

Folgende Hochschulen der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW bieten Weiterbildung an:

- Hochschule für Angewandte Psychologie
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik
- Hochschule für Gestaltung und Kunst
- Hochschule für Life Sciences
- Musikhochschulen
- Pädagogische Hochschule
- Hochschule für Soziale Arbeit
- Hochschule für Technik
- **Hochschule für Wirtschaft**

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Wirtschaft
Riggenbachstrasse 16
CH-4600 Olten

T +41 (0) 848 821 011
info.wirtschaft@fhnw.ch
www.fhnw.ch/wirtschaft

Certificate of Advanced Studies
HR Management im Gesundheitswesen
4. Durchführung



CAS HR Management im Gesundheitswesen (CAS HRMG)

Einführung und Idee

Viele HR Programme bevölkern die aktuellen Portfolios von Aus- und Weiterbildungs-institutionen in der Schweiz. Und es fällt möglichen Interessenten nicht einfach, sich umfassend zu orientieren und die richtige Massnahme auszuwählen.

Beim CAS HRMG ist das anders

Da es sich um einen Lehrgang handelt, welcher in Partnerschaft zwischen der «Vereinigung Personalmanager*innen Schweizer Gesundheitsinstitute» (VPSG) und der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) entwickelt und verbreitet wird, ist sofort klar, wer das Zielpublikum ist, wie die inhaltliche Ausrichtung aussieht und welche strategische Absicht verfolgt wird.

Kursziele

Der CAS HRMG ist ein berufsbegleitender, praxisorientierter, aber auch theoretisch fundierter Weiterbildungslehrgang, welcher die personalrelevanten Fragestellungen im Gesundheitswesen aufnimmt und diese im betrieblichen Kontext verankert. Er verbindet dabei in idealer Weise eine massgeschneiderte Weiterqualifizierung im HR mit der Vermittlung von relevanten Kenntnissen und wesentlichen Herausforderungen der Gesundheitsbranche.

Jedes der insgesamt 6 zwei- bis dreitägigen Module umfasst die Behandlung von sowohl branchenspezifischen Themen wie auch personalbezogenen Inhalten, wobei die betrieblichen Zusammenhänge aufgezeigt werden. Damit wird eine erhöhte Professionalisierung für HR-Fachleute erzielt, welche nicht nur den ausgedehnten Herausforderungen in der Gesundheitsbranche gerecht wird, sondern unmittelbare Umsetzungsmöglichkeiten eröffnet.

Wir sind überzeugt, dass wir mit dem CAS HRMG ein Produkt geschaffen haben, welches zur Verbesserung der HR-Positionierung in der Gesundheitsbranche beitragen wird. Der Lehrgang und die mit ihm erzielte Zertifizierung stehen damit als Gütesiegel für die Qualität der HR-Dienstleistungen im Gesundheitsbereich.

Gery Bruederlin
Programmleiter FHNW

Patricia Bertschi
Vorstand VPSG

www.fhnw.ch/de/weiterbildung/wirtschaft/cas_hrmg

Block 1, 15./16. September 2022

Tag 1	HR-Strategien im Gesundheitsbereich Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Typen von HR-Kernstrategien - Deduktive und induktive HR-Strategie-Entwicklung - Strategisches HR-Portfolio und HR-Roadmap
	Kompetenzmanagement Skill Mix/Grade Mix Richard Müller FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzbegriff, -messung - Ziele und Nutzen Kompetenzmanagement - Methode Skill- und Grade-Mix
Tag 2	Führungsstrukturen & Organisationsmodelle Christoph Egger	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationsmodelle in der Theorie - Organisationsmodelle in der Praxis - Treiber der organisatorischen Veränderungen - Herausforderungen bei organisatorischen Veränderungen
	Kooperationen & Fusionen Paul Sailer, PwC	<ul style="list-style-type: none"> - Aktuelle Entwicklungen - Change Management-Ansätze - Fusionen/Kooperationen/Partnerschaften
	Transformationen & Changemanagement Philip Sommer, PwC	

Block 2, 3./4. November 2022

Tag 1	Arbeitszeit-Management, Privatwirtschaftlicher Arbeitgeber Sandra Pagel, Lindenhofgruppe Arbeitszeit-Management, Öffentlich-rechtliche Anstalten / Körperschaften Petra Brazzoduro, Stadtspital Zürich	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiede privates – öffentliches Arbeitsrecht - Bedeutung und Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes - Formelle Vorschriften - Besonderheiten
	Compensation-Management Strategische Positionierung Flexible Kompensation Markus Lüdi	<ul style="list-style-type: none"> - Komponenten eines modernen Total-Compensation-Ansatzes - Motivationale Aspekte bei der Gestaltung von Lohnsystemen - Anforderungs- und marktgerechter Lohn - Lohngleichheit
	Compensation-Management Marktkenntnisse und Kennzahlen Iwan von Wartburg, perinnova	<ul style="list-style-type: none"> - Elemente einer modernen und nachhaltigen Vergütungspolitik - Aufbau einer Gesamtvergütungsstruktur - Theorie und Praxis von Funktionsbewertungsmethoden - Systematische Gestaltung von Grundvergütungsstrukturen
Tag 2	Fallkostensystematik und Tarifstrukturen Roman Kissling, soH	<ul style="list-style-type: none"> - Spitalfinanzierung - SwissDRG - TARMED
	Leistungserfassung Prozesse und Abrechnung Roman Kissling, soH	<ul style="list-style-type: none"> - Kodierung - Medizincontrolling - Patientenabrechnung

