

Vorname: _____

Zuname: _____

Matrikelnr: _____

Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement

Einstiegstest

25. September 2013

Frage	I/1	I/2	I/3	I/4	I/5	I/6	I/7	I/8	I/9	II	Gesamt
Mögliche Punkte	10	7	5	5	4	5	8	8	8	30	
Erreichte Punkte											

Punkte:/90

Note:

Zeit: 90 Minuten

Bitte schreiben Sie auf jedes Blatt Vorname, Zuname und Matrikelnummer!

Versuchen Sie, mit dem vorgegebenen Platz auszukommen. Wenn nur ein Begriff verlangt ist, ist es nicht zielführend einen vollständigen Satz zu formulieren (das kostet wertvolle Prüfungszeit!)

TEIL I**Aufgabe 1****(10 Punkte)**

Frau Oberndorfer ist Abteilungsleiterin bei Möbelfix, dem Möbelhaus für Individualisten. In einer Besprechung mit Herrn Bruchberger, dem Personalchef, berichtet sie über Frau Loibl, eine besonders engagierte Mitarbeiterin.

Betrachten Sie die folgenden Aussagen, die über Frau Loibls Kompetenzen gemacht werden. Tragen Sie in der dafür vorgesehenen Spalte die jeweilige Kompetenzart ein, die mit der Aussage beschrieben wird. Begründen Sie Ihre Entscheidung in der Spalte „Begründung“ stichwortartig.

Aussage	Kompetenz	Begründung
„Frau Loibl hat immer ein offenes Ohr, wenn ihre Kolleginnen ein Problem haben.“		
„Sie kennt ihre Grenzen und denkt über ihr Handeln nach, damit sie sich verbessern kann.“		
„Sie arbeitet gerne mit anderen zusammen.“		
„Sie berät die Kunden immer sehr gut, da sie die Produkte ausgezeichnet kennt.“		
„Wenn Frau Loibl etwas auf dem Herzen hat, dann sagt sie das auch.“		

Name und Mat.Nr.: _____

Aufgabe 2

(7 Punkte)

Als Entscheidungsgrundlage im Rahmen eines Organisationsprojektes sollen Sie eine Broschüre über die verschiedenen Qualitätsmanagement-Ansätze zusammenstellen. Dafür wollen Sie u.a. einen „Steckbrief“ mit den wichtigsten Informationen über Bildungstests gestalten. Ein Kollege hat schon begonnen diesen „Steckbrief“ zu entwerfen.

Vervollständigen Sie den unterhalb abgebildeten „Steckbrief“ (Tabelle) stichwortartig.

Bildungstests	
Ursprüngliches Ziel:	
Entwickelt von:	
Hauptnutzen:	
Folgende Aspekte werden bewertet:	• Organisation • Geschäftsbedingungen • _____ • _____ • _____ • _____
Wesentlicher Unterschied zu ISO:	
<u>Ein</u> Risiko für Bildungsanbieter:	

Name und Mat.Nr.: _____

Aufgabe 3

(5 Punkte)

Ihrem Chef ist im Rahmen einer Besprechung der Begriff „RADAR-Logik und –Bewertungsmatrix“ zu Ohren gekommen.

- a. Da er mit dem Begriff nicht wirklich etwas anfangen kann, bittet er Sie, ihm zu erklären, wofür der Begriff bzw. die Abkürzung „RADAR“ steht. (Es genügt, wenn Sie die Begriffe in Englisch angeben.)

R _____

A _____

D _____

A _____

R _____

- b. Erklären Sie Ihrem Chef außerdem, *wozu* die RADAR-Logik und Bewertungsmatrix eingesetzt werden kann und beschreiben Sie die RADAR-Bewertungsmethodik in ihren Grundzügen stichwortartig.

Name und Mat.Nr.: _____

Aufgabe 4

(5 Punkte)

In der Diskussion um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung fällt oft der Begriff „Weiterbildungsschere“.

- a. Erläutern Sie in 1-2 Sätzen, was unter dem Begriff „Weiterbildungsschere“ zu verstehen ist.

