

News

Herbst 2016

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Gedanken zum Beitrag von HR im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld

Gebremste Migration, der überbewertete Schweizerfranken, die Digitalisierung in der Arbeitswelt und der Bezug zum anziehenden Fachkräftemangel; wir alle kennen diese Schlagworte aus den Medien und aus eigener Beobachtung als HR Profis. Die vielfältigen Anstrengungen in Politik und Bildungswesen haben Gott sei Dank die Herausforderungen erkannt und investieren weiterhin in die Bildung auf allen Ebenen.

HRSE leistet auch einen grossen Beitrag hierzu. Wir helfen im Personalwesen, die richtigen Fachkräfte durch unsere Aktivitäten in der Berufsbildung zu qualifizieren und dem Markt zur Verfügung zu stellen. Was aber genau sollte die Rolle von HR Fachleuten sein, um den eingangs erwähnten Herausforderungen in der Wirtschaft und in den Organisationen in der Schweiz gerecht zu werden?

Ich denke, es sind vor allem zwei Dinge. Wir sollten einerseits auf den zwei unteren Stufen, also auf der Stufe Zertifikat und der Stufe Berufsprüfung, unseren Fokus darauf ausrichten, die HR-Berufsleute so zu qualifizieren, dass sie die grossen Zusammenhänge in der Wirtschaft in den wesentlichen Zügen verstehen und das Fachwissen und Einstellung für den Support einer motivierenden und reibungslose Gestaltung der Arbeitswelt beherrschen. Zusätzlich müssen diese HR Berufsleute vorbereitet sein, die sich verändernden Technologien (Digitalisierung) so einsetzen zu können, dass die administrativen Kernaufgaben im HR qualitativ hochstehend, kundengerecht und gleichzeitig kostengünstig geliefert werden können.

Auf höherer Stufe muss es im HR in erster Priorität darum gehen, Konzepte aus den Bereichen Talent-Beschaffung und Talent-Entwicklung praxis- und erfolgsorientiert umzusetzen. Weshalb gerade diese beiden Bereiche? Die Arbeitswelten werden sich weiter rasch verändern. Die richtigen Spezialisten zu finden, die sich darin optimal zurecht finden, wird immer anspruchsvoller. Und die Menschen, die sich in diesen Arbeitswelten bewegen, werden immer klarer ihre Ansprüche an ein motivierendes Umfeld und Chancengleichheit einfordern.

Als Praktiker müssen wir in der Lage sein, erfolgreiche Strategien und Konzepte des "Talent-Managements" zu kennen und anwenden zu können. Und zwar so anzuwenden, dass sie sich von der jeweiligen Strategie des Unternehmens / Organisation ableiten und der Kultur angepasst sind.



Zudem müssen die Abläufe verständlich und in der Praxis anwendbar sein. Und last but not least: HR muss letztendlich darlegen können, wie sich die Anstrengungen messbar im Unternehmenserfolg auswirken!

Mit besten Grüssen

Chris Dunkel, Präsident Prüfungskommission
Höhere Fachprüfung HR-Leiter/in

Inhaltsverzeichnis

Zertifikatsprüfung Personalassistent/In
Aktuelles zur Zertifikatsprüfung

Berufsprüfung HR-Fachleute
Aktuelles zur Berufsprüfung

Höhere Fachprüfung Leiter/in HR
Aktuelles zur Höheren Fachprüfung

Geschäftsstelle HRSE

Termine 2016/2017

Zertifikatsprüfung Personalassistent/in

Max Becker, Präsident Prüfungskommission Zertifikatsprüfung

Zertifikatsprüfungen Herbst 2016: 1'131 Kandidaten

Anfangs September fanden die Herbst-Zertifikatsprüfungen an den Standorten Genf, Bern, Winterthur und Lugano statt. Die hohe Anzahl Kandidaten bewegte sich im Streubereich der vergangenen Prüfungen:

Herbst 2016	1'131 Kandidaten
Frühjahr 2016	1'220 Kandidaten
Herbst 2015	1'074 Kandidaten
Frühjahr 2015	1'051 Kandidaten



Ebenso weichen die Bestehensquote (80.8%) und die Durchschnittsnote (4.27) nicht von derjenigen früherer Prüfungen ab. Jene 914 Kandidatinnen und Kandidaten, welche die Prüfung bestanden haben, haben einen ersten Schritt in Richtung Berufsprüfung absolviert: sie weisen sich über das Rüstzeug im Umgang mit alltäglichen Fragen des HR-Handwerks aus, das jetzt noch der Bestätigung in der Praxis bedarf. Erfahrungsgemäss treten später etwa ein Drittel der erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten zum Fachausweis an.

