

# **Revision Berufsprüfung für HR Fachleute 2017**

Erfa Tagung HBB 10. September 2015

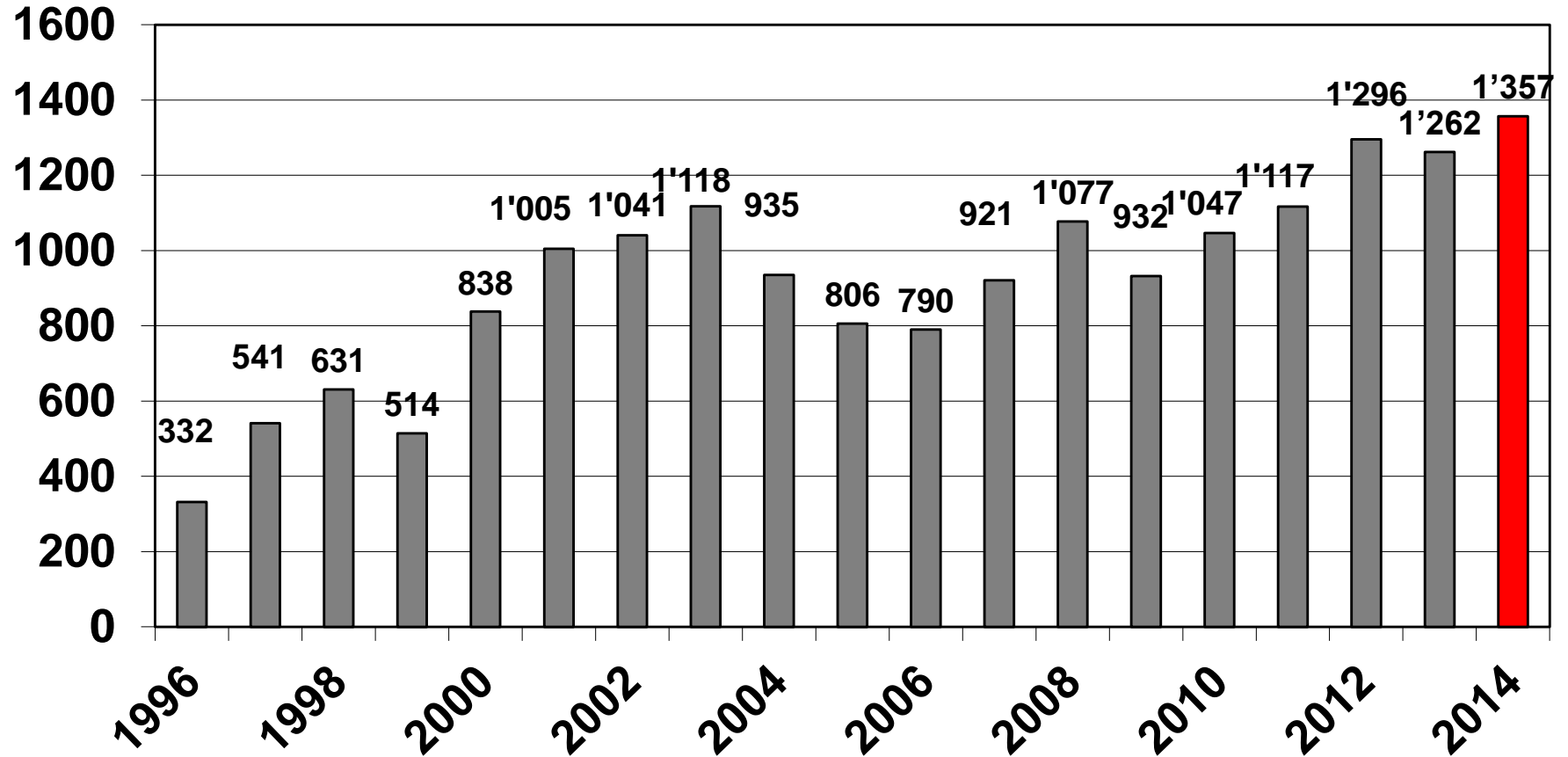
