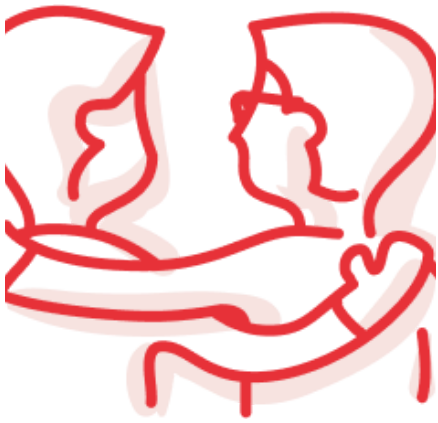




# HR BUSINESS PARTNER

## 8 Monate in Vollzeit

Als HR Business Partner (HRBP) nimmst du eine strategische Rolle im Personalmanagement ein und agierst mit einem ganzheitlichen Blick als zentrale Schnittstelle zwischen Geschäftsführung, Fachbereichen/ Führungskräften und Mitarbeitenden. Du bist nicht nur VerwalterIn, sondern GestalterIn – und leistest so einen entscheidenden Beitrag zu einer zukunftsorientierten Organisation. Zu deinen Kernaufgaben gehören beispielsweise die strategische Personalplanung, die Beratung von Fach- und Führungskräften, die Unterstützung im Recruiting oder der Wiedereingliederung sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen. Durch diese strategische Ausrichtung trägst du maßgeblich zu übergeordneten Unternehmenszielen bei und fungierst gleichzeitig vertrauensvoll als SparringspartnerIn.



8 MONATE

# HR Business Partner

## Praxis

In dem Modul sind 4 Tage zur praxisnahen Arbeit eingeplant, die der Projektarbeit des Kurses dienen.

## Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte im Personalwesen, HR-GeneralistInnen, People & Culture ManagerInnen, Change ManagerInnen

## Zertifikat & Badge

Du erhältst für jedes Modul ein Zertifikat und Badge mit den Angaben der Inhalte, sowie das Gesamtzertifikat und Badge „HR Business Partner“.

## PROGRAMM

Die Weiterbildung setzt sich aus 8 Einzelmodulen (je 20 Tage) zusammen und kann 100% über einen Bildungsgutschein gefördert werden:

**Pflichtmodule:**

1. HR Strategie & Arbeitsrecht
  2. Recruiting & Employer Branding
  3. Personalentwicklung und -führung
  4. KI-gestütztes Changemanagement
  5. Betriebliches Gesundheitsmanagement
- + 3 Wahlmodule

je nach Vorkenntnissen und Zielen können einzelne Module ggf. ausgetauscht werden

## KOMBINATIONSMODULE

Train the Trainer, Facilitation, zert. Coach, KI-Consultant, Prozessmanagement, Projektmanagement, Corporate Consultant, Agiles Management, Mediation, Diversity Management, u.v.m.

20 TAGE

## HR Strategie & Arbeitsrecht



### Praxis

In dem Modul sind 4 Tage zur praxisnahen Arbeit eingeplant, die der Projektarbeit des Kurses dienen.

### Zielgruppe

HR-Generalist:innen & -Business Partner, Fach- und Führungskräfte im Personalbereich

### Zertifikat & Badge

Du erhältst ein Zertifikat und ein Badge mit den Angaben der Inhalte und dem Titel des Kurses.

## PROGRAMM

HR ist mehr als Verwaltung – es ist strategische Steuerung von Menschen, Kultur und Organisation. In diesem Modul lernst du, wie HR entlang der Unternehmensstrategie wirksam wird: mit einem klaren Rollenverständnis als GestalterIn statt VerwalterIn, strategischer Verantwortung und fundierten Kenntnissen im Arbeitsrecht. Du entwickelst ein Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Personalstrategie, Changemanagement, Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur und lernst rechtssichere Grundlagen im Arbeitsalltag kennen, um handlungsfähig zu sein. Außerdem setzt du dich mit aktuellen Trends auseinander.