Seit dem Bestehen der HRSE-Zertifikatsprüfung im Jahre 2008 haben 11'499 Kandidaten die Prüfung bestanden – diese eindruckliche Zahl beweist, dass eine berufliche Laufbahn im Personalbereich nach wie vor eine attraktive Perspektive darstellt.

Die Gratulation der Prüfungskommission für die besten Prüfungsergebnisse geht an:

- Silvia Bühlmann (Deutschschweiz)
- Anita Duarte Antunes Dos Santos (Romandie)
- Valentina Fasoletti (Svizzera italiana)

Mein Dank für die Mitarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung der Prüfungen sowie die Korrekturen geht an die Mitglieder der Prüfungskommission, die Experten und die Standort-Verantwortlichen – ungebrochenes Engagement und das Bestreben, die Prüfungen in einer sich verändernden Umwelt à jour zu halten: dies sind beste Voraussetzungen für die Prüfungen 2017 „and beyond“.

Zertifikatsprüfung Personalassistent/in

Prof. Dr. Robert Zaugg, Universität Fribourg

Zertifikatsprüfung: Kernstück Fragenpool

Die elektronische Zertifikatsprüfung für Personalassistenten und –assistentinnen basiert auf einem umfangreichen Fragenpool, aus dem die jeweiligen Prüfungen zusammengesetzt sind. Dieser Beitrag zeigt auf, wie der Pool aufgebaut ist und wie eine hohe Qualität der Fragen (inkl. Übersetzungen) sichergestellt wird.

Der Fragenpool ZP umfasst derzeit rund 1'400 Fragen in den drei Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch. Die Fragen sind gemäss Wegleitung ZP auf die fünf Themengebiete Grundlagen Human Resource Management (HRM), Personaladministration, Lohnadministration (inkl. Sozialversicherungen), Grundlagen Arbeitsrecht und weitere Gebiete (Handelsregister, Personalausbildung, interne Kommunikation) aufgeteilt. Die Anzahl Fragen pro Thema ergibt sich aus deren Gewichtung in der Prüfung gemäss Prüfungsordnung. Die Fragen sind auf den Taxonomiestufen 1 bis 4 positioniert. 65% der Fragen sind als geschlossene Fragen konzipiert (Single-Choice, Multiple-Choice, Zuordnungsfragen und Reihenfolgefragen); 35% als offene oder so genannte Freitext- und Tabellenfragen (z.B. Lohnabrechnungen). Der Vorteil geschlossener Fragen ist, dass diese automatisch korrigiert werden können. Bei den offenen Fragen erfolgt die Korrektur durch einen Experten bzw. eine Expertin.



Die Fragen im Pool wurden durch ein Expertenteam in vielen Workshops erarbeitet. Neben der sehr gewissenhaften Formulierung der Fragen kommen der Qualitätssicherung und der Übersetzung eine besondere Bedeutung zu. Durch die Qualitätssicherung wird gewährleistet, dass die Fragen korrekt und möglichst eindeutig formuliert sind sowie korrekte Antworten vorliegen. Es geht also neben der inhaltlichen und methodischen auch um die sprachliche Korrektheit. Die richtige und gut verständliche Übersetzung von Fragen in alle drei Sprachen, unabhängig von der Originalsprache, ist sehr anspruchsvoll. Ein konstantes Übersetzerteam sowie eine umfassende Übersetzungskontrolle (8-Augen-Prinzip) stellen eine hohe Qualität sicher.

Mit den eingangs erwähnten rund 1'400 Fragen in drei Sprachen ist der Pool ausreichend alimentiert, um acht Prüfungssequenzen, eine Prüfungssimulation sowie Probepfahrungen für Kandidaten/innen und Schulen bereitzustellen, ohne Fragen doppelt zu verwenden. Die Bereitstellung mehrerer Sequenzen ist aufgrund der hohen Anzahl an Kandidaten/innen erforderlich. Es gilt zu vermeiden, dass Personen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten an den Prüfungstagen antreten, identische Fragen vorgelegt werden. Die Chancengleichheit ist somit umfassend gewahrt und die Weitergabe von Antworten ausgeschlossen.