Pius Breu, Präsident PKO

# Teil 1

## Allgemeines zur Berufsprüfung für HR Fachleute

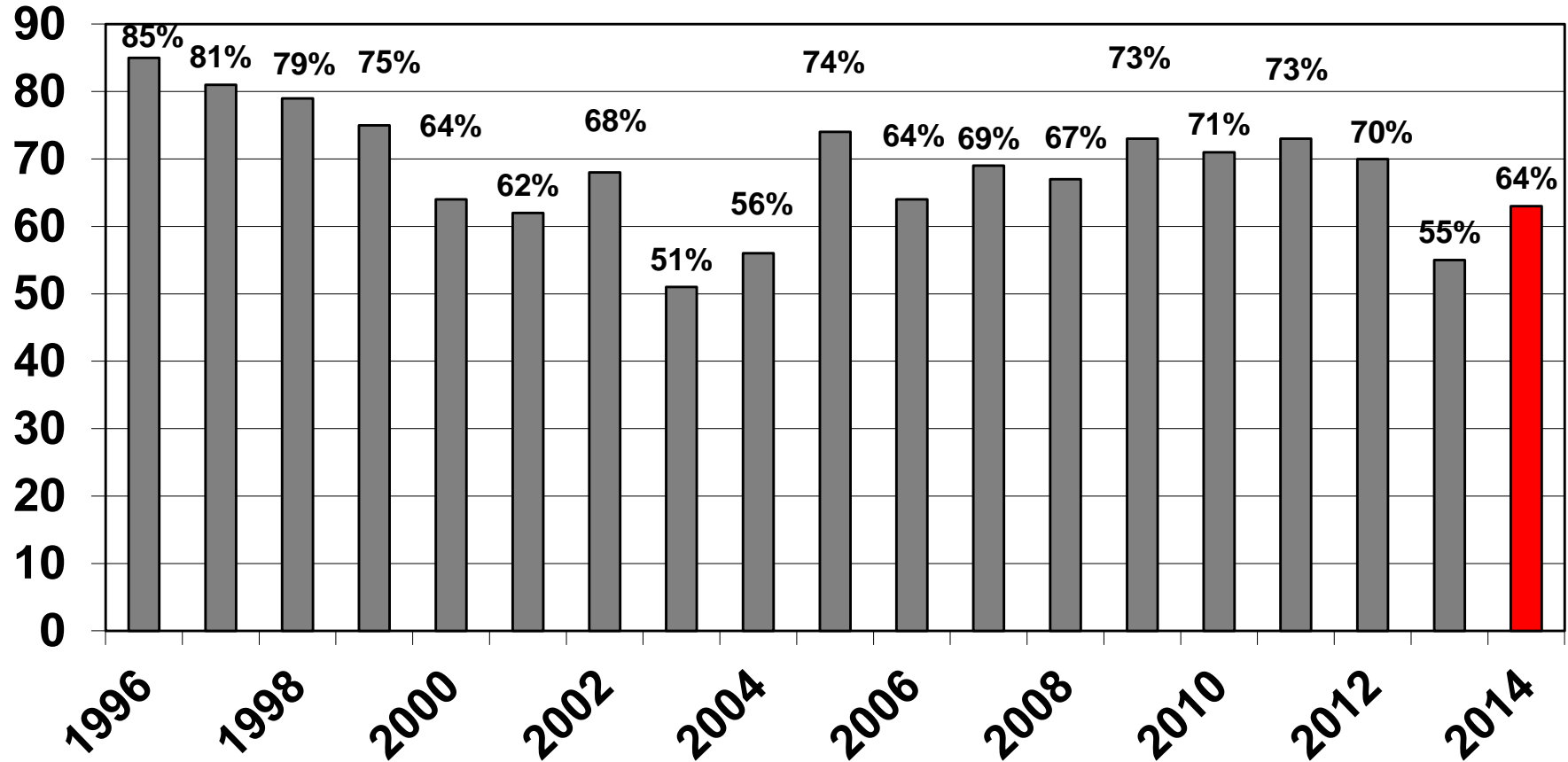
