenfalls Teams pro zu vergebender Rolle gebildet, die sich in einem simulierten Marktumfeld behaupten müssen. Allerdings erfolgen die Spielzüge in wesentlich kürzeren Abständen, entsprechend schneller müssen Entscheidungen durch die Teams getroffen werden. Ein solches Planspiel kann in zwei, besser in drei oder vier Seminartagen durchgeführt werden. Meistens sind Seminarplanspiele nicht EDV-gesteuert.

3 Punkte

b) Planspielskizze aus dem Personalbereich:

14 Punkte

Vorbemerkung: Die drei im Folgenden angegebenen Ideen für eine Planspielskizze sind als Möglichkeiten zu betrachten. Denkbar sind auch andere Themen. Für die Bewertung ist entscheidend: klare Benennung des Themas (4 P.), kurze Situationsbeschreibung mit Rollenverteilung (6 P.), Zielsetzung für das Lernen bzw. den Lernerfolg (4 P.).

Liegt der Schwerpunkt des Planspiels bei der **Reflexion einer Führungskultur** kann es z. B. sinnvoll sein, einer Führungskraft die Rolle eines Mitarbeiters zu geben und nun erfährt, wie es ist, nicht ausreichend Freiraum zu bekommen, lediglich informiert zu werden usw. Das direkte Erfahren der eigenen Hilflosigkeit, des eigenen Ärgers, der eigenen Machtlosigkeit stellt Betroffenheit her und führt vielfach zu einer Verhaltensänderung. Der Einsatz von Planspielen im Rahmen eines **Personalauswahlverfahrens** findet zunehmend mehr Bedeutung. Es zeigt die Fähigkeiten und das Verhalten des Bewerbers in einem quasi realen Umfeld.

Im Bereich der **Personalentwicklung** kann das Planspiel eine Auseinandersetzung mit einer veränderten bzw. neuen beruflichen Rolle ermöglichen. Dazu übernimmt der Teilnehmer eine Rolle, die er in der Zukunft besetzen möchte. Die Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Anforderungen, dem möglichen Druck, den benötigten Fertigkeiten usw. gibt dem potentiellen Stelleninhaber die Möglichkeit festzustellen, inwieweit er für die zukünftige Aufgabe gerüstet ist.

Lösung Aufgabe 5 (SB 5, S. 10ff)	18 Punkte
---	------------------

a) Supervisionsformen

6 Punkte

Bevor in eine Supervision eingestiegen werden kann, muss u. a. entschieden werden, welche Form die Supervision haben soll. In der Praxis finden überwiegend Einzel-, Gruppen- oder triadische (ein Supervisor und zwei Supervisanden) Supervisionen statt.

b) Auswahlkriterien

6 Punkte

- nach dem Thema: handelt es sich um ein die gesamte Gruppe betreffendes Thema, empfehlen sich Gruppen- oder triadische Supervisionsformen. Handelt es sich um ein Thema, welches nur von einer Person verstärkt frequentiert wird, bspw. eine spezielle Fragestellung von einer Führungskraft, bietet sich eine Einzelsupervision an.
- nach wirtschaftlichen Faktoren: eine Einzelsupervision ist in der Regel teurer.

4 Punkte

2 Punkte

c) Personenkreis

6 Punkte

Generell findet man in der Praxis häufig drei „Gruppen“ von Supervisanden:

- Führungskräfte (Verwaltungsdirektion, Pflegedienstleitung, etc.)
- Personen, die individuelle Möglichkeiten suchen, sich und ihren Beruf selbständig zu optimieren
- Ausbildungsstätten oder Arbeitgeber, die mit dieser Methode spezifische Ziele (Inhalte, Strategien etc.) erreichen wollen.

je Gruppe

2 Punkte