Die hohe Zahl an benötigten Fragen bedeutet aber auch, dass der Fragenpool kontinuierlich weiter zu entwickeln ist. Mit jeder zusätzlichen gut gestellten Frage steigt der Aufwand für eine weitere Frage. Das rührt daher, dass Dubletten zu vermeiden sind und dass die Wegleitung klar einschränkt, zu welchen Themen Fragen gestellt werden dürfen. Hinzu kommt, dass sich die rechtlichen oder politischen Rahmenbedingungen in einigen Themengebieten regelmässig ändern (z. B. Grenzwerte, Prozentsätze, Gesetze, Verordnungen, zwischenstaatliche Verträge).

Das bedeutet, dass alle Fragen jährlich hinsichtlich Korrektheit und Aktualität überprüft werden müssen. Diese Aufgabe wird ebenfalls vom Expertenteam wahrgenommen, das für die hohe Qualität und Aktualität des Fragenpools bürgt.

Zusammenfassend lassen sich die Erfolgsfaktoren des „Kernstücks Fragenpool“ wie folgt beschreiben: Erstens die Erarbeitung sowie Pflege durch ein engagiertes und kompetentes Expertenteam. Zweitens die umfassende Qualitätssicherung und die Gewährleistung optimaler Übersetzungen. Drittens die Überprüfung aller Fragen hinsichtlich Aktualität in einem jährlichen Review. Es zeigt sich, dass es sich beim Fragenpool ZP um eine wertvolle „Intellectual Property“ handelt, die mit erheblichem Aufwand konzipiert und bewirtschaftet wird.



Berufsprüfung HR-Fachleute

Christian Gross, Präsident Prüfungskommission Berufsprüfung HR-Fachleute

Halbzeit in der HR- Berufsprüfung 2016

Die HR-Berufsprüfung 2016 ist sehr gut gestartet. Am 6. und 7. September 2016 wurden zum letzten Mal die schriftlichen Prüfungen auf der Basis der Prüfungsordnung 2007 und Wegleitung 2014 durchgeführt. In den Jahren 2017 und 2018 gibt es nur noch Repetitions-Prüfungen nach alter Prüfungsordnung und Wegleitung.

Mit 1'328 angetretenen Kandidatinnen und Kandidaten wurde knapp keine neue Rekordteilnehmerzahl erreicht. Unsere HR-Berufsprüfung ist und bleibt eine Erfolgsgeschichte; der eidgenössische Fachausweis im HR ist etabliert.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, dem ganzen Team, welches für die Logistik verantwortlich war, ein grosses Kompliment auszusprechen. Es ist nicht selbstverständlich, dass zum Beispiel in der Eulachhalle in Winterthur rund 900 Kandidatinnen und Kandidaten ohne Schwierigkeiten ihren Arbeitsplatz mit ihrer personifizierten Prüfung vorfinden. Organisatorisch und logistisch eine eindruckliche Leistung. Aber klar, am Schluss musste jede Kandidatin, jeder Kandidat die geforderte Leistung selbst erbringen...

In der Woche 43, also gegen Ende Oktober, finden wie immer im Collège St. Michel in Fribourg die mündlichen Prüfungen statt. Die schriftlichen Prüfungen sind korrigiert. Ohne dass hier die Resultate bereits bekannt gegeben werden, kann ich sagen, dass sich ein sehr gutes Prüfungsjahr abzeichnet. Was mich als PKO-Präsident insbesondere freut, ist die Tatsache, dass zwischen dem besten und dem schlechtesten Fach nur gerade 0.10 Notenpunkte liegen. Das heisst, dass die schriftlichen Prüfungen sehr homogen erstellt wurden; es gibt kein Fach, welches im Vergleich mit den anderen Fächern ausreist und entweder besonders schwierig oder besonders einfach war.

In diesem Zusammenhang ein grosses Kompliment an all die verschiedenen Autoren, welche die Prüfungen 2016 erstellt haben.



Lernen ist wie Rudern gegen den Strom.

Hört man damit auf, treibt man zurück.



Wir gehen vorwärts

KONVINK - eLearning für die Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten der HR-Berufsprüfung 2017. Jetzt geht's los!

Die Expertinnen und Experten für die HR-Berufsprüfungen 2017 haben in diesen Tagen ihr Login für die KONVINK Plattform erhalten. Damit startet der einmonatige Pilot respektive damit startet eine neue Ära der PrüfungsexpertInnen (PEX) Schulung.

