

## Unsere Vision – LEAD4PERFORMANCE

„Adaptive Leadership“ oder „Lead4Performance“ heißt für uns, Verantwortung erlebbar zu machen. Mit dem Fokus auf den Erfolg der Organisation gilt es, eine Organisationskultur und ein Arbeitsklima zu entwickeln, in dem Mitarbeiter und Führungskräfte gerne arbeiten, sich engagiert und pro-aktiv einbringen und in der Leistung und Gesundheit wohl ausbalanciert sind.

## Unsere Mission – ACT&LEAD DIFFERENTLY

Unser Institut steht für die Dynamisierung der „Leadership and Performance Agenda“ des Business, der Organisation, der Führung und Kultur. Unsere Leidenschaft ist es, die Führungswirksamkeit zu stärken und die Führungsfähigkeit zu erhalten. Selbstreflektion zur eigenen Haltung, die Entwicklung des eigenen Führungsverständnisses und -verhaltens sind dabei genauso von Bedeutung wie das Managen eigener und der Emotionen Anderer. Dabei steht für uns die Führungskraft im Kontext ihrer Rolle, ihres Team und der Kultur der Organisation im Mittelpunkt.

## Unser Firmenmotto – VALUATIONbyAPPRECIATION



Partner auf Augenhöhe – Qualifizierung von HR in Zeiten digitaler Transformation. HR ist wichtiger denn je ein tiefgehendes Business-Verständnis, das Zusammenspiel aller HR Funktionen für das Business und das Entwickeln neuer rollenbezogenen Schlüsselkompetenzen sind erfolgskritische Faktoren.

Qualifizierung | HR Business Partner 4.0™

## HR Business Partner 4.0™

Mit hoher Praxiskompetenz und bewährten Tools  
Business-Partnering auf Augenhöhe

**Institute for Leadership Dynamics GmbH**  
Wallotstraße 8  
D-14193 Berlin-Grunewald, Germany

info@leadership-institute.de  
www.leadership-institute.de



### **Ansprechpartner:**

**Frank Strathus**  
Geschäftsführender Gesellschafter und Gründer ILD  
Tel.: 030 23577-750  
Fax: 030 23577-933  
info@leadership-institute.de



**Arndt Kempen**  
Geschäftsführender Gesellschafter ILD  
Tel.: 030 23577-750  
Fax: 030 23577-933  
info@leadership-institute.de

Foto Vorderseite: © Astockyimages – iStock



**Hier lernen Sie, Haltung zu entwickeln ...**

*Das klingt wie ein Lockruf und ist ein großes Versprechen. Innerhalb von sechs Modulen, gespickt mit hochkarätigen Fallgebern aus der Wirtschaft, eigenen Profilings und einer intensiven ILD Beratung, wächst man selbst Stück für Stück ... Es war eine großartige Qualifizierung mit ganz viel Herzblut und Engagement der ILD Referenten.*

HR-BP eines globalen börsennotierten Technologiekonzerns

### **Durchführung:**

Institute for Leadership Dynamics GmbH in exklusiver Kooperation mit dem Leadership Development Institute (LDI) Firmenbezogene Konzepte und Qualifizierungen auf Anfrage möglich.

### **Abschluss:**

ILD & bbw Hochschulzertifikat „Human-Resource-Business-Partner™“

### **Module und Inhalte:**

(einschließlich Prüfung, Zertifizierung und Unterlagen)

Für die Zertifizierung ist die vollständige Teilnahme am Training und an der Praxisphase Voraussetzung.

### **Kurstermine und Konditionen:**

Unsere aktuellen Kurstermine und Konditionen können Sie unserer Website entnehmen: [www.leadership-institute.de](http://www.leadership-institute.de)

### **Gruppengröße:**

6–12 Teilnehmer\*innen

**Bei Fragen: Sprechen Sie uns an!**

# Ziel und Nutzen

## Zielgruppe

Die Qualifizierung richtet sich ebenso an junge wie an erfahrene Experten und Führungskräfte in Personal- und Business-Funktionen.

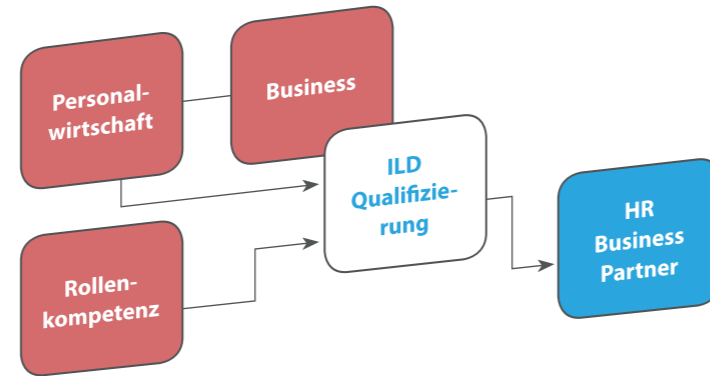
## Nutzen

- ✓ Profiling und Erstcoaching
- ✓ Hohe Praxis- und Toolorientierung
- ✓ Fokussierung auf Praktikabilität
- ✓ Rollen- und Phasenbezug
- ✓ Ansprechpartner aus Praxis und Wissenschaft
- ✓ Stärken der Souveränität im HR-Business

