

Revision Berufsprüfung für HR Fachleute 2017

Erfa Tagung HBB 10. September 2015

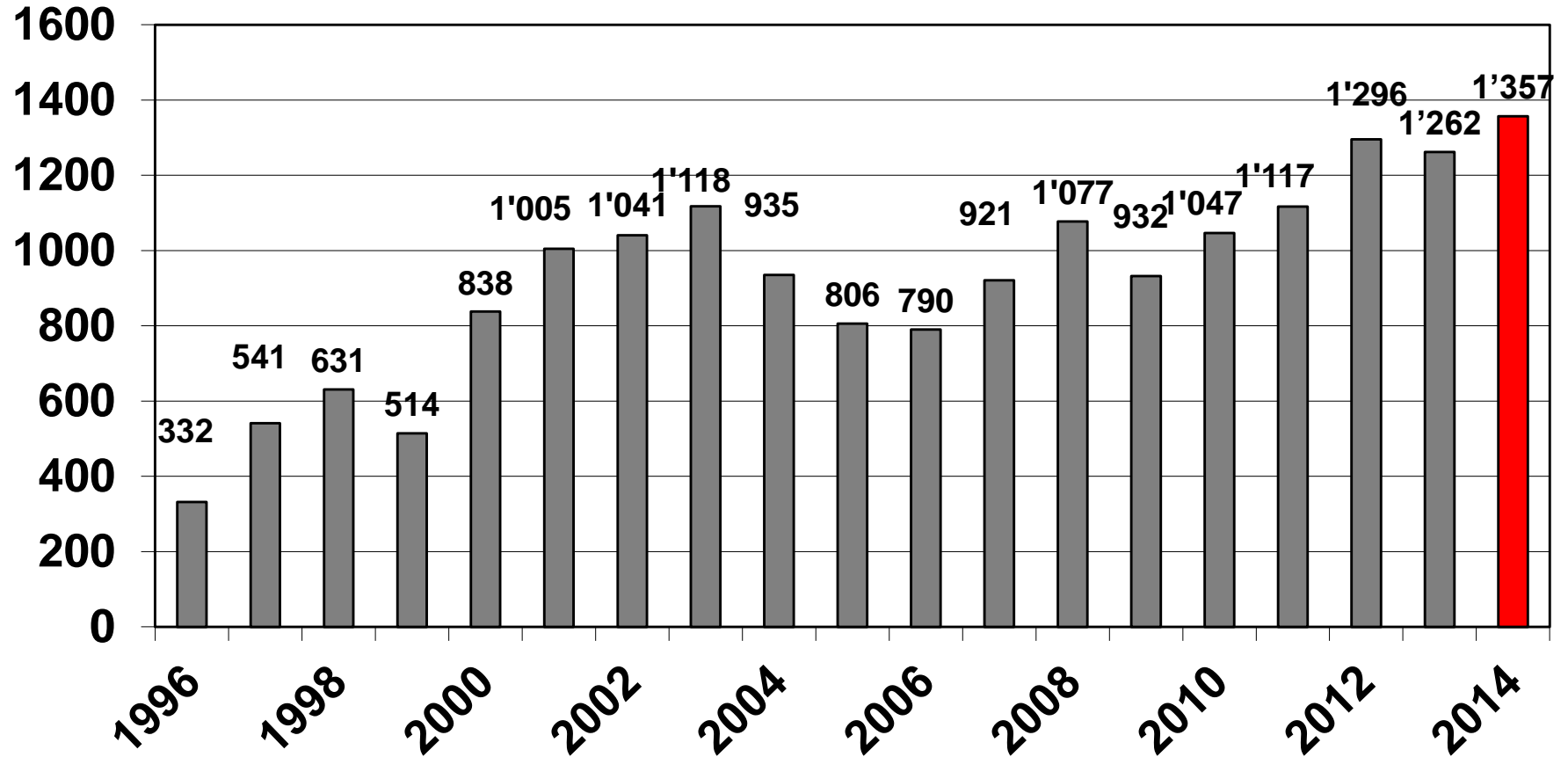
Pius Breu, Präsident PKO

Teil 1

Allgemeines zur Berufsprüfung für HR Fachleute

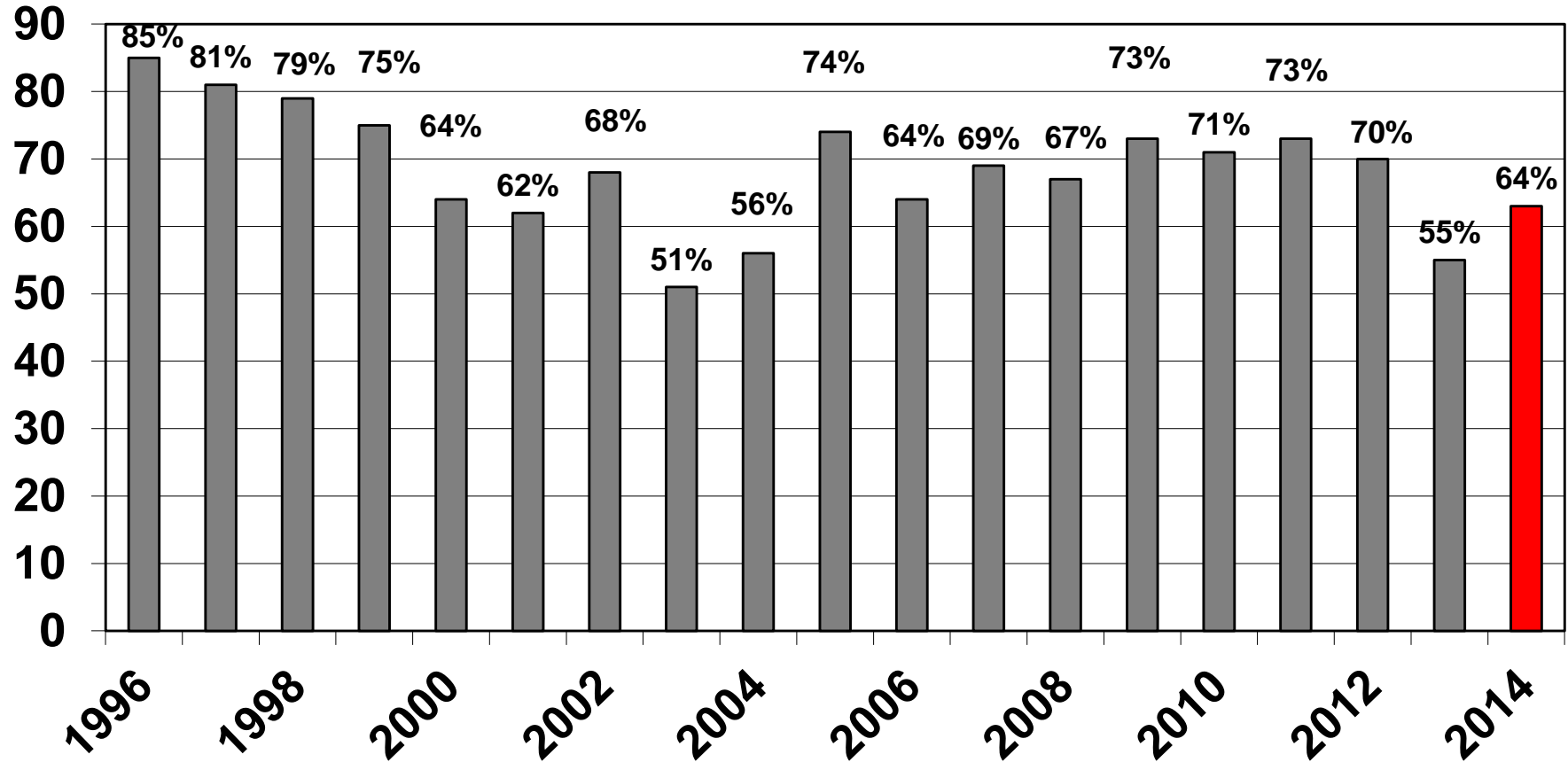
Kandidaten/innen

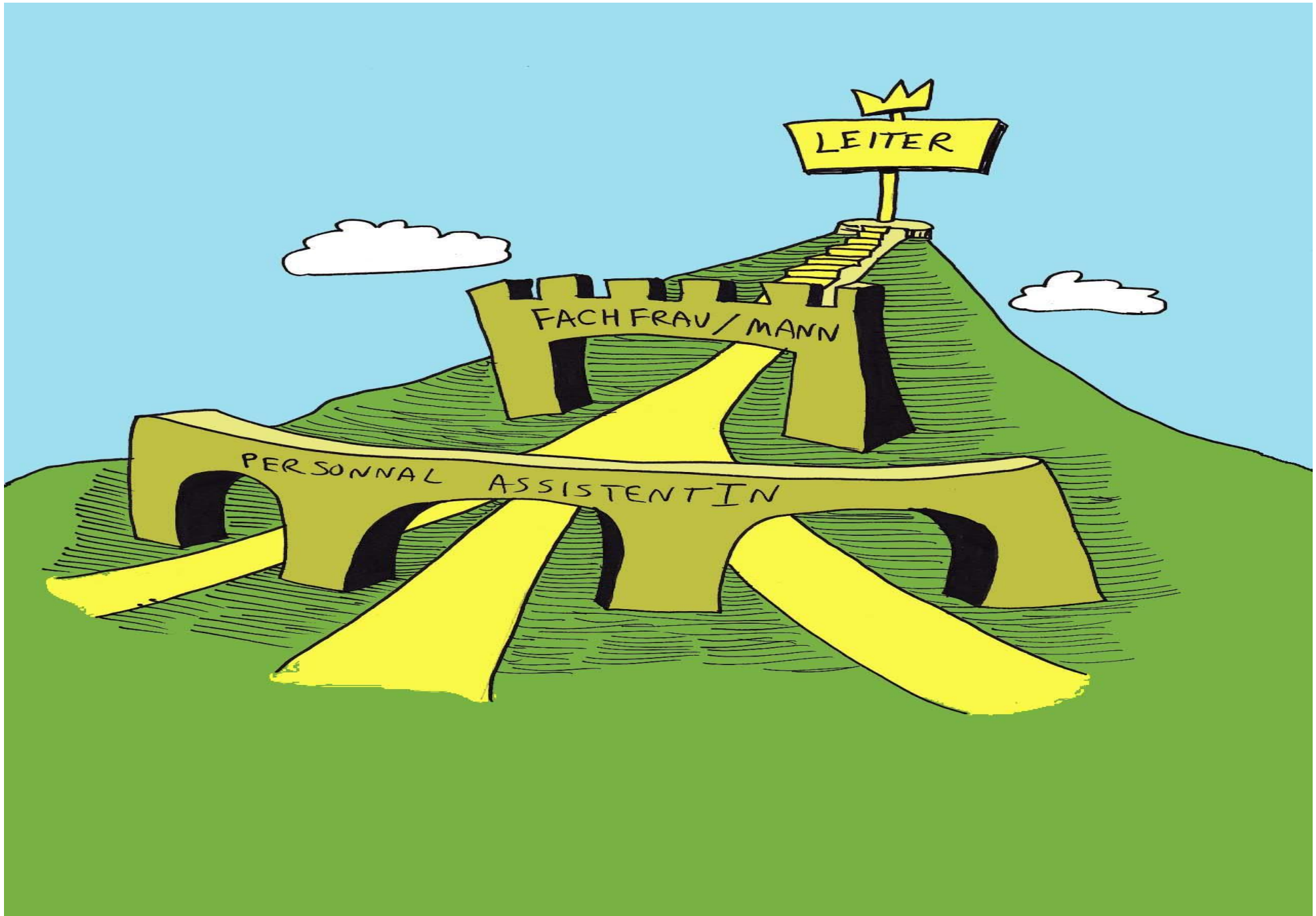
Berufsprüfung HR Fachleute 1996 - 2014



Erfolgsquote

Berufsprüfung HR Fachleute 1996 - 2014





PERSONNAL ASSISTENTIN

FACHFRAU/MANN

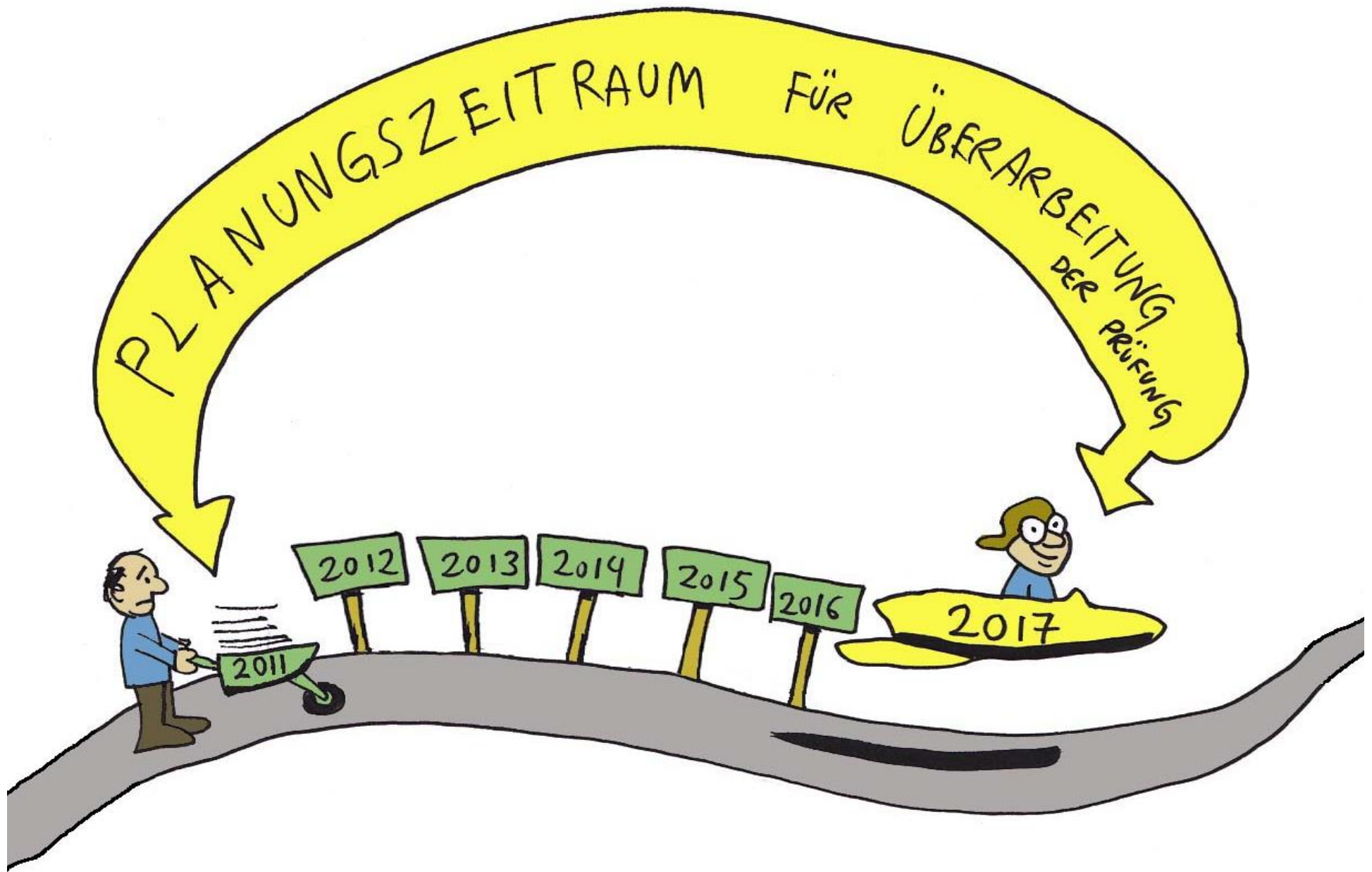
LEITER

Total Kandidaten/innen HRSE 1996 - 2014

Prüfung	Geprüfte Kandidaten	Erfolgreiche Kandidaten	Ø Erfolgsquote in %
