

HR-Berufsprüfung wird umgebaut

Neue Impulse für das Berufsfeld HR

Die eidgenössische Berufsprüfung für HR-Fachleute wird modernisiert. Bis 2017 soll die komplett neue Prüfung in die Praxis umgesetzt sein. Zu Hintergründen, Vorbereitungen und Aussichten sprach Persorama mit Armin Haas, Präsident von HRSE – Human Resources Swiss Exams, dem Schweizerischen Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources.

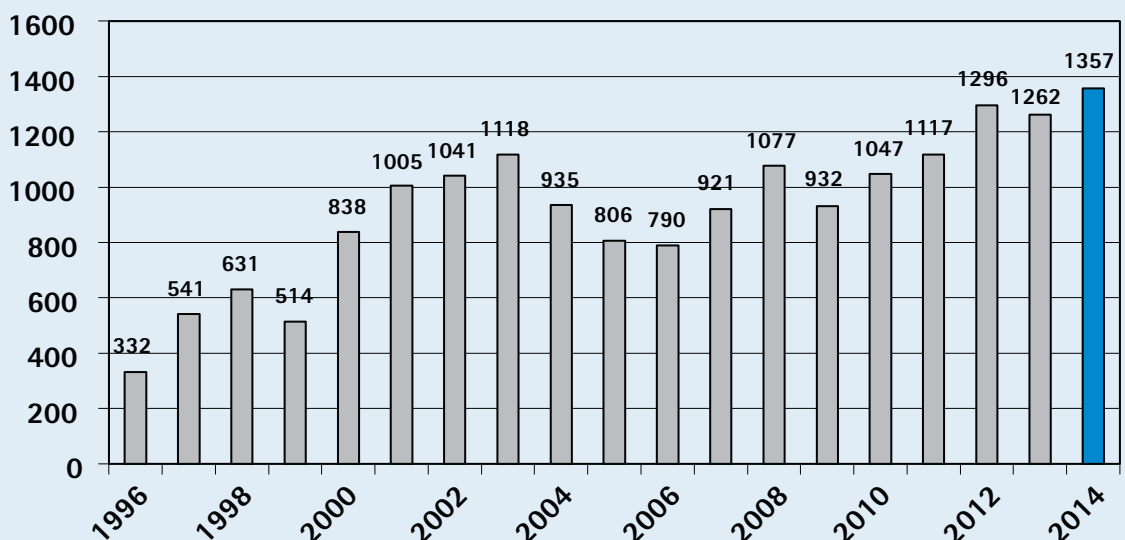
Der Zugang zum Berufsfeld Human Resources ist offen und vielseitig: Neben Hochschulabsolventen der Ökonomie, Psychologie oder Rechtswissenschaft, CAS- bzw. MAS-Absolventen von HR-Aufbaustudiengängen gibt es jede Menge Quereinsteiger und Umsteiger sowie Kandidatinnen und Kandidaten, die sich vom eidgenössischen Fachausweis zum HR-Leiter-Diplom hocharbeiten. «Das ist ein buntes Nebeneinander, was aber in einem nicht regulierten Berufsfeld normal ist»,

sagt Armin Haas, Vorstandsmitglied und Präsident von HRSE – Human Resources Swiss Exams, dem Schweizerischen Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources. HR Swiss ist eine von sechs Trägerorganisationen des HRSE.

Die höhere Berufsbildung hat ein gutes Image

Gemessen an den steigenden Absolventenzahlen auf Zertifikatsstufe und auf der

Kandidaten Berufsprüfung HR-Fachleute 1996–2014



Steigende Absolventenzahlen belegen die Attraktivität der HR-Profession.

Berufsprüfungsstufe ist die HR-Profession offenbar sehr attraktiv. «Eigentlich erwarten wir jedes Jahr eine Verflachung der Wachstumskurve bzw. einen gewissen Sättigungsgrad im Markt. Und jedes Jahr sind wir überrascht, wie viele Kandidatinnen und Kandidaten sich für die HRSE-Prüfungen anmelden», sagt Haas.

Die HR-Ausbildungen in der Schweiz sind sehr heterogen, was Länge, Inhalte und Schwerpunkte angeht. Wer seine Fachkompetenz im Personalmanagement unter Beweis stellen und sich diese eidgenössisch attestieren lassen will, ist gut beraten, bei HRSE eine Berufsprüfung (eidg. Fachausweis) oder eine Höhere Fachprüfung (eidg. Diplom) abzulegen. Die höhere Berufsbildung mit den eidgenössisch anerkannten Abschlüssen hat ein hervorragendes Image am inländischen Arbeitsmarkt.