# Kandidaten/innen

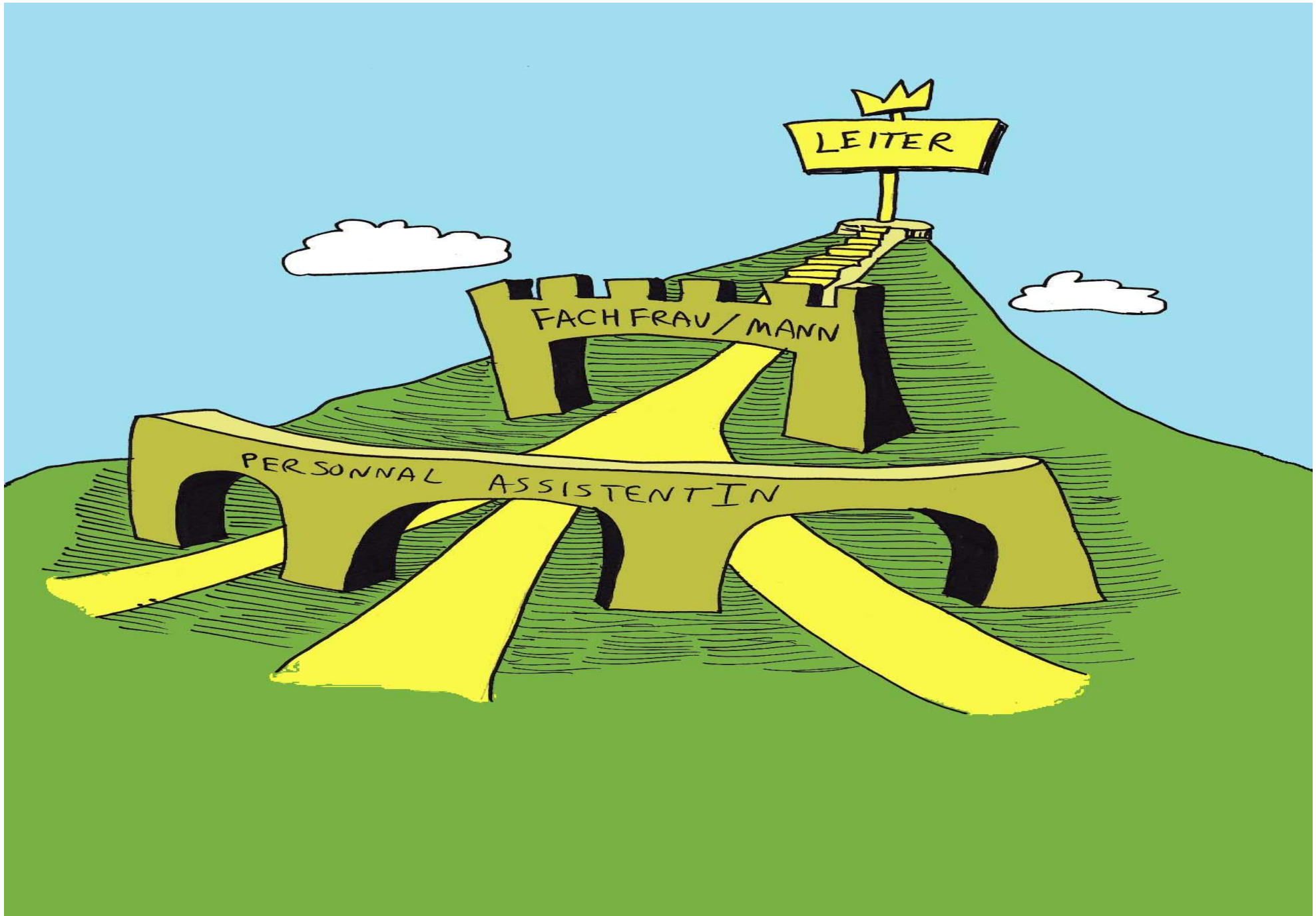
## Berufsprüfung HR Fachleute 1996 - 2014