ZP Personalassistent/in HRSE	8'406	7'271	86%
ZP Personalassistent/in Schulen mit Äquivalenz	12'335	10'830	88%
BP HR-Fachleute	17'563	11'716	67%
HFP Leiter/in HR	359	204	57%

Teil 2

Überblick über die inhaltliche Ausrichtung der
HR Prüfung ab 2017



Berufsfeldanalyse

Ziel: Überprüfung der inhaltlichen Ausrichtung der Prüfung

- Strukturierung des Berufsfeldes HR in drei Fachrichtungen
- Erheben der Tätigkeiten sowie der Anforderungen
- Berücksichtigung von Trends (5-10 Jahre)
- Validierung der erhobenen Tätigkeiten und Anforderungen

Kompetenzprofil

Erarbeitung von Kompetenzprofilen für HR-Fachleute in den drei Funktionen/Fachrichtungen:

- Betriebliches HRM
- Öffentliche Personalvermittlung und -beratung
- Private Personalvermittlung und -verleih

Kompetenzprofil bildet Anforderungen der Praxis ab, welche im Rahmen der Prüfung auf geeignete Art und Weise überprüft werden sollen.

Kompetenzdimensionen

Kompetenzkategorien	Was?	Konkretisierungen
Umsetzungspotential	Beschreibung der zentralen Tätigkeit aus der Arbeitssituation	... ist in der Lage ... / ... kann... /... zeigt die Fertigkeit ...
Wissen, Verständnis	Beschreibung des notwendigen fachlichen Hintergrunds	... verfügt über Wissen im Bereich .../...hat ein vertieftes Verständnis über Zusammenhänge....
Einstellungen, Werte, Motivation	Beschreibung der, für die Handlung notwendigen, Haltung, Einstellung	...ist sich bewusst, .../... ist motiviert, .../... ist bereit, .../ ...zeigt Interesse, ...
Reflexionsfähigkeit	Beschreibung metakognitiver Fähigkeiten wie Analyse- und Beurteilungsfähigkeit, Selbstreflexion, etc.	... ist in der Lage zu reflektieren, ... / ... kann Analysen durchführen... / ...schätzt Situationen richtig ein,... /...zieht die Konsequenzen...