Block 3, 15./16. Dezember 2022

Tag 1	Finanzielle Führung eines Spitals Modelle & Theorien Emilio Sutter, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebswirtschaftliche Grundbegriffe zur finanziellen Führung eines Spitalbetriebs - Wertschöpfungskette eines Spitalbetriebs als Orientierungshilfe - Planungsinstrumente für öffentlichrechtliche und privatwirtschaftliche Spitalbetriebe
	Finanzielle Führung eines Spitals Praxisperspektive Martin Umiker, AMEOS Spital	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Führung eines Spitalbetriebs am Beispiel einer Balanced Score Card - Kennzahlen- bzw. Berichtssystem - Bedeutung der finanziellen Planungsprozesse, insbesondere der Personalkostenbudgetierung - Fachbegriffe der finanziellen Steuerung eines Spitalbetriebs (CMI, Fallzahlen)
Tag 2	Prozess-Management Miriam Alkalay, Stiftung Blutspende	<ul style="list-style-type: none"> - Bedeutung und strategische Gewichtung von Prozess-Management - Inhalte und Instrumente eines modernen Prozess-Managements - Vorgehen beim Implementieren eines Prozess-Managements
	Performance-Management im Gesundheitsbereich (die Welt der Ärzte) Philipp Rahm, KSB	<ul style="list-style-type: none"> - Felder und Fokusthemen zur gesetzeskonformen Gestaltung der Dienstplanung - Interaktion Ärzte und HR
	Flexibilisierung Arbeitsformen Martina Zölch, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilisierung der Arbeit – Dimensionen, Ziele und Herausforderungen - HR Strategien zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes - Wirkungsvolle HR Practices zur Unterstützung von Flexibilisierungsstrategien

Block 4, 2./3. Februar 2023

Tag 1	Digitalisierung im Gesundheitswesen Ricardo Iglesias, KSSG	<ul style="list-style-type: none"> - Die digitale Unternehmenswelt: Trends, Facts & Figures - Die digitale Transformation im Gesundheitswesen: Strategische Aspekte der Digitalisierung - Digital Leadership im Gesundheitswesen
	Digitalisierung im HRM Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Digitalisierung im HRM - Digitalisierung als strategische HR-Transformation - Praktische Anwendungstrends
Tag 2	Talente-Akquisition & Rekrutierung Social Media, EVP, Branding Dörte Resch, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Kontext Fachkräftemangel/Talent vs. Vakanzfokus - Employer Branding im Rahmen von Talent Relationship Management - Employer Branding Zyklus - Candidate Experience & Candidate Journey - Aktive Sourcing, Mobile Recruiting, grundsätzliche Überlegungen zum Einsatz von Sozialen Medien
	Talente-Akquisition & Rekrutierung Arbeitsmarkt in der Praxis Ilka Brandt, soH	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung von neuen Ideen - Auswahl der Medien/Kanäle - Zusammenarbeit mit Kommunikation

Block 5, 23./24. März 2023

Tag 1	Kommunikative Kompetenzen I Beratungsprozess und internes Consulting, HR-Kompetenzen- und Rollenmodelle Wolfgang Eberling, FHNW Markus Lüdi Andreas Thomma, Coverdale	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungsprozess und internes Consulting: Theorien und Tools - HR-Kompetenzen- und Rollenmodelle - Der HR-Business Partner in der betrieblichen Praxis
Tag 2	Kommunikative Kompetenzen II Begleitung schwieriger Gespräche, Konfliktmanagement Marion Alt, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Aktuelle Rolle(n) in der Organisation in der Begleitung schwieriger (Konflikt-)Gespräche - Prozessschritte in der Konfliktbearbeitung - Planung und Durchführung von Konfliktgesprächen in der Rolle als Moderator/in, Konfliktcoach - Leitfaden zur Vorbereitung/Coaching von Mitarbeitenden in Konfliktsituationen und zur Vorbereitung auf schwierige Gespräche - Besonderheiten der Prozessbegleitung in schwierigen Situationen in der Rolle als HR-Fachperson

