

Spezialisierung

HR-BusinessPartner

Personal-Profis in ihrer Rolle als

Sparringspartner des Managements

HR-BusinessPartner

Die genossenschaftlichen Personalbereiche sind aktuell gefordert, das eigene Selbstverständnis und die Positionierung im Unternehmen neu zu definieren. Im Spannungsfeld von administrativer Tages- und situativer Projektarbeit sollen die Wertschöpfung erhöht, Prozesse verschlankt sowie „interne Kunden“ professionell beraten und konzeptionell begleitet werden. Mit dem HR-BusinessPartner-Konzept nach Dave Ulrich existiert ein weltweit etabliertes Modell zur strategischen Ausrichtung des Personalbereichs. Es unterstützt die Neuausrichtung wirksam und ist handlungsleitend für die operative Umsetzung.

Sie möchten

- › *Ihre wachsenden HR-Aufgaben aktiv gestalten und Ihre Leistungen adäquat an interne sowie externe „Kundengruppen“ kommunizieren?*
- › *als Personalleiter Ihre Geschäftsführung als strategischer Partner, Impulsgeber sowie effizienter Dienstleister unterstützen und beraten?*
- › *als wertschöpfender Personalentwickler der Fachabteilungen agieren, ohne die Administration zu vernachlässigen?*
- › *als HR-Spezialist neue Tools und Modelle für die Zukunftsthemen der HR-Arbeit kennenlernen?*

Dann benötigen Sie Kompetenzen über das traditionelle Verständnis von Personalarbeit hinaus!

Zielsetzung | Erweitern Sie Ihre Qualifikationen als erfahrener HR-Profi und gestalten Sie die Zukunft des Personalbereiches! Die Weiterbildung mit Zertifikat zum HR-Business-Partner befähigt Sie, die veränderte Rolle und Position des Personalmanagers zu gestalten und als wirksamer Partner des Business zu agieren. Sie setzen sich mit dem Modell einer HR-BusinessPartner-Organisation und dem damit verbundenen veränderten Selbstverständnis Ihrer Rolle auseinander. Sie lernen, als strategischer Experte mit Veränderungs- und Beratungskompetenz zu handeln und Führungskräften sowie Top-Management auf Augenhöhe zu begegnen. Durch die Weiterentwicklung wertschöpfungsorientierter HR-Instrumente wird Ihr unternehmerisches Handeln und transparentes Kommunizieren gestärkt.

Zielgruppe |

- › Personalvorstände und PersonalleiterInnen, die sich organisatorisch und/oder inhaltlich auf die Rolle des HR-BusinessPartners vorbereiten möchten.
- › HR-Spezialisten mit bestehender Fachqualifizierung und längerer Berufserfahrung im Personalbereich, die sich generalistischer ausbilden möchten.

Prozessbegleitende Professionalisierung

Im Paketpreis enthalten ist ein Kontingent von drei Stunden telefonischer Einzelberatung. Die TeilnehmerInnen können dieses während ihrer laufenden Ausbildung bei ausgewählten Referenten einlösen.

Module 1	Kick-off-Webinar zur HR-BusinessPartner-Qualifizierung	Webinar	PS391
2	HR als BusinessPartner - Rolle, Zielbild und strategische Positionierung	3 Tage	PS392
3	HR als Wertschöpfer - HR-Prozesse & Strukturen effizient und kundenorientiert gestalten	2 Tage	PS393
4	HR als Change Agent - den eigenen Bereich aktiv gestalten und Veränderungen professionell begleiten	2 Tage	PS394
5	KompetenzNachweis zum zertifizierten genossenschaftlichen HR-BusinessPartner		PS395

Titel

KompetenzNachweis **Zertifizierter genossenschaftlicher HR-BusinessPartner**

Inhalt

› Erstellung eines 4- bis 5-seitigen Reflexionsberichtes | PS395
 › Die Zertifizierung „HR-BusinessPartner BWGV-Akademie“ wird nach dem Besuch aller Module und Einreichen des Reflexionsberichtes verliehen.

Modul 1

Kick-off-Webinar zur **HR-Business-Partner-Qualifizierung**

Inhalt

- › Zielsetzungen und Ablauf der Ausbildung
- › Ausgangssituation und Motivation der TeilnehmerInnen
- › Kennenlernen der TrainerInnen und TeilnehmerInnen
- › Fragen und Ausblick

| PS391
Webinar

Nutzen

Die TeilnehmerInnen erhalten weitere Informationen zum Ablauf der Qualifizierungsreihe. Sie bekommen die Möglichkeit, die TrainerInnen der Ausbildung vorab kennenzulernen und erste Kontakte zu den anderen TeilnehmerInnen zu knüpfen. Die TeilnehmerInnen skizzieren kurz die gegenwärtige Ausgangslage ihrer HR-Organisation und ihre Teilnahmemotivation.