- b. Kreuzen Sie bitte an, ob bei der Erwachsenenbildungserhebung 2007 das Bild der „Weiterbildungsschere“ bestätigt werden konnte oder verworfen werden musste. Begründen Sie danach Ihre Entscheidung, indem Sie stichwortartig die Ergebnisse der AES-Studie 2007 in Bezug auf die „Weiterbildungsschere“ wiedergeben.

Das Bild der „Weiterbildungsschere“ wurde in der AES-Studie 2007

☐

bestätigt

☐

nicht bestätigt

Begründung:

Name und Mat.Nr.: _____

Aufgabe 5

(4 Punkte)

Betrachten Sie folgende Situation:

Herr Hauer arbeitet als Sachbearbeiter in einer Anwaltskanzlei, wo er immer wieder für umfangreichere Texte Inhaltsverzeichnisse ‚händisch‘ erstellt. Letzte Woche wollte er nicht mehr mühsam alle Seitenzahlen einzeln eintragen. Daher bat er seine Kollegin, Frau Klein, ihm zu erklären, wie man Inhaltsverzeichnisse im Programm „Microsoft Word“ automatisch erstellen kann. Das machte diese auch. Nun weiß Herr Hauer, wie man Inhaltsverzeichnisse schnell und einfach erstellt.

- a. Um welche Art des Lernens (nach Dohmen) handelt es sich bei der dargestellten Situation? Begründen Sie Ihre Antwort stichwortartig.

- b. Nennen Sie eine weitere Art des Lernens nach Dohmen. Geben Sie auch eine kurze Definition des Begriffes an.

Aufgabe 6

(5 Punkte)

Interne Seminare sind unter anderem deshalb erfolgreich, da in internen Seminaren auf das transaktive Gedächtnis zurückgegriffen werden kann.

- a. Definieren Sie den Begriff „transaktives Gedächtnis“ in wenigen Schlagworten.

Name und Mat.Nr.: _____

- b. Was ist der Grundgedanke hinter dem Begriff „transaktives Gedächtnis“? Erläutern Sie den Grundgedanken stichwortartig.

Aufgabe 7

(8 Punkte)

Betrachten Sie folgende Aussagen zum Thema „Rolle der betrieblichen Weiterbildung“. Beurteilen Sie, ob die Aussagen richtig (r) oder falsch (f) sind. Kreuzen Sie das jeweilige Kästchen an. Begründen Sie Ihre Entscheidung stichwortartig (auch, wenn Sie „richtig“ angekreuzt haben).

Aussage	r	f	Begründung
Zum lebenslangen Lernen gehört auch die Bildung im Kindergarten.			
In der europäischen Wirtschafts- und Bildungspolitik herrscht die Meinung „Bildung=Schule“ vor.			
Weiterbildung wird auch auf einer gesellschaftspolitischen Ebene immer wichtiger.			
Die MitarbeiterInnen der Unternehmen tragen den größten Anteil an den Kosten beruflicher Weiterbildung.			
Der Stellenwert betrieblicher Weiterbildung ist in Österreich sehr hoch.			

Name und Mat.Nr.: _____

Aufgabe 8

(8 Punkte)

Sie sind im Hotel Alpenblick u.a. für die Aus- und Weiterbildung zuständig. Das Hotel Alpenblick ist ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 100 MitarbeiterInnen. Im Rahmen Ihrer Tätigkeit möchten Sie die Lernbedingungen im Hotel erheben. Durch Ihre Ausbildung wissen Sie, dass es förderliche und hinderliche Faktoren in Bezug auf Lernbedingungen am Arbeitsplatz gibt.

Vervollständigen Sie die folgende Tabelle. Tragen Sie dazu stichwortartig zu den jeweiligen Aspekten ein, was als förderlich und was als hinderlich gilt.

Lernbedingungen am Arbeitsplatz		
Für Lernen am Arbeitsplatz gilt	... als förderlich	... als hinderlich
Kognitive Anforderung		
Zeitabhängigkeit		
Physische Arbeitsumgebung		
Lehrpersonal		

Name und Mat.Nr.: _____

Aufgabe 9 (8 Punkte)

Seit kurzem sind Sie im Hotel Alpenblick neben der Aus- und Weiterbildung auch für das Wissensmanagement zuständig. In dem mittelständischen Unternehmen sind ca. 100 MitarbeiterInnen beschäftigt.