Mit den neuen, kompetenzorientierten Methoden werden wir im Jahr 2017 eine zeitgemässe HR-Berufsprüfung haben. Nun brechen wir auch im Bereich der Expertinnen-/Expertenschulung zu neuen Ufern auf. Nebst der klassischen Präsenzsulung stellen wir unseren Expertinnen und Experten mit KONVINK eine eLearning Plattform zur Verfügung, mit welcher sie im Selbststudium auf die verschiedenen Prüfungsmethoden und Lerneinheiten zugreifen können. Diese Plattform soll auch ein Ort sein, wo sich die Gemeinschaft der Expertinnen und Experten austauschen und vernetzen kann.

Die erste virtuelle Lerneinheit zum Thema professionelle Prüfungsumsetzung steht jetzt als Pilot den Expertinnen und Experten zur Verfügung. Diese Lerneinheit beinhaltet einen konkreten Umsetzungsplan und praktische Tipps, um die Experten-Rolle und die damit verbundenen Aufgaben qualitativ hochstehend wahrnehmen zu können. Das Kernstück bildet eine schrittweise Anleitung zur professionellen Vorbereitung, Umsetzung und Nachbereitung einer mündlichen Prüfung.

Es ist die erste Lerneinheit – von später insgesamt fünf Lerneinheiten – mit welcher sich die Expertinnen und Experten nun während der Pilotphase vertraut machen können. Diese Lerneinheit ist gleich aufgebaut wie es die anderen sein werden. So können sich alle Expertinnen und Experten bereits heute mit der Struktur vertraut machen. Sie können das System testen und vor allem können sie uns bezüglich der Benutzerfreundlichkeit ein Feedback geben.

Diese Pilotphase dauert bis zum 25. Oktober 2016. Ein Feedbackbogen ist in der Lerneinheit integriert. Diese Rückmeldungen sind uns wichtig, damit wir Verbesserungen und Anpassungen vornehmen können, um so im Sommer 2017 eine definitive und bereinigte Version zu Verfügung stellen zu können.



Höhere Fachprüfung HR-Leiter/in

Chris Dunkel, Präsident Prüfungskommission Höhere Fachprüfung / Projektleiter «HFP neu»

Höhere Fachprüfung HR-Leiter/-in - Prüfungen 2016

Am 19. und 20. September 2016 sind im Kursaal Bern neun Kandidatinnen und Kandidaten angereist, um an einer schriftlichen Fallstudie, einer mündlichen Einzel- sowie an einer mündlichen Gruppenprüfung zu belegen, dass sie kompetente HR-Leiterinnen und HR-Leiter sind und einen Personalbereich erfolgreich führen können. Drei Teilnehmende kommen aus der Westschweiz und fünf waren Repetenten.

Nebst der Tatsache, dass sich der unerfreuliche Trend sinkender Teilnehmerzahlen auch 2016 fortgesetzt hat, war die Durchführung selber erfolgreich. Es war hoch erfreulich festzustellen, wie die Organisatoren von examen.ch, die Fachverantwortlichen in der Prüfungskommission und die Experten sich bewusst waren, dass trotz geringer Teilnehmerzahl es unbedingt notwendig ist, die Prüfung nach wie vor professionell durchzuführen. Dies werden wir auch bis zum Abschluss und Umsetzung einer neuen eidgenössischen HR-Diplomprüfung weiter so halten.



Natürlich hat die Anzahl der Prüfungskandidatinnen und -kandidaten (es waren übrigens 5 Damen und 4 Herren) bei den Experten zu Diskussionen geführt, welche wir auch am Rande der Prüfung zusammen mit den Experten intensiv geführt haben. Ich konnte denn auch die Pausen nutzen, die anvisierten Neuerungen darzulegen und von den Experten Hinweise zu erhalten. Für die inhaltlichen Stossrichtungen verweise ich an dieser Stelle aber auf den nachfolgenden Artikel dieses Newsletters.

Ursula Meier-Bergundthal, Sabine John und Massimo Carluccio (alle in der Prüfungskommission als Fachvorstände HFP), sowie dem vielköpfigen Expertenteam möchte ich nochmals ausdrücklich dafür danken, dass sie trotz der kleinen Teilnehmerzahl eine faire und weiterhin qualitativ hochstehende Höhere Fachprüfung vorbereitet und professionell durchgeführt haben. Der Dank geht auch an Mario Spoljarec und Marie-Paule Bourquin von examen.ch. Diesen Standard werden wir bis zur Geburt einer neuen HFP auch so weiter sicherstellen, damit die Gleichbehandlung vis-à-vis allen bisherigen und künftigen Absolventen garantiert werden kann.