# Erfolgsquote

## Berufsprüfung HR Fachleute 1996 - 2014





PERSONAL ASSISTENTIN

FACHFRAU/MANN

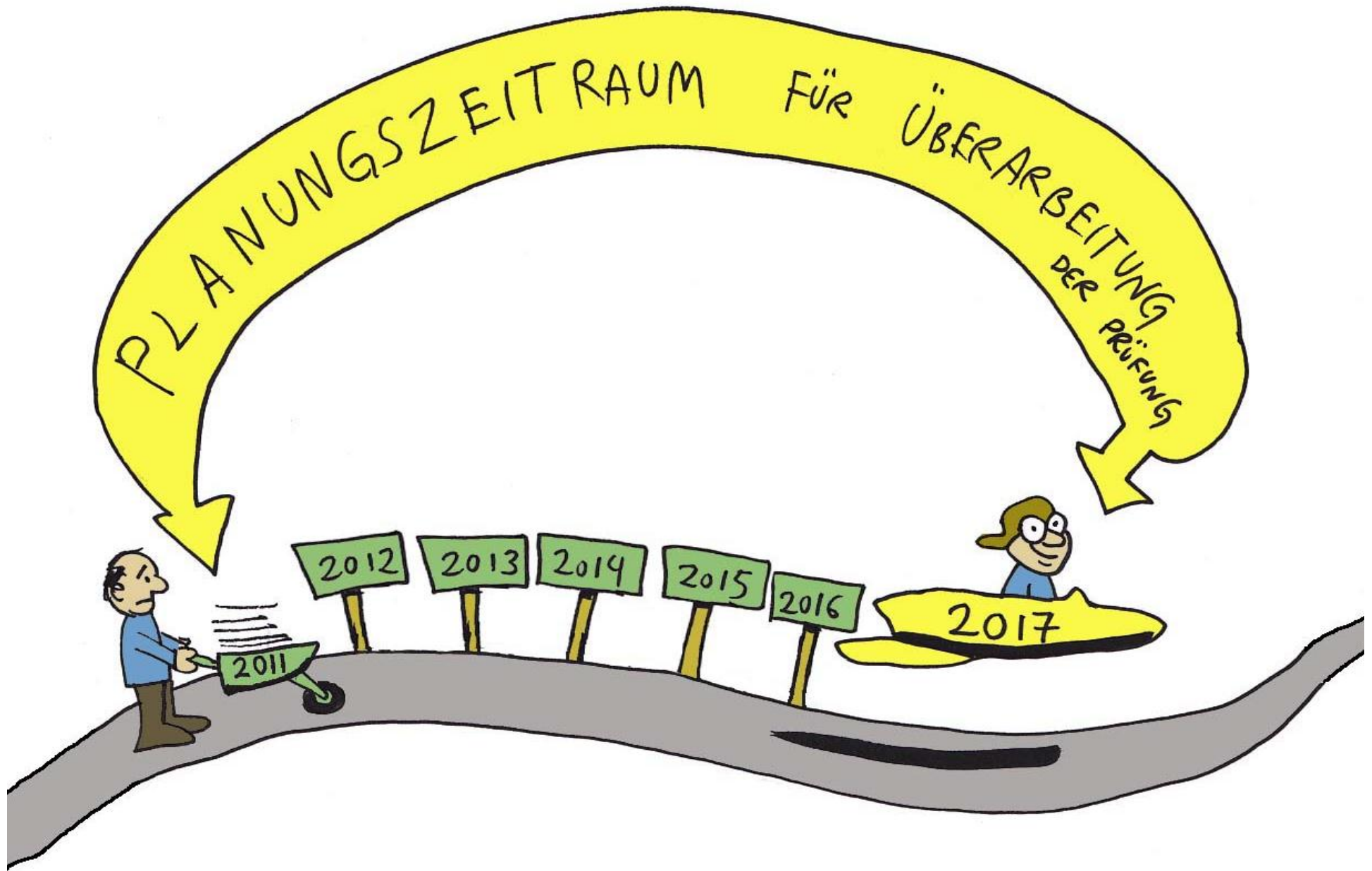
LEITER

# 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%
<b>BP HR-Fachleute</b>	<b>17'563</b>	<b>11'716</b>	<b>67%</b>
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
<b>Umsetzungspotential</b>	Beschreibung der zentralen Tätigkeit aus der Arbeitssituation	... ist in der Lage ... / ... kann... /... zeigt die Fertigkeit ...
<b>Wissen, Verständnis</b>	Beschreibung des notwendigen fachlichen Hintergrunds	... verfügt über Wissen im Bereich .../...hat ein vertieftes Verständnis über Zusammenhänge....
<b>Einstellungen, Werte, Motivation</b>	Beschreibung der, für die Handlung notwendigen, Haltung, Einstellung	...ist sich bewusst, .../... ist motiviert, .../... ist bereit, .../ ...zeigt Interesse, ...
<b>Reflexionsfähigkeit</b>	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><b>1.3.5 Stellenausschreibung planen und durchführen</b> 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><b>Umsetzungspotential</b> 1.3.5.1 Die Fachpersonen sind in der Lage, die Stellenausschreibung sorgfältig zu planen und zeitgerecht umzusetzen.</p> <p><b>Wissen, Verständnis</b> 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><b>Einstellungen, Werte, Motivation</b> 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><b>Metakognition</b> 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