- a. Warum beschäftigt sich ein Unternehmen, wie das Hotel Alpenblick mit dem Thema Wissensmanagement und beschließt eine Stelle für Wissensmanagement zu schaffen? Nennen Sie die zwei in der Literatur dafür angeführten Gründe!

-
-

- b. Laut dem Artikel „Wissensmanagement im Betrieb“ von Hansen kann Wissensmanagement in vier Komponenten/Dimensionen und in mehrere Stufen unterteilt werden.

Zählen Sie die Komponenten/Dimensionen auf und finden Sie je ein konkretes Beispiel bzw. eine konkrete Anwendung, wie die jeweilige Komponente im Hotel Alpenblick umgesetzt werden kann.

Komponente des Wissensmanagements	Anwendung/Umsetzung im Hotel Alpenblick

TEIL II

Sie arbeiten als Assistent bzw. als Assistentin eines Trainers und haben die Aufgabe als Vorbereitung für ein Seminar PowerPoint-Folien zum Thema ‚Möglichkeiten und Förderungen von Weiterbildung‘ zu gestalten.

Als ersten Schritt sollen Sie die Inhalte des folgenden Artikels auf **maximal drei PowerPoint-Folien grafisch** darstellen. Erstellen Sie keine Textfolien!

Karriere Nachrichten

Weiterbildung leichter gemacht

Von (sn-roi, Apa) | 08.04.2013

Mit der "Bildungsteilzeit" und dem "Fachkräftestipendium" werden in Österreich neue Möglichkeiten zur Weiterbildung für Arbeitnehmer geschaffen.

Einstimmig fiel kürzlich im Sozialausschuss des Parlaments das Votum für das neue Weiterbildungspaket der Regierung aus. Wesentliche Aspekte des Sozialrechtsänderungsgesetzes 2013 betreffen die neuen Elemente Bildungsteilzeit und Fachkräftestipendium, zudem gibt es leichte Verschärfungen bei der Bildungskarenz.

Das Fachkräftestipendium ist vergleichbar mit dem Selbsterhalterstipendium für Studierende. Es soll gering und mittel qualifizierten Arbeitnehmern eine Ausbildung in einem Mangelberuf und zur Pflegekraft ermöglichen. Gewährt werden kann ein Stipendium in Höhe der Ausgleichszulage (von 795 Euro im Jahr 2013) für die Dauer der Ausbildung, maximal aber für drei Jahre. Gültig ist das Stipendium für Berufe und Qualifikationen, die das Arbeitsmarktservice in einer Richtlinie festlegt. Arbeitslosigkeit ist keine Voraussetzung, der Betreffende muss in den letzten 15 Jahren zumindest vier Jahre beschäftigt gewesen sein.

Außerdem wird Arbeitnehmern ab heuer ermöglicht, mit ihrem Arbeitgeber Bildungsteilzeit zu vereinbaren. Sie erhalten zusätzlich zum aliquoten Lohn ein Bildungsteilzeitgeld von täglich 76 Cent pro reduzierter Arbeitsstunde, also knapp 440 Euro bei einer Reduktion um 19 Wochenstunden. Die Arbeitszeit in einem zuvor zumindest sechs Monate ausgeübten Job muss um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte reduziert werden. Der Betreffende muss zumindest zehn Stunden die Woche arbeiten. Die Bildungsteilzeit kann für mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre vereinbart werden, eine Stückelung innerhalb eines Vierjahreszeitraums ist ebenso möglich wie ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zur Bildungskarenz.

Eine Verschärfung der Bedingungen gibt es bei der Bildungskarenz: Während dieser erhalten Arbeitnehmer künftig nur mehr Weiterbildungsgeld, wenn sie zuvor mehr als geringfügig beschäftigt waren. Außerdem sind künftig auch für den Besuch universitärer Studien Leistungsnachweise in Form von vier Semesterstunden bzw. acht ECTS-Punkten zu erbringen. Ziel dahinter ist, Missbrauch vorzubeugen.

