

HR-Berufsprüfung wird neu organisiert: Neues Berufsprofil für Personaldienstleister

Ab 2017 können Personalberater, die bei einem Personalverleiher oder -vermittler tätig sind, die Berufsprüfung für HR-Fachleute mit einem speziellen Profil abschliessen. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation hat die neue Prüfungsordnung am 9. März abgenommen.

Die HR-Welt bewegt sich. Um mit der Zeit zu gehen, organisiert der Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources die Berufsprüfung für HR-Fachleute neu. Ein wichtiger Meilenstein war die Abnahme der neuen Prüfungsordnung. Nun können sich der Trägerverein, zu dem auch swissstaffing gehört, und die Ausbildungsstätten auf die neue Prüfung vorbereiten.

Die HR-Berufsprüfung ist beliebt: Letztes Jahr haben 1357 Kandidaten die Prüfung absolviert. Kein Wunder, das Stellenprofil ist vielfältig. Kombiniert es doch rechtliche, soziale und arbeitsmarktrelevante Themen. Es gibt einiges, das sich in der Personalarbeit verändert hat. Die neue Berufsprüfung trägt diesem Umstand Rechnung. Im Arbeitsalltag sind Lernfähigkeit und Hand-

lungskompetenz nicht mehr wegzudenken. Deshalb will die Trägerschaft der HR-Berufsprüfungen das vernetzte, fachübergreifende Denken stärker fördern.

Neue Prüfung mit drei Fachrichtungen

Die neue Prüfung besteht aus einem allgemeinen Teil und drei Fachrichtungen. Da die Prüfung praxisorientiert ist, wählen die Kandidaten sinnvollerweise die Fachrichtung aufgrund der beruflichen Erfahrung. Denn nur in der Praxis gewinnt man Erfahrung, um sich die erforderlichen Kompetenzen anzueignen.

Es gibt Grundlagen, die alle HR-Fachleute benötigen (Prüfungsteil 1). Dazu zählen Nachhaltigkeit im HR, Unternehmensentwicklung und Corporate Social Responsibility, gesetzliche

Hier bloggt Julia Bryner

Beratung als Hilfsmittel?



Julia Bryner ist Relationship Manager von swissstaffing

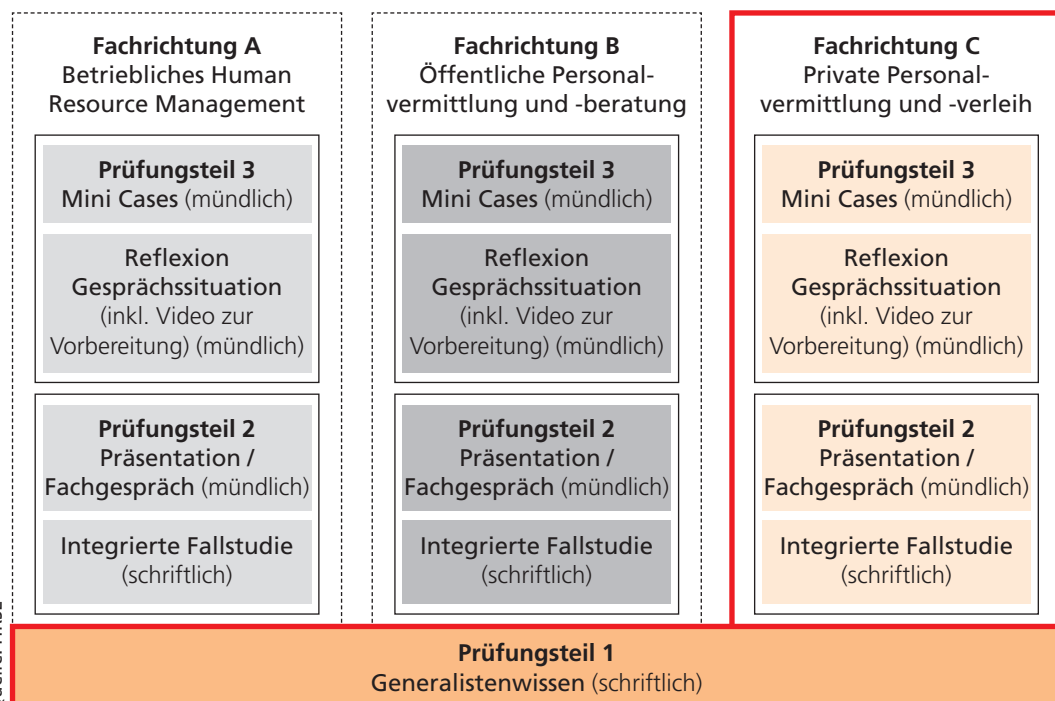
Besteht in der Schweiz ein Fachkräftemangel? Sind die Unternehmen nicht einfach zu faul, um zu rekrutieren? Sicher nicht, aber sie fokussieren sich auf ihre üblichen Zielgruppen. Man munkelt, der Fachkräftemangel sei hausgemacht. Ein Fünkchen Wahrheit hat es sicher. Effizient, fachspezifisch ausgebildet und mitteljung – dieses Profil wird eingestellt. Mit ein wenig Kreativität und Engagement könnten bestimmt weitere Personen in den Arbeitsmarkt eingebunden werden. Wir motivieren deshalb unsere Mitglieder, einen Beitrag zu leisten. Personaldienstleister vermitteln den HR-Abteilungen Personal. Sie begleiten Arbeitssuchende und beraten sie, auch wenn es darum geht, eine Weiterbildung zu planen. Das wird in Zukunft immer wichtiger. Das findet auch Sandrine Fourgnaud, Direktorin von Permed Genf. In der Gesundheitsbranche fehlen bereits heute verschiedenste Fachkräfte.