### HR Strategie

- Grundlagen des Personalmanagements
- Personalstrategie
- Personalplanung und Mitarbeiterbindung
- Changemanagement
- Unternehmenswerte und -kultur
- Vergütungssysteme und Trennungsmanagement
- Zusammenarbeit und Trends
- Projektarbeiten zu HR Strategie Themen

### Arbeitsrecht kompakt

- Einführung ins Arbeitsrecht
- Grundlagen des Individualarbeitsrechts
- Arbeitsvertrag, Probezeit, Kündigung, Elternzeit
- Kollektivarbeitsrecht und Mitbestimmung
- Betriebsverfassungsrecht
- Rolle des Betriebsrats, Tarifrecht, Beteiligungspflichten
- Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Zeugnis und Zeugnissprache

20 TAGE

# Recruiting & Employer Branding



## Praxis

In dem Modul sind 4 Tage zur praxisnahen Arbeit eingeplant, die der Projektarbeit des Kurses dienen.

## Zielgruppe

HR-ManagerInnen mit Recruiting-Aufgaben, Fach- & Führungskräfte im Personalmarketing, RecruiterInnen, QuereinsteigerInnen im Personalbereich

## Zertifikat & Badge

Du erhältst ein Zertifikat und ein Badge mit den Angaben der Inhalte und dem Titel des Kurses.

## PROGRAMM

Die Anforderungen im Recruiting haben sich stark verändert. Um heute qualifizierte Talente zu gewinnen und langfristig zu binden, erfordert mehr als das Schalten einer Stellenausschreibung. Entscheidend ist ein Zielgruppenverständnis und eine strategische Anforderungsanalyse, die Wahl der richtigen Kommunikationswege und der Einsatz von KI im Recruiting. In der Weiterbildung lernst du, professionelle Recruitingprozesse entlang der gesamten Candidate Journey zu gestalten: von der Bedarfsanalyse über Auswahlverfahren bis zum Entscheidungsprozess. Zudem erfährst du, wie glaubwürdiges Employer Branding entsteht, das deine Organisation intern wie extern attraktiv macht.

### Recruiting & Employer Branding

- Relevanz und Verortung
- Recruitingprozess und Recruitingstrategie
- Anforderungsanalysen und - profile
- Stellenausschreibungen
- Recruitingkampagnen und Kreative Recruiting
- Eignungsdiagnostik, Persönlichkeitstests
- Interview- ; Entscheidungs- ; Auswahl- und Absageprozess
- Active Sourcing und LinkedIn
- KI im Recruiting
- Video Recruiting
- Diversity im Recruiting
- Einsatz von KPI's im Recruiting
- Employer Branding
- "Recruiter for a day" und weitere vertiefende Praxisaufgaben über die gesamte Kursdauer

20 TAGE

# Personalentwicklung & -führung



## Praxis

In dem Modul sind 4 Tage zur praxisnahen Arbeit eingeplant, die der Projektarbeit des Kurses dienen.

## Zielgruppe

PersonalerInnen und HR-Fachkräfte,  
Führungskräfte &  
Teamleitungen,  
Projektverantwortliche &  
Change-BegleiterInnen,  
(interne) TrainerInnen

## Zertifikat & Badge

Du erhältst ein Zertifikat und ein Badge mit den Angaben der Inhalte und dem Titel des Kurses.

## PROGRAMM

In Zeiten von Digitalisierung, Transformation und wirtschaftlichen Herausforderungen ist eine strategische Personalentwicklung entscheidend. Mitarbeitende als zentrale Ressource einer Organisation gezielt zu fördern und weiterzuentwickeln, sichert sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Führungskräfte übernehmen dabei eine Schlüsselrolle: Als Vorbilder, Multiplikatoren und direkte AnsprechpartnerInnen prägen sie die Entwicklung ihrer Teams maßgeblich und haben daher einige Schnittstellen zur Personalentwicklung.

