

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

CAS HR Management im Gesundheitswesen (CAS HRMG)

Einführung und Idee

Viele HR Programme bevölkern die aktuellen Portfolios von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen 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 der Personalmanagerinnen und Personalmanager der Schweizerischen Krankenhäuser» (VPSK) 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

Markus Lüdi
Vorstand VPSK

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

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, 19. September 2019

Ort

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

Kosten

CHF 7'000.– (VPSK-Mitglieder)
CHF 8'000.– (alle anderen)
Inkl. Pausen- und Mittagsverpflegung

Kontakt & Anmeldung

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

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

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

Block 1, 19./20. September 2019

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 Anne Jansen, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzbegriff, -messung - Ziele und Nutzen Kompetenzmanagement - Methode Skill- und Grade-Mix
Tag 2	Spitalspezifische Aufbauorganisation & Führungsmodelle Philipp Sommer, PwC	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationsmodelle in der Theorie - Organisationsmodelle in der Praxis - Treiber der organisatorischen Veränderungen - Herausforderungen bei organisatorischen Veränderungen
	Transformation und Zusammenschlüsse im Schweiz. Gesundheitswesen Paul Sailer, PwC	<ul style="list-style-type: none"> - Aktuelle Entwicklungen - Change Management-Ansätze
	Spitalreorganisation in der Praxis Michael Zürcher, KSA	<ul style="list-style-type: none"> - Fusionen/Kooperationen/Partnerschaften

Block 2, 7./8. November 2019

Tag 1	Arbeitszeit-Management, Privatwirtschaftlicher Arbeitgeber Sandra Pagel, Insel Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiede privates – öffentliches Arbeitsrecht - Bedeutung und Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes - Formelle Vorschriften - Besonderheiten
	Arbeitszeit-Management, Öffentlich-rechtliche Anstalten Petra Brazzoduro, Triemli Zürich	
Tag 1	Compensation-Management Strategische Positionierung Flexible Compensation Erhard Lüthi, FHNW	<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, 13. Dezember 2019/16. Januar 2020

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, Spital Uster	<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	Performance-Management Jasmin Diezi, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Klassische Ansätze und deren Herausforderungen - Performance Management vs. - Achievement - Compensation vs. Development-Fokus
	Performance-Management im Gesundheitsbereich Philipp Rahm, KSB	<ul style="list-style-type: none"> - Felder und Fokusthemen zur gesetzeskonformen Gestaltung der Dienstplanung - Prozessoptimierungen im interprofessionellen Umfeld (speziell Ärzte – Pflege/MTTB)
	Flexibilisierung Arbeitsformen Martina Zölich, 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, 20./21. Februar 2020

Tag 1	E-Health und Digitalisierung, Umgang mit Daten Ricardo Iglesias, Kantonsspital St. Gallen	<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 HR - 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
	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, 26./27. März 2020

Tag 1	Kommunikative Kompetenzen I Beratungsprozess und internes Consulting, HR-Kompetenzen- und Rollenmodelle Gery Bruederlin, FHNW Wolfgang Eberling, FHNW Markus Lüdi, Insel Gruppe 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, 23./24. April 2020

Tag 1	Sourcing & Outsourcing HR Perspektive Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - HR Warengruppen - Personalverleih und -vermittlung - Outsourcing (make or buy?)
Tag 1	Sourcing, 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
Tag 1	Prozess-Management Miriam Alkalay-Loher, Walkerproject AG	<ul style="list-style-type: none"> - Bedeutung und strategische Gewichtung von Prozessmanagement - Inhalte und Instrumente eines modernen Prozessmanagements - Vorgehen beim Implementieren eines
Tag 2	Talent Management Potenzialanalyse & Personalportfolio Personalentwicklungs-Massnahmen Employability Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Potenzialanalyse & Personalportfolio - Employability mit Fokus auf Alter (Gesundheitsbereich) - Relevante Personalentwicklungsmassnahmen
Tag 2	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
Tag 2	Talent Management Laufbahnkoffer Pflege Jonas Konrad, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Bedeutung der Laufbahnperspektive - Die Rolle als Führungskraft in der Laufbahnentwicklung - Konzeption und Einsatzmöglichkeiten des Tools «Laufbahnkoffer Pflege»

Block 7, 15. Mai 2020

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
Tag 1	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)
Tag 1	Employer Relations aus PEKO Sicht Priska Braun	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenspiel Sozialpartner und Interne Mitwirkung
Tag 1	Employer Relations aus HR-Leitungssicht Daniel Wunderlin	<ul style="list-style-type: none"> - Personalmarketing und Sozialpartnerschaft - Zukünftige Entwicklung der Sozialpartnerschaft und der internen Mitwirkung
Tag 1	Podiumsgespräch	Leitung: Markus Lüdi, Insel Gruppe

Mündliche & Schriftliche Prüfung im Juni 2020

«Der CAS HRMG bietet eine einmalige Mischung von wichtigen Themen aus der Gesundheitsbranche und Kernthemen des HRM.»

Gery Bruederlin, Programmleiter

Referenten und Referentinnen

Miriam Alkalay-Loher
Walterproject AG

Marion Alt
Fachhochschule Nordwestschweiz

Priska Braun

Ilka Brandt
Solothurner Spitäler AG

Petra Brazzoduro
Stadtspital Triemli

Gery Bruederlin
Fachhochschule Nordwestschweiz

Jasmin Diezi
Fachhochschule Nordwestschweiz

Riccardo Iglesias
Kantonsspital St. Gallen

Anne Jansen
Fachhochschule Nordwestschweiz

Roman Kissling
Solothurner Spitäler AG

Jonas Konrad
Fachhochschule Nordwestschweiz

Markus Lüdi
Insel Gruppe

Erhard Lüthi
Fachhochschule Nordwestschweiz

Sandra Pagel
Insel Gruppe

Philipp Rahm
Kantonsspital Baden

Doris Rathgeb
Solothurner Spitäler AG

Dörte Resch
Fachhochschule Nordwestschweiz

Paul Seiler
PwC

Alexander Soland
Universitäts Spital Zürich

Philip Sommer
PwC

Emilio Sutter
Fachhochschule Nordwestschweiz

Andreas Thomma
Coverdale

Martin Umiker
Spital Uster

Iwan von Wartburg
perinnova

Daniel Wunderlin

Martina Zölch
Fachhochschule Nordwestschweiz

Michael Zürcher
Kantonsspital Aarau

Martina Zwanenburg
Kantonsspital Aarau