Frau Fourgnaud, wie unterstützen Sie die Unternehmen im Kampf gegen den Fachkräftemangel?

Dank der Temporärarbeit können auch Mitarbeitende, die auf Flexibilität angewiesen sind, ihren Teil zum Arbeitsmarkt leisten. Wir verpflichten uns, die Mitarbeitenden bei ihren Projekten zu begleiten. Ausserdem kommunizieren wir viel zur Weiterbildung und zu Tempraining, denn wir wollen, dass unsere Mitarbeiter sich regelmässig fortbilden und neue Kompetenzen erwerben. Das ist ein Mehrwert für sie selbst und für unsere Kunden.

Das ganze Interview finden Sie hier: <http://blog.swissstaffing.ch/> Schlagwort: Beratung

Prüfungskonzept



Quelle: HRSE

Grundlagen wie Arbeitsrecht, Sozialversicherungen, Gleichstellungsgesetz, Datenschutzgesetz, Bildungslandschaft Schweiz, Arbeitsmarkt, volks- und betriebswirtschaftliche Zusammenhänge.

Es gibt aber auch Kompetenzen, die sich je nach Arbeitsort deutlich voneinander unterscheiden. In der Fachrichtung C für private Personaldienstleister geht es darum, Stellensuchende professionell zu beraten und zu vermitteln. In diesem Umfeld ist es unerlässlich, die Regeln des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) und des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih sehr gut zu kennen und in der Praxis korrekt anzuwenden. Die primären Ansprechpartner dieser Berufsleute sind die personalsuchenden Unternehmen, die stellensuchenden Kandidaten sowie die ihnen unterstellten Stamm- und Temporärarbeitenden. Wer bei einem Personaldienstleister tätig ist,

Foto: iStockphoto



«Nur wer sich und sein Umfeld realistisch und kritisch einschätzen kann, lernt aus Erfahrungen und entwickelt neue Fähigkeiten.»

Pius Breu, Präsident Prüfungskommission Berufsprüfung

soll in der Lage sein, eine eigene Unternehmens-einheit finanziell zu führen. Zudem gilt es, ein eigenes Netzwerk zu gewinnen und zu pflegen.

Die Art der Prüfungsteile 2 und 3 sind bei allen Fachrichtungen gleich. Es gibt einen zusätzlichen schriftlichen Teil (Fallstudie). Neu ist, dass der Kandidat daraus eine kurze Präsentation erstellt. Wird es doch immer wichtiger, sich selber zu positionieren, kompetent aufzutreten und das

Wichtigste in Kürze auf den Punkt zu bringen. Mini Cases und Video-Sequenzen prüfen die Reflexionsfähigkeit der Kandidaten. «Nur wer sich und sein Umfeld realistisch und kritisch einschätzen kann, lernt aus Erfahrungen und entwickelt neue Fähigkeiten», so Pius Breu, Präsident Prüfungskommission Berufsprüfung.

Vorbereitungen laufen auf Hochtouren

Bevor 2017 die neue Prüfung eingeführt werden kann, bleibt einiges zu tun. Unter anderem gilt es, Fallstudien zu erstellen. Die Fachexperten der Profile A, B und C sind gefordert. Der Leiter der Fachexperten der Personaldienstleister ist Stephan Zirngibl, Leiter Personal der Induserv-Gruppe: «Von Null anzufangen, ist spannend. Es ist aber auch eine enorme Herausforderung. Zum Glück haben wir ein tolles Prüfungsautoren-Team, das fachlich kompetent und effizient arbeitet.» Ideen für Cases habe man gemäss Zirngibl schnell zusammen. Als anspruchsvoll stelle sich hingegen die Selektion der optimalen Cases

für die Prüfung heraus. Die Kandidaten kommen aus Firmen unterschiedlicher Grösse und Ausrichtung. Es gilt somit Fragen zu wählen, die nicht zu spezifisch aber dennoch praxisbezogen sind und Fachwissen erfordern. Zu offene Fragen erlauben zu viele mögliche Antworten. Bei so einer Prüfung würde jeder Kandidat bestehen, der seine Meinung plausibel begründet. ■

Monika Rieger

Ab Juni 2015 finden Sie sämtliche Unterlagen auf www.hrse.ch.



Monika Rieger ist Leiterin Kommunikation bei swisstaffing.

Grafik des Monats