Denn bisher gab es durchaus Fälle, in denen Arbeitnehmer bloß inskribierten und sich dann ausgestattet mit dem Weiterbildungsgeld ohne jegliche Studentätigkeit eine schöne Zeit finanzierten. Was sonstige Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Bildungskarenz angeht, ändert sich nichts. Das heißt, es genügt, dass man die Teilnahme an einem Kurs (im Ausmaß von 20 Stunden wöchentlich) nachweist. Ob dieser für die Weiterbildung des jeweiligen Arbeitnehmers Sinn hat, kontrolliert das AMS nicht. Hier vertraut die Politik darauf, dass die jeweiligen Arbeitgeber allenfalls die Notbremse ziehen und eine Bildungskarenz nicht genehmigen, wenn der Weiterbildungswunsch nicht sinnvoll erscheint.

Die Kosten der neuen Maßnahmen werden derzeit auf 24 bis 26 Mill. Euro geschätzt, 2014 sollen die neuen Weiterbildungsinstrumente evaluiert werden.

Bildungskarenz großer Erfolg

Im Vorjahr wurde an 19.500 Personen "Weiterbildungsgeld" ausgeschüttet, ein Rekordwert. 2011 waren es bloß 16.631. Die Bildungskarenz wird stärker von Frauen nachgefragt. 60 Prozent der Bezieher waren zuletzt weiblich. 44 Prozent insgesamt haben als höchsten Bildungsabschluss maximal eine mittlere Schule oder eine Lehre, 31 Prozent Matura und 24 Prozent ein abgeschlossenes Studium. Was die Branchen angeht, ist das Interesse in Gesundheits- und Sozialberufen am größten.

Dabei war die Bildungskarenz nicht von Anfang an eine Erfolgsgeschichte: 2007 wurde an 2621 Personen Weiterbildungsgeld ausgeschüttet, ein Jahr später war man auf 4091 geklettert, noch immer nur ein Bruchteil der heutigen Werte. Nach diversen Zugangserleichterungen stieg das Interesse ab 2009 Jahr für Jahr teils deutlich an.

Wie funktioniert die Bildungskarenz?

Bildungskarenz kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab dem siebten Arbeitsmonat gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Dauer von mindestens zwei und maximal zwölf Monaten vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen angetreten werden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate dauern muss und die Gesamtdauer der einzelnen Teile ein Jahr nicht überschreiten darf.

Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab Beginn des ersten Teils der letzten Bildungskarenz angetreten werden. Für die Zeit der Bildungskarenz besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengelds, sofern die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme von mindestens 20 Wochenstunden nachgewiesen wird.

Ein Zuverdienst im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung (derzeit 387 Euro) ist erlaubt.

Quelle: <http://www.salzburg.com/nachrichten/rubriken/bestestellen/karriere-nachrichten/>

Name und Mat.Nr.: _____

Vorname: _____

Zuname: _____

Matrikelnr: _____

Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement

Einstiegstest

MUSTERLÖSUNG (Teil I)

25. September 2013

Frage	I/1	I/2	I/3	I/4	I/5	I/6	I/7	I/8	I/9	Gesamt
Mögliche Punkte	10	7	5	5	4	5	8	8	8	
Erreichte Punkte										

Punkte:/90

Note:

Zeit: 90 Minuten

Bitte schreiben Sie auch auf jedes Blatt Vorname, Zuname und Matrikelnummer.

Versuchen Sie, mit dem vorgegebenen Platz auszukommen. Wenn nur ein Begriff verlangt ist, ist es nicht zielführend einen vollständigen Satz zu formulieren (das kostet wertvolle Prüfungszeit!)

Sollten Sie bei einer aufsatzartigen Antwort zusätzlichen Platz benötigen, verwenden Sie die Rückseite des jeweiligen Blattes. Machen Sie jedoch auf der Vorderseite einen Hinweis, dass auch die Rückseite beschrieben wird.

TEIL I**Aufgabe 1**

Frau Oberndorfer ist Abteilungsleiterin bei Möbelfix, einem Möbelhaus. Bei einer Besprechung mit Herrn Bruchberger, dem Personalchef, berichtet sie über Frau Loibl, eine besonders engagierte Mitarbeiterin.