### Personalentwicklung strategisch gestalten

- Begriffsdefinitionen und Ziele der Personalentwicklung
- Wandel der Arbeitswelt
- Personalentwicklungsprozess
- Bedarfsanalyse
- Instrumente der Personalentwicklung
- Unternehmenskultur und Engagement
- Mitarbeiterbeurteilung und Personalentwicklungsgespräche
- Führungskräfteentwicklung
- Transfer und Evaluation von PE-Maßnahmen
- Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB) und meine Rolle als PersonalentwicklerIn

### Führung verstehen und gestalten

- Führungsstile / Agile und virtuelle Führung
- Feedback und Mitarbeitergespräche
- Führungskultur und toxische Führung
- Motivation und innere Antreiber
- Herausforderungen im Führungsgalltag

20 TAGE

# KI-gestütztes Change- management



## Praxis

In dem Modul sind 4 Tage zur praxisnahen Arbeit eingeplant, die der Projektarbeit des Kurses dienen.

## Zielgruppe

Für alle, die Veränderungsprozesse mit modernen Tools und systemischer Klarheit begleiten möchten.

## Zertifikat & Badge

Du erhältst ein Zertifikat und ein Badge mit den Angaben der Inhalte und dem Titel des Kurses.

## PROGRAMM

Veränderungen gestalten – mit Klarheit, Struktur und technologischer Intelligenz: In dieser Weiterbildung lernst du, wie du Changemanagement mit systemischem Denken und praxisnahen Methoden erfolgreich umsetzt. Du arbeitest mit agilen Frameworks, Fallstudien aus der Wirtschaft und Methoden wie Design Thinking, und systemischer Interviewführung. Dabei verknüpfst du klassische Change-Konzepte mit moderner Technologie und entwickelst ein tiefes Verständnis für komplexe Organisationen. Nach dem Kurs kannst du Veränderungsprozesse souverän moderieren, KI als Sparrings-Tool einsetzen und eigene Change-Pläne praxisorientiert entwickeln und umsetzen.

### Einführung & Grundlagen

- Change-Motive in der Wirtschaft
- KI im Komplexitäts- und Veränderungsmanagement
- Systemische Perspektiven

### Modelle & Strategien

- Transaktionale vs. transformationale Modelle
- Strategie, Vision & kulturelle Steuerung
- Lineare vs. systemische Organisationsmodelle

### Tools & Techniken

- Change Tools in der Praxis
- Zielkonflikte, Hypothesenbildung & systemische Interviews

### Organisationspraxis & Fallarbeit

- Struktur- vs. Kulturwandel
- Change im agilen Umfeld & hybrides Projektmanagement
- Wirtschaftliche Grundlagen für Change Manager:innen

### Methoden & Moderation

- Storytelling & Narrative im Change-Prozess
- Moderationskompetenz in Change-Workshops
- Design Thinking im Veränderungskontext

# Betriebliches Gesundheits- management



## Praxis

In dem Modul sind 4 Tage zur praxisnahen Arbeit eingeplant, die der Projektarbeit des Kurses dienen.

## Zielgruppe

Alle, die Gesundheit strategisch in Unternehmen verankern wollen, z. B. aus HR, Arbeitsschutz, Sozialberatung oder Consultants oder Führungskräfte.

## Zertifikat & Badge

Du erhältst ein Zertifikat und ein Badge mit den Angaben der Inhalte des Kurses und dem Titel.

## PROGRAMM

### Grundlagen und Gesundheit im Betrieb

- Definition von Gesundheit & Krankheit (WHO, Präventionstypen)
- Arbeitswissenschaftliche Grundlagen & Belastungsmodelle
- Recht & Verantwortung im Arbeitsschutz, psychische Gefährdungsbeurteilung
- Burnout (-prävention)

### Zentrale Elemente des BGM

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Betriebliches Gesundheitsförderung (BGF) gesetzlich & praktisch
- Qualitätsstandards und Setting-Ansatz nach GKV-Leitfaden

### Systematisches BGM

- Steuerkreise, Rollen, Ziele & Strukturen
- Managementzyklus: Analyse, Planung, Umsetzung, Evaluation (PDCA)
- Evidenzbasierte Maßnahmen & interne Kommunikation

### Kommunikation & Führung

- Gesprächsführung mit Beschäftigten, Umgang mit Widerständen
- Gesundheitsorientierte Führung & Schlüsselrolle der Führungskraft
- Methoden der OE für Veränderungsprozesse
- Kanban, kontinuierliche Verbesserung, Lean-Ansätze
- Kennzahlen & Evaluation im BGM
- Rolle & Aufgaben eines Gesundheitsmanagers