Chris Dunkel, Präsident Prüfungskommission Höhere Fachprüfung / Projektleiter «HFP neu»

Chancen wahrnehmen?

Das Berufsbildungssystem in der Schweiz ist ein Erfolgsmodell. Politik und Wirtschaft sind der Überzeugung, dass unsere Volkswirtschaft daraus einen sehr grossen Nutzen zieht und entwickelt deshalb das Modell laufend weiter. Allerdings zeigen sich bei den eidg. Diplomen Einbrüche bei der Anzahl der Absolventen. Die Konkurrenz der Fachhochschulen setzt sich zunehmend durch. Lohnt es sich zu versuchen, mit Innovationen die Höhere Fachprüfung HR-Leiter/in wieder zu neuer Attraktivität zu führen? Präsentieren sich hier allenfalls sogar Chancen für den gesamten Berufsstand und seine Verbände, einem unserer wichtigsten Anliegen, nämlich der Sicherstellung höchster Qualität von HR-Fachkräften, Nachdruck zu verleihen?

Erinnern wir uns der Ziele der Höheren Berufsbildung: Die Höheren Fachprüfungen und die damit verbundenen Bildungsangebote sollen bereits bestehende fachliche Qualifikationen und Erfahrungen von Praktikern vertiefen und ausweiten. Deshalb steht nicht die Vermittlung von zusätzlichem Fachwissen, sondern vor allem der aktiv gestaltete und auf Mehrwert ausgerichtete Austausch von Theorie und Praxis im Vordergrund ("von Praktikern für Praktiker").

HR Swiss setzt sich in ihrem Leitbild für die Förderung von HR-Fachleuten explizit ein. Die HRSE (Human Resources Swiss Exams) stellt die erfolgreiche Gestaltung und Durchführung von Prüfungen im gesamten Berufsbildungsspektrum sicher. Der Erfolg auf Stufe Personalassistent/-in und HR Fachmann/-frau ist dabei beeindruckend! Dies sollte Ansporn sein, einen Anschluss zu schaffen, der auch die höchste Qualifikation auf der Stufe HR-Leiter/-in ebenfalls wieder zu einer Erfolgsgeschichte werden lässt.

Wie bereits kommuniziert, hat HRSE dazu das Projekt "HFP neu" gestartet. Ich bin überzeugt, dass wir Chancen für ein wirklich neues, hoch attraktives Angebot wahrnehmen können, wenn wir uns im Kern auf die Stärken und Ziele der Berufsbildung besinnen. Dies bedeutet sich zu 100% an den Bedürfnissen von Unternehmen in unserer Zielgruppe zu orientieren, sich schwergewichtig an den aktuellen Herausforderungen von HR-Leiter/-innen im aktuellen Markt auszurichten und ihr Wissen in diesen Bereichen zu ergänzen. Es gilt auch viel Raum zu schaffen, um die Anwendung von Theorie in der Praxis ausführlich auszutauschen. Die CEOs erwarten von ihren HR-Leiter/-innen glaubwürdige Akteure und Vorbilder zu sein. Dazu braucht es Persönlichkeiten, welche über Strategie-, und Konzeptfähigkeiten verfügen und die gelernt haben, mit welchen Methoden und Verhalten man Veränderungen zum Erfolg führen kann.

Wir müssen vermehrt solche Fähigkeiten praxisorientiert vermitteln und prüfen. Nehmen wir also die Chance wahr, den bisherigen Erfolg der HR-Berufsbildung auch auf der obersten Stufe wieder zu etablieren! Wir sollten dazu nicht andere Bildungsmodelle oder Abschlüsse kopieren, sondern uns am Bildungsmarkt möglichst klar differenzieren und auf diejenigen einzigartigen Möglichkeiten bauen, die wir als erfahrene Berufsprofis für die Gestaltung der Vorbereitung und der Prüfung haben. Wenn wir durch eine anwendungs- und praxisorientierte, laufend aktualisierte Alternative einen Nutzen bringenden Baustein für die HR-Karriere anbieten, wird uns dies gelingen. Auf diese Weise könnten wir auch weitere Interessenten anziehen, die ihre Qualifikationen auf dem akademischen Weg mit einer auf die Anwendung orientierten Weiterbildung und Diplom ergänzen möchten. Aber auch die Durchlässigkeit zu anderen Bildungsabschlüssen in der Schweiz muss geprüft und angeboten werden können.