Betrachten Sie die folgenden Aussagen, die über Frau Loibls Kompetenzen gemacht werden. Tragen Sie in der dafür vorgesehenen Spalte die jeweilige Kompetenzart, die mit der Aussage beschrieben wird, ein. Begründen Sie Ihre Entscheidung in der Spalte „Begründung“ stichwortartig. **(10 Punkte)**

Aussage	Kompetenz	Begründung
„Frau Loibl hat immer ein offenes Ohr, wenn ihre Kolleginnen ein Problem haben.“	<i>Empathie, Einfühlungsvermögen</i>	<i>Versetzt sich in andere hinein und hört zu.</i>
„Sie kennt ihre Grenzen und denkt über sich nach, damit sie sich verbessern kann.“	<i>Reflexionsfähigkeit</i>	<i>Weiß was sie kann, reflektiert</i>
„Sie arbeitet gerne mit anderen zusammen.“	<i>Teamfähigkeit</i>	<i>Fähig und bereit zur Zusammenarbeit</i>
„Sie berät die Kunden immer sehr gut, da sie die Produkte ausgezeichnet kennt.“	<i>Fachkompetenz</i>	<i>Ist fachlich kompetent, kennt sich aus</i>
„Wenn Frau Loibl etwas auf dem Herzen hat, dann sagt sie das auch.“	<i>Kommunikationsfähigkeit</i>	<i>Ist in der Lage, das was sie meint und will auszudrücken</i>

Aufgabe 2

Sie möchten eine Broschüre über die verschiedenen Qualitätsmanagement-Ansätze gestalten. Nun gestalten Sie einen „Steckbrief“ mit den wichtigsten Informationen über Bildungstests. Ein/e MitarbeiterIn hat schon begonnen diesen „Steckbrief zu gestalten.

Vervollständigen Sie den unterhalb abgebildeten „Steckbrief“ (Tabelle) stichwortartig. **(7 Punkte)**

Bildungstests	
Ursprüngliches Ziel:	<i>Verbraucherschutz</i>
Entwickelt von:	<i>Stiftung Warentest</i>
Hauptnutzen:	<i>Höhere Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt</i>
Folgende Aspekte werden bewertet:	• Organisation • Geschäftsbedingungen • <i>Inhaltliche Qualität</i> • <i>Didaktische Qualität</i> • Service • Ausstattung
Wesentlicher Unterschied zu ISO:	<i>Keine bürokratische Dokumentation von Abläufen, sondern Weiterbildung selbst wird tatsächlich getestet</i>
Ein Risiko für Bildungsanbieter:	<i>(Anm: 1 von 3)</i> <i>Nur kleine Ausschnitte des gesamten Angebots können getestet werden</i> <i>Kleine und regionale Anbieter haben geringe Chancen auf Test</i> <i>Ggf. „Pech“, da nur eine einzige Veranstaltung getestet wird</i>

Aufgabe 3

Ihrem Chef ist im Rahmen einer Besprechung der Begriff „RADAR-Logik und –Bewertungsmatrix“ zu Ohren gekommen. **(5 Punkte)**

- a. Da er mit dem Begriff nicht wirklich etwas anfangen kann, bittet er Sie, ihm zu erklären, wofür der Begriff bzw. die Abkürzung „RADAR“ steht. (Es genügt, wenn Sie die Begriffe in Englisch angeben.)

Results (Ergebnisse)

Approach (Vorgehen)

Deployment (Umsetzung)

Assessment and

Revision (Bewertung und Überprüfung)

- b. Erklären Sie Ihrem Chef außerdem, wozu die RADAR-Logik und Bewertungsmatrix eingesetzt werden kann und beschreiben Sie die RADAR-Bewertungsmethodik in ihren Grundzügen stichwortartig.

RADAR-Bewertungsmethodik ist u.a. Grundlage für Verleihung des EQA (Europäischer Qualitätspreis), max. 1000 Punkte, die sich entsprechend der Gewichtung auf die neun Kriterien aufteilen.

Aufgabe 4

In der betrieblichen Weiterbildung fällt oft der Begriff „Weiterbildungsschere“. (5 Punkte)

- a. Erläutern Sie in 1-2 Sätzen, was unter dem Begriff „Weiterbildungsschere“ zu verstehen ist.

Unter „Weiterbildungsschere“ ist zu verstehen, dass Weiterbildungsaktivitäten mit besserer Schulbildung und höheren sozialen und beruflichen Status stark zunehmen und sozial benachteiligte Gruppen stark unterrepräsentiert sind.