Block 6, 27./28. April 2023

Tag 1	Beschaffung & Outsourcing HR Perspektive Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - HR Warengruppen - Personalverleih und -vermittlung - Outsourcing (make or buy?)
	Beschaffung, Outsourcing und Supply Chain Management im Gesundheitsbereich Alexander Soland, USZ	<ul style="list-style-type: none"> - Grundverständnis zum Supply Chain Management, zu Versorgungssystemen und Prozessen im Spital - Entwicklungen im Supply Chain Management des Gesundheitswesens - Rolle des Prozessmanagements
	Performance-Management Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Klassische Ansätze und deren Herausforderungen - Performance Management vs. - Achievement - Compensation vs. Development-Fokus
Tag 2	Talent Management Potenzialanalyse & Personalportfolio Personalentwicklungsmassnahmen Nachfolgeplanung Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Potenzialanalyse & Personalportfolio - Employability mit Fokus auf Alter (Gesundheitsbereich) - Relevante Personalentwicklungsmassnahmen
	Talent Management systematische PE im Gesundheitsbereich Doris Rathgeb, soH	<ul style="list-style-type: none"> - Besonderheiten und Ansatzpunkte des Talentmanagements im Gesundheitswesen - Kompetenzorientierte Personalentwicklung - Erkennung und Förderung von Talenten

Block 7, 12. Mai 2023

Tag 1	Betriebliches Gesundheitsmanagement Martina Zwanenburg, KSA	<ul style="list-style-type: none">- Aufbau und Struktur des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Spital- BGM als Unternehmens- und Führungsaufgabe- Wechselwirkung von Gesundheit und Arbeit- Belastungs- und Stressfaktoren am Arbeitsplatz- Prävention und Absenzenmanagement
	Employer Relations aus Sicht Sozialpartner Philipp Rahm, KSB	<ul style="list-style-type: none">- Bedeutung und Wichtigkeit, Chancen und Risiken der Sozialpartnerschaft im Gesundheitswesen- Bestehende Inhalte, Partner, Strukturen und Formen der Sozialpartnerschaft im Gesundheitswesen (u.a. GAV)
	Employer Relations aus PEKO Sicht Priska Braun, afsain	<ul style="list-style-type: none">- Zusammenspiel Sozialpartner und Interne Mitwirkung
	Employer Relations aus HR-Leitungssicht Daniel Wunderlin, Alter & Pflege – Stadt Winterthur	<ul style="list-style-type: none">- Personalmarketing und Sozialpartnerschaft- Zukünftige Entwicklung der Sozialpartnerschaft und der internen Mitwirkung
	Podiumsgespräch	Leitung: Markus Lüdi

Mündliche & Schriftliche Prüfung im Juni 2023

Referenten und Referentinnen

Miriam Alkalay-Loher Stiftung Blutspende	Roman Kissling Solothurner Spitäler AG	Philip Sommer PwC
Marion Alt Fachhochschule Nordwestschweiz	Markus Lüdi	Emilio Sutter Fachhochschule Nordwestschweiz
Priska Braun afsain	Richard Müller Fachhochschule Nordwestschweiz	Andreas Thomma Coverdale
Ilka Brandt Solothurner Spitäler AG	Sandra Pagel Lindenhofgruppe	Martin Umiker AMEOS Spital
Petra Brazzoduro Stadtpital Waid und Triemli	Philipp Rahm Kantonsspital Baden	Iwan von Wartburg perinnova
Gery Bruederlin Fachhochschule Nordwestschweiz	Doris Rathgeb Solothurner Spitäler AG	Daniel Wunderlin Alter & Pflege – Stadt Winterthur
Wolfgang Eberling Fachhochschule Nordwestschweiz	Dörte Resch Fachhochschule Nordwestschweiz	Martina Zöchl Fachhochschule Nordwestschweiz
Christoph Egger	Paul Sailer PwC	Martina Zwanenburg Kantonsspital Aarau
Ricardo Iglesias KSSG	Alexander Soland Universitätsspital Zürich	

Eckdaten

Zielpublikum

Der Lehrgang richtet sich an im HRM tätige Personen, welche über eine mehrjährige HR-Erfahrung (alle Branchen) verfügen und sich in den spezifischen personalrelevanten Herausforderungen des Gesundheitswesens weiter qualifizieren möchten.

Aufbau

- 13 Kurstage à 8 Lektionen verteilt auf ca. 12 Monate
- Variante «Flex»: Eine begrenzte Anzahl Plätze steht nach Rücksprache für den Besuch von 3 ganzen Blöcken (6Tage) zur Verfügung.

Voraussetzung & Zulassung

Absolventinnen und Absolventen einer Hochschule oder Universität und/oder Fachleute mit einem eidgenössisch anerkannten Fachausweis in HRM (o.ä.)
HR-Fachleute, welche mindestens eine 3-jährige HR-Berufserfahrung vorweisen können und aktuell die Position eines HR Business Partners, HR Spezialisten oder Personalverantwortlichen inne haben.

Startdatum

Donnerstag, 15. September 2022

Ort

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft
Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten

Kosten

CHF 7'000.– (VPSG-Mitglieder)
CHF 8'000.– (alle anderen)
CHF 4'200.– (Variante «Flex» für VPSG-Mitglieder)
CHF 4'600.– (Variante «Flex» alle anderen)
Inkl. Pausen- und Mittagsverpflegung

Kontakt & Anmeldung

Tina Brügger, Weiterbildungs koordinatorin
Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

T +41 62 957 27 96
tina.bruegger@fhnw.ch