Modul 2

HR als BusinessPartner – **Rolle, Zielbild und strategische Positionierung**

Inhalt

- › Rolle und Aufgaben des HR-BusinessPartners: Gegenwarts- und Zukunftsbetrachtung
- › Das Spannungsfeld zwischen strategischem Partner, kundenorientiertem Dienstleister und operativem Umsetzer optimal managen
- › Beratungskompetenz gegenüber Vorstand und Mitarbeitern stärken
- › Kundenorientierte Gesprächsführung: Bedarfe analysieren, gestalten und nachbereiten
- › Die Personalstrategie als wichtige Teilstrategie der Gesamtbank
- › Zukunftsgerichtetes Handeln mit Personalsteuerungssystemen
- › HR-Leistungen wirkungsvoll nach innen und außen kommunizieren

| PS392
3 Tage

Nutzen

Die TeilnehmerInnen verstehen die strategischen Zusammenhänge und gesellschaftlichen Entwicklungen und übersetzen diese für ihre Organisation. Für die Beratung von Organisationseinheiten sowie die Gesprächsführung mit internen und externen Fokusgruppen wenden Sie situationsabhängig ihre Beratungskompetenz ergebnisorientiert an. Sie wissen, wie sie ihre Personalstrategie aufbauen und erfolgreich ihr HR-Leistungspotfolio nach innen und außen vermarkten.

Modul 3

HR als Wertschöpfer – **HR-Prozesse & Strukturen effizient und kundenorientiert gestalten**

Inhalt

- › Mit der „Produktlandkarte“ Personal den HR-Bereich effizient steuern
- › Professionelle Bedarfsanalyse und Auftragsklärung mit „internen Kunden“
- › Prozessorientierte (Re-)Organisation des Personalbereiches
- › Neue Prozesse und Rollen erfolgreich mit internen Kunden umsetzen
- › Messung und Steuerung von HR-Prozessen

| PS393
2 Tage

Nutzen

Die TeilnehmerInnen optimieren ihre HR-Arbeit hinsichtlich des HR-BusinessPartner-Modells - insbesondere im Hinblick auf die Vorgehensweise bei der Optimierung von HR-Prozessen und Rollen und auf die Beteiligung der „internen Kunden“. Zudem erhalten sie eine Einführung in die Arbeitsweise der Prozessoptimierung und gewinnen dadurch Sicherheit in ihrer Rolle als Prozesspartner.

Modul 4

HR als Change Agent – **den eigenen Bereich aktiv gestalten und Veränderungen professionell begleiten**

Inhalt

- › Praxisimpuls: Das HR-BusinessPartner-Modell erfolgreich praktizieren
- › Den Handwerkskoffer strategischer HR-Aktivitäten (Lebenszyklusorientierte Personalarbeit, Talentmanagement, Mitarbeiterbindung, ...) optimal nutzen
- › Ableitungen aus „Good-Practice“-Beispielen vornehmen
- › Grundlagen des Change-Managements: Auslöser, Reaktions- und Verhaltensmuster von Menschen und Organisationen
- › Kommunikation und Moderation in Veränderungsprozessen
- › Kritische Felder vorwegnehmen und mit Vermeidungsstrategien umgehen

| PS394
2 Tage

Nutzen

Ausgehend von einem Erfahrungsaustausch mit einem Experten in der Umsetzung des HR-BusinessPartner-Modells, erstellen die TeilnehmerInnen zwecks persönlicher Standortbestimmung ihre „Landkarten der Veränderung“. Sie erarbeiten zudem ein Szenario der bankindividuellen Umsetzung und erfahren, worauf der Fokus bei der Transformation ihrer Rolle und ihrer Organisation liegt.

Ansprechpartner:

Felix Hartmann
Produktmanager Steuerung Bank
Fon 0711 45 81-32 34
felix.hartmann@bwgv-akademie.de

AKADEMIE-Standort Karlsruhe
Am Rüppurrer Schloss 40
76199 Karlsruhe

AKADEMIE-Standort Stuttgart
Steckfeldstraße 2
70599 Stuttgart

www.bwgv-akademie.de