

Aufbau – Zertifikatslehrgang Modul 2

HR – Businesspartner/in (IHK)

- Personalarbeit am Puls des Business -



UPB Schürer & Düsterwald
Unternehmensberater PartG

Josef-Schappe-Straße 21
40882 Ratingen

(02845) 94 99 720
www.upb-partner.de

HR-Businesspartner sind für die jeweiligen Business Units die zentralen Ansprechpartner für alle personalwirtschaftlichen Themen. Die Organisation und Abläufe sind somit stark an den Anforderungen der internen Kunden ausgerichtet. Dahinter steht ein erweitertes Verständnis der betrieblichen Personalarbeit und es erfordert Personalfachleute, die sich als Teil des Business verstehen.

Was gehört dazu: Eine zukunftsorientierte Fachkompetenz in zentralen Themenfeldern sowie die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit, um die erweiterte Rolle wahrnehmen und effektiv meistern zu können.

Der Lehrgang erfolgt als Präsenzveranstaltung; zusätzlich ergänzt durch kleine virtuelle Lerneinheiten à 90 Minuten. In insgesamt neun Bausteinen wird das entsprechende Wissen vermittelt. Ziel des Lehrgangs ist es, Personaler inhaltlich und als Persönlichkeit auf die aktuellen und künftigen Entwicklungen optimal vorzubereiten. Hilfreich auch der Austausch der Teilnehmer/innen untereinander sowie das ausschließlich praxiserfahrene Trainerteam.

Voraussetzung für den Erwerb des IHK Zertifikats ist die vorherige erfolgreiche Teilnahme am Zertifikatslehrgang „Personalreferent“ bzw. vergleichbare Berufserfahrung, die Teilnahme an den Seminarbausteinen dieses Lehrgangs sowie die Erstellung und Präsentation einer Roadmap am Ende des Lehrgangs.

Inhalte:

Insgesamt umfasst der Lehrgang „HR-Businesspartner/in“ neun Qualifizierungsmodule.

1	<p>Personalarbeit als HR-Businesspartner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veränderte unternehmerische Rahmenbedingungen als Ausgangspunkt für neue Anforderungen an die Organisation des Unternehmens • Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit • 3 – Box – Modell von Dave Ullrich • Personaler als Businesspartner – wie geht das?
2	<p>Zielgruppenorientierte Mitarbeiterbindung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was treibt Menschen an, was bindet sie? – Erkenntnisse aus der Verhaltensbiologie • Rahmenbedingungen, Vorgehensweise, Erfolgskriterien • Welche Zielgruppen haben wir im Unternehmen und welche Mitarbeiter sind erfolgskritisch? Wie können diese Gruppen an das Unternehmen gebunden werden?
3	<p>Agiles HR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scrum, Retro & Co. – Die Bausteine der „agilen Welt“ • Das Zusammenspiel agiler und klassischer Instrumente für eine zukunftsorientierte Personalarbeit
4	<p>Herausforderungen in der betrieblichen Ausbildung heute</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer will heute noch „kleine Brötchen“ backen? – aktuelle Einflüsse auf die betriebliche Ausbildung: Bevölkerungsentwicklung, Attraktivität der Ausbildung • Und wir bekommen sie doch! – Suche und Gewinnung von Auszubildenden, wie tickt „Gen Y“, welche Perspektiven kann der Mittelstand aufzeigen? • Wie erklär ich's dem Azubi? Neue Anforderungen an Betriebe und Ausbilder, Digitalisierung in der betrieblichen Ausbildung • Coachen statt ausbilden? - Wie kann der Ausbilder die Azubis von heute motivieren und fördern • Potentiale sicher ins Ziel bringen! Ideen für Gestaltung der betrieblichen Ausbildung in der Praxis von der Vertragsunterzeichnung bis zur Übernahme
5	<p>Projektmanagement für Personaler</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Grundbegriffe des Projektmanagements • Projektierung, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren bei internen HR-Projekten • Umsetzung des erworbenen Wissens am Beispiel eines konkreten HR-Projektes
6	Digitalisierung in HR <ul style="list-style-type: none"> • Selfcheck für den betrieblichen Reifegrad • „Damit der Schwanz nicht mit dem Hund wackelt“ – Anforderungen an die IT • Vorgehensweise bei der Umsetzung
7	Betriebliches Gesundheitsmanagement <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements • Bezahlbare Strategien zur Umsetzung • Eingliederungsmanagement (nach § 84 Abs. 2 SGB IX) • Rechtliche Rahmenbedingungen
8	Small and international – Talking Business for HR <ul style="list-style-type: none"> • Englischsprachiges HR-Vokabular für HR-Businesspartner • Englischtraining anhand betrieblicher Beispiele und in Abhängigkeit vom jeweiligen Sprachlevel der Teilnehmer/innen
9	Souverän als HR-Businesspartner <ul style="list-style-type: none"> • Die Erwartungen von Geschäftsleitung und Business Unit • Verkäufer in eigener Sache – wie geht das? • Die eigene Performanz – was HR-Businesspartner „drauf“ haben sollten • Intensive Trainingssequenzen zur Erweiterung des eigenen Handlungsspektrums
	Abschlussprüfung und Zertifizierung <ul style="list-style-type: none"> - Erarbeitung einer Roadmap als Abschlussarbeit und ihre Präsentation

Zielgruppe:

Die Weiterbildung richtet sich an Personalreferenten, die sich weiterentwickeln wollen sowie an Personalleute, die bereits in einer verantwortlichen Rolle sind bzw. in diese künftig hineinwachsen sollen/wollen.

Das UPB – Trainerteam:

- Das fachlich und didaktisch erfahrene Trainerteam besteht ausschließlich aus Personalleitern, HR-Managern und Projekt-/Digitalisierungsmanagern, die ihre Expertise jeweils in d e m Gebiet haben, das sie im Lehrgang vermitteln.