## Ausbildung mit hohem Praxisbezug

Ein modulares, rollen- und unternehmensphasenbezogenes ILD Produkt, durchgeführt in Kooperation mit der bbw Hochschule als Executive Format. Der Schwerpunkt dieser Qualifizierung ist das Stärken der Selbstreflexion, die Entwicklung von Haltung und Verhalten in der Rollenwahrnehmung als Business-Partner. Sie werden hierzu von international erfahrenen HR-Business-Partnern und Top-Managern ausgebildet. Zusätzlich erfolgt die Vermittlung durch in der Praxis bewährte Verfahren und Tools. Diese Qualifizierung wird gestärkt durch den übergreifenden Austausch der Teilnehmer, das Einbringen eigener Themenstellungen und den Austausch mit weiteren Experten aus dem HR-Bereich und dem Business, Trends und neue wissenschaftliche Erkenntnisse seitens der Hochschule runden dieses Format ab.

**i** Option: Zertifizierte HR-BP dieser Qualifizierung haben die Möglichkeit an weitere zertifizierte Ergänzungsqualifizierungen zu Sonderkonditionen, wie zum Beispiel zum „Conflict Coach“ (M7) und „Entrepreneur Coach“ (M8), unter Anrechnung der entsprechenden Trainingsinhalte der HR-BP-Qualifizierung teilzunehmen.



## Warum HR-Business-Partner?

Immer mehr Unternehmen erkennen die Vorteile, die ein HR-Business-Partner gegenüber dem traditionellen Referentenmodell hat. Dabei steht der Begriff „HR-Business-Partner“ für ein Rollenmodell, welches in unterschiedlichster Weise in Organisationen umgesetzt wird. Es geht in dieser Qualifizierung nicht um die 1:1-Umsetzung des Modell von Dave Ulrich, sondern um die Haltungs- und Kompetenzentwicklung sowie Positionierung im Business-Partnering in einer weiter entwickelten und qualitativen HR-Rolle. Denn der HR-Business-Partner ist weit mehr als ein Personaler alter Schule. Als Partner auf Augenhöhe ist er zugleich strategischer Architekt, Organisationsentwickler, Berater und Coach sowie Talent-Manager mit einem tiefen Verständnis für das Business.

Das ist Ihre Chance, sich weiterzuentwickeln und neu zu positionieren.

## Methodik

Die bewährte ILD Qualifizierung zum HR-Business-Partner 4.0 wird in Kooperation mit der bbw Hochschule durchgeführt. Mit dieser Kombination von Praxis und Expertenwissen mit neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen bieten wir unseren Kunden im Executive Format eine komprimierte und fokussierte Qualifizierung an. Wir vermitteln aktuelle Trends, HR-Methoden, -Techniken und -Prozesse und stoßen einen branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch an. Wichtige Basis für die erfolgreiche Teilnahme ist das parallel laufende ILD-Profil und Erstcoaching in den Schlüsselkompetenzen von Zusammenarbeit und Führung. Neben Impulsvorträgen, Fallstudien, Rollenübungen und Lernpartnerschaften können eigene rollenbezogene Themenstellungen in dem geschützten Setting eingebracht werden.

# Ausbildungsinhalte

(Schwerpunkte)

## Modul 1: Strategischer Architekt

- Integration strategiebeeinflussender Faktoren
- Business-Themen und -Kennzahlen verstehen
- Verzahnung von Geschäfts- und HR-Strategie
- Setzen wertschöpfungsbezogener Prioritäten
- Steuerung durch Key Performance Indicators (KPI)

## Modul 2: Leadership-Designer & Talent-Manager

- Build great Leadership – Zusammenarbeit & Führung stärken
- Gewinnen, Entwickeln und Halten von Talenten und Leistungsträgern
- Adaptive Personalplanung: Diagnostik, Talent-Reviews, Nachwuchsförderung, Führungskräfte- und Teamentwicklung
- Personalkompetenz als Branding-Instrument

## Modul 3: Berater & Coach

- Professionelles Agieren als Berater und Coach
- Eigenes Konflikt-, Entrepreneur- und Kommunikationsprofil kennen, Emotionen managen
- Bedarfs- und Stakeholder-Analyse, Nutzenargumentation
- Kompetenter Umgang mit Konflikten/Widerständen
- Innovationskraft und Unternehmertum stärken

## Modul 4: Organisations- & Kulturentwickler

- Analyse und Initiierung von Veränderungen
- Aufbau- und Ablauforganisation – Szenariobildung
- Leistungs- und Entwicklungsumgebung etablieren
- Unternehmens- & Führungskultur, Veränderungen und Kommunikation gestalten
- Neue Trends wie Agilität, Design Thinking, Netarchie, etc. kennen und verstehen lernen

## Modul 5: Business-Partnering

- Etablierung neuer HR-Rollen (unter anderem Konflikt- und Veränderungscoach)
- Entwicklung und Management von Beziehungen, Werten, Macht, Grenzen, interkultureller Kompetenz
- Eigene Positionierung im Unternehmen
- Neue Kompetenzanforderungen
- Rollenwahrnehmung in unterschiedlichen Unternehmensphasen

## Modul 6: Abschlussmodul

- Eigene Entwicklungsplanung
- Fallbearbeitung
- Prüfung vor einem Praxisgremium aus Wirtschaft, bbw Hochschule und ILD
- Verständnis der Rollen und Aufgaben
- Übertragung in die eigene Berufssituation
- Aktive Gestaltung von HR-Wertbeiträgen