Die Berufsprüfung sowie die Höhere Fachprüfung sind sehr anspruchsvoll, was auch die verhältnismässig tiefe Bestehensquote an diesen Prüfungen zeigt (z.B. 2014 für die Berufsprüfung: 64 Prozent). Bei anderen HR-Ausbildungen an Fachhochschulen oder Höheren Fachschulen ist die Bestehensquote wesentlich höher. Haas erklärt, dass die eidgenössischen Prüfungen bildungssystematisch einen Sonderfall darstellen. Nicht die Ausbildung und ihre Inhalte sind definiert, sondern ausschliesslich die nachzuweisenden Berufsqualifikationen (festgehalten in der sogenannten Wegleitung). Die HR-Berufsprüfung sowie Höhere Fachprüfung testet und bestätigt also die Handlungskompetenzen in möglichst arbeitsnahen Situationen – und das am Tag X, ohne Vornoten und ohne Diplomarbeiten.

Aufgaben für HR wandeln sich

Wie andere Fachgebiete hat sich auch HR rasant verändert: Zum Beispiel ist für HR Professionals immer mehr die Auftrittskompetenz bei Präsentationen und in der Kommunikation gefragt; gefordert wird zudem mehr Beratungskompetenz – nicht nur in der Rolle der HR-Business-Partner. Neuere Aufgabengebiete wie HR Finance, HR Analytics und Projektmanagement werden zunehmend wichtiger, rein administrative Aufgaben nehmen mit der zunehmenden Automatisierung und dank Workflow-Systemen und Software-Unterstützung ab. In diesem Kontext wird die Berufsprüfung für HR-Fachleute jetzt komplett umgebaut und

Neue Prüfungsstruktur Berufsprüfung für HR-Fachleute



Grafik: HRSE

HR-Fachleute haben in der Prüfung künftig die Wahl zwischen drei Fachrichtungen.

modernisiert. Bis 2017 soll die neue Prüfungsstruktur in die Praxis umgesetzt sein. Was wird anders mit der neuen Berufsprüfung? Neben dem Generalistenwissen in Human Resources, das alle Kandidierenden absolvieren, können diese künftig in einer der drei Fachrichtungen entsprechend dem Berufsbild und der nachgewiesenen Praxiserfahrung geprüft werden:

- Fachrichtung A: Betriebliches Human Resource Management
- Fachrichtung B: Öffentliche Personalvermittlung und -beratung (RAV)
- Fachrichtung C: Private Personalvermittlung und -verleih

Bisher war die Prüfung nach den Worten von Armin Haas stark fächerorientiert; künftig wird die Prüfung konsequent kompetenzorientiert ausgerichtet – also danach, was die Absolventinnen und Absolventen in ihrer täglichen Berufspraxis effektiv antreffen. Das innovative und attraktive Prüfungsdesign baut auf konkreten Arbeitssituationen aus den drei Berufsbildern auf.

Das Prüfungskonzept sieht vor, dass das Generalistenwissen IT-gestützt abgefragt wird (Fragetypen sind z.B.: Multiple Choice, Single Choice, Reihenfolge-Fragen, Freitext). «Immer mehr Absolventen haben heute Mühe, stundenlang handschriftlich eine Prüfung abzulegen», erklärt Haas. «Und für die Experten wird es jedes Jahr schwieriger, die Handschriften zu entziffern. Die Verwendung von Computern bei einem Teil der schriftlichen Prüfungen reflektiert zudem die Praxisumgebung der Kandidaten.» In den drei Fachrichtungen kommen Mini-Cases, integrierte Fallstudien, Präsentationen und Fachgespräche

zum Zug. Kandidierende müssen zudem in einem mündlichen Teil Videosequenzen aus dem Alltag eines HR-Spezialisten, einer RAV-Beraterin oder eines Personalvermittlers analysieren und sich darüber mit den Prüfungsexperten austauschen. Dabei kann es sich um ein Vorstellungsgespräch, eine Beratungsintervention, ein Kundengespräch oder ein kritisches Mitarbeitergespräch handeln.

Erste «scharfe» Prüfung 2017

Mitte Dezember 2014 wurde die neue Prüfungsordnung im Bundesblatt publiziert. Im laufenden Jahr wird nun für die neue Berufsprüfung eine «Null-Serie» erstellt. In Kraft tritt die neue Prüfungsordnung und Wegleitung im Jahr 2017, heisst: Die Berufsprüfung findet dann nach dem neuen System statt. «Nicht nur für HRSE als Prüfungsorganisation, sondern auch für die Ausbildungsinstitute stellt die neue, kompetenzorientierte Prüfung eine Herausforderung dar», sagt Armin Haas. Aber auch für die Kandidierenden soll die Prüfung weiterhin anspruchsvoll sein. Haas ist aber überzeugt, dass das neue Prüfungsdesign den Erwerb des eidg. Fachausweises noch attraktiver und praxisnaher machen wird. Im Übrigen wird die Prüfungszeit von heute insgesamt 11 auf 9 Stunden reduziert. Laut Armin Haas müssen die Kandidierenden aber nicht mehr Fragen in kürzerer Zeit beantworten, sondern zeigen, dass sie in der Lage sind, Alltagssituationen sinnvoll zu analysieren und vernetzt, das heisst fächerübergreifend, zu lösen.

Michaela Geiger