Geschäftsstelle HRSE

Mario Spoljarec, Team- und Prüfungsleiter HRSE

Personelles

Leider wird uns Héloïse Bühler in diesem Jahr verlassen... Für sie ist es nach 7 Jahren als Prüfungsorganisatorin für die Zertifikatsprüfung an der Zeit, sich einer neuen Herausforderung zu stellen. Aber wir lassen sie nur sehr ungerne ziehen. Sie war „Madame Certificat RH de Zürich“ schlechthin!

Wir sind froh, dass wir eine gute Lösung für einen nahtlosen Übergang finden konnten.

Frau Antide Frappa, ist seit August bei uns in einem 80%-Pensum tätig und wird die Verantwortung für die Prüfungsorganisation Zertifikatsprüfung übernehmen.



Antide Frappa kommt aus dem Bereich Bildung, sie war über 10 Jahre lang als Sprachlehrerin in Zürich tätig. Im Rahmen dieser Arbeit hat sie mehrere kulturelle Projekte mit lokalen Institutionen organisiert und koordiniert, was ihr Interesse an Organisation verstärkt hat und sie zur Prüfungsorganisation geführt hat. Sie ist Französin mit Muttersprache Französisch und spricht fließend Englisch und Deutsch. Ihre Sprachkenntnisse wendet sie mit grosser Begeisterung als Ansprechperson für die Zertifikatsprüfung in der Romandie und der Deutschschweiz an.

Héloïse Bühler wird uns mit reduziertem Pensum noch tatkräftig bis zu ihrem endgültigen Austritt Ende Oktober unterstützen und auf diese Weise für eine gute Einführung der Nachfolgerin zur Verfügung stehen.

Mit der Unterstützung durch Marina Ehrler, die ja mittlerweile bereits gut eingearbeitet ist und Erfahrung in der Prüfungsdurchführung hat, ist das Team komplett und die Ressourcen für die Zertifikatsprüfung gesichert.

Wir danken Héloïse für den grossen Einsatz in den vergangenen Jahren und für ihre Flexibilität und ihr Commitment bis zum Schluss! Merci beaucoup pour tout, Héloïse!

Wir wünschen Antide Frappa einen guten Neustart bei examen.ch.

Dankeschön Héloïse !



Termine 2016 / 2017

Bitte notieren Sie die für Sie relevanten Termine.

Vorstandssitzungen

Dienstag, 13. Dezember 2016
Dienstag, 28. März 2017
Dienstag, 13. Juni 2017
Dienstag, 12. September 2017
Dienstag, 12. Dezember 2017

Delegiertenversammlung

Dienstag, 25. April 2017

Zertifikatsprüfung Personalassistent/In

5./6. September 2016 Zertifikatsprüfung in Winterthur/ Bern/ Genf/ Lugano
8. September 2016 Korrekturen in Winterthur/ Lausanne
6. Oktober 2016 Schlussfeier Biel-Bienne

Berufsprüfung HR-Fachleute

6./7. September 2016 Schriftliche Prüfung in Winterthur, Yverdons-les-Bains/Fribourg, Lugano
11.-16. September 2016 Korrekturen der schriftlichen Prüfungen in Pfäffikon SZ
25.-28. Oktober 2016 Mündliche Prüfung in Fribourg
11. November 2016 Informationsveranstaltung für die Lehrgangsanbieter, Zürich
25. November 2016 Schlussfeier im Kulturcasino Bern

Höhere Fachprüfung HR-Leiter/in

19. September 2016 Schriftliche Prüfung in Bern
20. September 2016 Mündliche Prüfung in Bern
20. September 2016 Korrekturen Schriftliche Prüfung in Bern
25. November 2016 Schlussfeier im Kulturcasino Bern

HRSE Tag der Schulen

19. Januar 2017 Tag der Schulen (Deutschschweiz)
26. Januar 2017 Tag der Schulen (Westschweiz)

Geschäftsstelle HRSE

HRSE Human Resources Swiss Exams
Schweizer Trägerverein für Berufs- und
höhere Fachprüfungen in Human Resources
Hans-Huber-Strasse 4, Postfach 1853, 8027 Zürich
Telefon 044 283 45 48
www.hrse.ch, info@hrse.ch