

# HR als Business Partner

CEGOS SWISS. ONE ESSENTIAL AT A TIME.



## Was bringt es mir?

**In der dynamischen HR-Welt haben sich HR-Geschäftspartner von Prozessmanagern zu strategischen Katalysatoren entwickelt.**

In der sich ständig verändernden Welt der modernen Unternehmen beinhaltet die Rolle von HR-Geschäftspartnern mehr als nur das reine Prozessmanagement.

Mithilfe unserer transformativen Learning Journey zur Entwicklung von HR-Geschäftspartnern werden HR-Manager in die Lage versetzt, sich im strategischen Personalmanagement auszuzeichnen, indem sie ihre traditionelle HR-Rolle verlassen und zu unverzichtbaren internen Beratern werden.

Statt deine HR-Manager mit den Fähigkeiten aus, um Geschäftsstrategie mit Personalmanagement in Einklang zu bringen und die Kunst der Vermittlung zwischen unternehmerischen und individuellen Anforderungen zu beherrschen, was im gesamten Unternehmen zu beeindruckenden Ergebnissen führt.

## Wer sollte teilnehmen?

HR-Mitarbeitende.

HR-Geschäftspartner.

HR-Manager.

Manager, die strategisch Kompetenzen im HRM entwickeln möchten.

## Gut zu wissen:

**133 M**

new professions from 2018 to 2022.

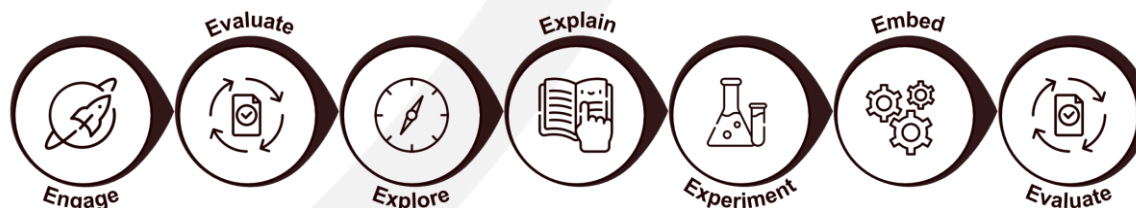
**75 M**

jobs replaced by technology.

**World Economic Forum, 2018**

## Cegos Lernkonzept

Wir verwenden das ganzheitliche und dynamische Cegos Lernkonzept, um Learning Journeys aufzubauen, die mehr als nur ein Bewusstsein für Kompetenzen und Fähigkeiten entwickeln.



**Jede Journey bringt die Lernenden dazu, über das reine Wissen hinaus zu lernen, Schritt für Schritt zu erforschen, zu experimentieren und das Gelernte zu verankern, indem sie ihre Fähigkeiten in Leistung umsetzen.**

# HR als Business Partner

CEGOS SWISS. ONE ESSENTIAL AT A TIME.

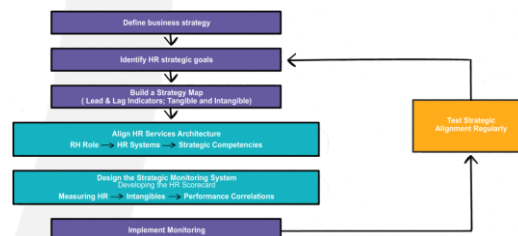


## Durch das Absolvieren dieser Learning Journey werden die Teilnehmenden:

- Strategische HRM-Ansätze ausarbeiten: Sie entwickeln einen HRM-Rahmen, der mit den geschäftlichen Anforderungen im Einklang steht, und identifizieren Herausforderungen und Chancen für zukunftssichere HR-Strategien.
- Eine strategische HRM-Mentalität entwickeln, die Kompetenzen umfasst wie beispielsweise strategische Positionierung, Kompetenzaufbau, Führung durch Veränderungen, HR-Innovationen, technologische Anpassung und organisatorische HR-Modelle.
- Herausforderungen des Personalmanagements steuern: Sie erkunden die Auswirkungen von Innovationen und das Mitarbeitererlebnis im Personalmanagement und passen HR-Strategien für maximale Wirkung an unternehmerische Zielsetzungen an.
- Das HRBP-Wertversprechen offenlegen: Sie erkennen die zentrale Rolle der HR-Geschäftspartner und passen HR-Initiativen an Firmenstrategien an, um das Humankapital effektiv einzusetzen.

**#MAKINGADIFFERENCE**

## Ein erprobtes Modell:



## Digital Learning:

- [HR from outside in](#)

## Lernformate:



Blended Learning zugänglich  
[LearningHub](#).



Kann in **Präsenz und/oder virtuell** erfolgen, wie es Dir und deinen Teilnehmenden am besten passt.

## Dauer: Gesamte Lerndauer 28 Std.



**12 Stunden** angeleitetes Lernen.



**16 Stunden** selbstgesteuertes Lernen und Lernen am Arbeitsplatz.

**REF: HRBP**

[www.cegos.ch](http://www.cegos.ch) | [info@cegos.ch](mailto:info@cegos.ch)

„HR dreht sich nicht um HR,  
es dreht sich um's Geschäft.“

**#TIL**  
Today I Learned