- b. Kreuzen Sie unterhalb an, ob bei der Erwachsenenbildungserhebung 2007 das Bild der „Weiterbildungsschere“ bestätigt werden konnte oder verworfen werden musste. Begründen Sie danach ihre Auswahl, indem Sie stichwortartig die Ergebnisse der AES-Studie 2007 in Bezug auf die „Weiterbildungsschere“ wiedergeben.

Das Bild der „Weiterbildungsschere“ wurde in der AES-Studie 2007



bestätigt



nicht bestätigt

Begründung:

Personen mit hoher Weiterbildungsteilnahme verfügten häufig über Hochschulabschluss oder Matura, Personen ohne Lern- und Bildungsaktivitäten hatten meist Lehrabschluss oder bloß Pflichtschulausbildung.

Aufgabe 5

Betrachten Sie folgende Situation:

Herr Hauer arbeitet als Sachbearbeiter in einer Anwaltskanzlei, wo er immer wieder für umfangreichere Texte Inhaltsverzeichnisse ‚händisch‘ erstellt. Letzte Woche wollte er nicht mehr mühsam alle Seitenzahlen einzeln eintragen. Daher bat er seine Kollegin, Frau Klein, ihm zu erklären, wie man Inhaltsverzeichnisse im Programm „Microsoft Word“ automatisch erstellen kann. Das machte diese auch. Nun weiß Herr Hauer, wie man Inhaltsverzeichnisse schnell und einfach erstellt. **(4 Punkte)**

- a. Um welche Art des Lernens (nach Dohmen) handelt es sich bei der oben dargestellten Situation? Begründen Sie Ihre Auswahl stichwortartig.

Informelles Lernen, da nicht in speziellen Bildungsveranstaltungen vermittelt und ungeplant, in der konkreten Arbeitssituation.

- b. Nennen Sie eine weitere Art des Lernens nach Dohmen. Geben Sie auch eine kurze Definition des Begriffes an.

Formelles Lernen, planmäßiges und strukturiertes lernen, von Bildungsinstitutionen veranstaltet

Aufgabe 6

Interne Seminare sind unter anderem erfolgreich, da in deren Rahmen auf das transaktive Gedächtnis zurückgegriffen werden kann. **(5 Punkte)**

- a. Definieren Sie den Begriff „transaktives Gedächtnis“ in wenigen Schlagworten.

Transaktives Gedächtnis = gemeinsames Wissen der Gruppenmitglieder über die Verteilung relevanter Informationen.

- b. Was ist der Grundgedanke hinter dem Begriff „transaktives Gedächtnis“? Erläutern Sie den Grundgedanken stichwortartig.

Name und Mat.Nr.: _____

Jedes Gruppenmitglied muss nicht über alle Informationen verfügen, relevantes Wissen verteilt sich auf verschiedene Gruppenmitglieder -> einzelnes Mitglied muss sich nicht alle spezifischen Details merken, wird entlastet.

Aufgabe 7

Betrachten Sie folgende Aussagen zum Thema „Rolle der betrieblichen Weiterbildung“. Beurteilen Sie, ob die Aussagen richtig (r) oder falsch (f) sind. Kreuzen Sie das jeweilige Kästchen an. Begründen Sie Ihre Entscheidung stichwortartig (auch, wenn Sie „richtig“ angekreuzt haben). **(8 Punkte)**

Aussage	r	f	Begründung
Zum lebenslangen Lernen gehört auch die Bildung im Kindergarten.	X		<i>Lebenslanges Lernen = alle Individuellen Lernprozesse, unabhängig vom Alter</i>
In der europäischen Wirtschafts- und Bildungspolitik herrscht die Meinung „Bildung=Schule“ vor.		X	<i>Es wird von Lebenslangem Lernen anstatt von Bildung gesprochen, Meinung Bildung=Schule ist eingeschränkte Sichtweise</i>
Weiterbildung wird auch auf einer gesellschaftspolitischen Ebene immer wichtiger.	X		<i>WB wird künftig auch va. Volkswirtschaftl. Funktionen übernehmen / alternde Gesellschaft, daher gut gebildete und sich laufend fortbildende Gesellschaft nötig.</i>
Die MitarbeiterInnen der Unternehmen tragen den größten Anteil an den Kosten beruflicher Weiterbildung.		X	<i>Die Unternehmen selbst tragen den größten Anteil.</i>
Der Stellenwert betrieblicher Weiterbildung ist in Österreich sehr hoch.		X	<i>Eher gering, wenig Arbeitszeit wird im Schnitt für WB aufgewendet, wenige Personen gehen in Bildungskarenz, Haushalt gibt pro Monat im Durchschnitt nur sehr wenig Geld für WB aus.</i>