Beispiel Kompetenzprofil

Arbeitssituation	Kompetenzen
<p>1.3.5 Stellenausschreibung planen und durchführen Aufgrund der Rekrutierungsstrategie planen die Fachpersonen die Rekrutierung. Je nach Strategie nehmen sie mit externen Spezialisten (Personalvermittler, Headhunter, Online-Berater) Kontakt auf und vereinbaren eine entsprechende Zusammenarbeit.</p> <p>Bei Personalinseraten, welche in Medien wie z.B. jobs.ch oder Stellenanzeiger, auf der Unternehmenshomepage oder über Social Media publiziert werden, formulieren die Fachpersonen diese informativ, diskriminierungsfrei, zielgruppengerecht, möglichst attraktiv sowie selektiv.</p> <p>Falls vorhanden richten sie die Ausschreibung im e-Recruiting-Tool ein. Sie nutzen die Personalmarketing-Möglichkeiten, welche sich bei der Stellenausschreibung ergeben, optimal. Sie gestalten die Inserate ansprechend und lassen sie zur richtigen Zeit in den geeignetsten Medien erscheinen.</p>	<p>Umsetzungspotential 1.3.5.1 Die Fachpersonen sind in der Lage, die Stellenausschreibung sorgfältig zu planen und zeitgerecht umzusetzen.</p> <p>Wissen, Verständnis 1.3.5.2 Die Fachpersonen haben vertiefte Kenntnisse der traditionellen und neuen Kanäle zur Stellenausschreibung.</p> <p>1.3.5.3 Die Fachpersonen haben ein vertieftes Verständnis der inhaltlichen Anforderungen an eine zielgruppenadäquate Stellenausschreibung.</p> <p>Einstellungen, Werte, Motivation 1.3.5.4 Die Fachpersonen sind bereit, den Diversity-Themen in der Stellenausschreibung gemäss der Unternehmensstrategie Beachtung zu schenken.</p> <p>1.3.5.5 Die Fachpersonen sind sich bewusst, dass jede Stellenausschreibung auch eine Massnahme zur Imagebildung des Unternehmens darstellt.</p> <p>Metakognition 1.3.5.6 Die Fachpersonen können die Stellenausschreibung zielgenau auf die zu besetzende Stelle abstimmen.</p>

Bildung von Handlungsfeldern

Basis

= alle Arbeitssituationen und Kompetenzen, die in den drei Fachrichtungen gemeinsam sind

Vertiefung

= spezifische Arbeitssituationen und Kompetenzen in den drei Fachrichtungen

Handlungsfelder Basis

Grundlagen (Wissen)

Personalmanagement,
Gesetzliche Grundlagen
(Arbeitsrecht, Sozial-
versicherungen, Daten-
schutz, Gleichstellung),
Bildungssystem,
Arbeitsmarkt,
Volkswirtschaftliche
Zusammenhänge

Interaktion gestalten

Arbeitssituationen (AS)
und Kompetenzen zu
Beratung,
Kommunikation,
Umgang mit Konflikten

Information und Netzwerkpflege

Gemeinsame AS zu
den Prozessen
Information,
Kommunikation und
Netzwerkpflege

Handlungsfelder Vertiefung

Fachrichtung A		Fachrichtung B		Fachrichtung C	
VA 1	Gewinnung Trennung	VB 1	Vermittlung Stellensuchende	VC 1	Vermittlung Stellensuchende
VA 2	Beratung Mitarbeitende Vorgesetzte	VB 2	Zusammenarbeit mit Arbeitgebern	VC 2	Zusammenarbeit mit Arbeitgebern
VA 3	Beurteilung Entwicklung Honorierung	VB 3	Arbeitsmarktliche Massnahmen	VC 3	Betreuung von Mitarbeitenden
VA 4	Projektmanagement Infrastruktur	VB 4	Hoheitliche Vollzugsaufgaben	VC 4	Steuerung Unternehmenseinheit

Prüfungsstruktur 2017

Fachrichtung A

**Betriebliches
Human Resource
Management**

Fachrichtung B

**Öffentliche
Personalvermittlung
und -beratung**

Fachrichtung C

**Private
Personalvermittlung
und -verleih**

Generalistenwissen Human Resources

Fragen?

Unklarheiten?

Revision Berufsprüfung für HR Fachleute 2017

Pius Breu, Präsident PKO