Aufgabe 8

Sie sind im Hotel Alpenblick u.a. für die Aus- und Weiterbildung zuständig. Das Hotel Alpenblick ist ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 100 MitarbeiterInnen. Im Rahmen Ihrer Tätigkeit möchten Sie die Lernbedingungen im Hotel erheben. Durch Ihre Ausbildung wissen Sie, dass es förderliche und hinderliche Faktoren in Bezug auf Lernbedingungen am Arbeitsplatz gibt.

Vervollständigen Sie die folgende Tabelle. Tragen Sie dazu stichwortartig zu den jeweiligen Aspekten ein, was als förderlich und was als hinderlich gilt. **(8 Punkte)**

Lernbedingungen am Arbeitsplatz		
Für Lernen am Arbeitsplatz gilt	... als förderlich	... als hinderlich
Kognitive Anforderung	<i>Hohe kognitive Ansprüche; Handlungsplanungen und Koordination von Teilzielen notwendig</i>	<i>Einfache Tätigkeiten, ohne kognitive Teilnahme und tieferes Verständnis zu bearbeiten</i>
Zeitabhängigkeit	<i>Freie Zeiteinteilung, keine engen Zeitvorgaben, Werkbank- oder Werkstattfertigung</i>	<i>Vorgegebene Zeiteinteilung, enge Zeitvorgaben, kurze Arbeitstakte, Fließfertigung</i>
Physische Arbeitsumgebung	<i>Ruhige, belastungsfreie Arbeitsplätze mit Rückzugsmöglichkeiten</i>	<i>Belastende Arbeitsplätze, Lärm u.a. Beeinträchtigungen, keine Rückzugsmöglichkeiten</i>
Lehrpersonal	<i>Trainer, Instruktoren, pädagogisch inspirierte Führungskräfte, ansprechbar</i>	<i>Lehrpersonal vom Arbeitsplatz aus nicht verfügbar</i>

Aufgabe 9

Seit kurzem sind Sie im Hotel Alpenblick neben der Aus- und Weiterbildung auch für das Wissensmanagement zuständig. In dem mittelständischen Unternehmen sind ca. 100 MitarbeiterInnen beschäftigt. **(8 Punkte)**

- a. Warum beschäftigt sich ein Unternehmen, wie das Hotel Alpenblick mit dem Thema Wissensmanagement und beschließt eine Stelle für Wissensmanagement zu schaffen? Nennen Sie die zwei in der Literatur dafür angeführten Gründe!

- *Verbesserung des Wissensflusses*
- *Schaffung von neuem Wissen*

- b. Laut dem Artikel „Wissensmanagement im Betrieb“ von Hansen kann Wissensmanagement in vier Komponenten/Dimensionen und in mehrere Stufen unterteilt werden.

Zählen Sie die Komponenten/Dimensionen auf und finden Sie je ein konkretes Beispiel bzw. eine konkrete Anwendung wie diese Komponente im Hotel Alpenblick umgesetzt werden kann.

Komponente des Wissensmanagements	Anwendung/Umsetzung im Hotel Alpenblick
<i>Wissen bewahren</i>	<i>Stellenbeschreibung, Fotos wie man bspw. im Restaurant zu besonderen Anlässen eindeckt/ gestaltet</i> <i>Relevantes Wissen erkennen und festhalten, aktualisieren und hinzufügen von neuem Wissen</i>
<i>Wissen austauschen</i>	<i>Intranet, um Informationen auszutauschen, Memos</i> <i>Kenntnisnahme von bestehendem Wissen nach dem Holprinzip, vorhandenes Wissen nutzen</i>
<i>Lernen</i>	<i>Seminare/Trainings belegen</i>
<i>Wissen schaffen</i>	<i>Viele Bsp möglich</i> <i>Wenn alleine od. gemeinsam ein Problem gelöst wird, das auf Basis des aktuellen Wissenstandes nicht lösbar gewesen wäre</i>