

## Referenten und Referentinnen

Miriam Alkalay-Loher

Marion Alt  
Fachhochschule Nordwestschweiz

Priska Braun

Ilka Brandt  
Solothurner Spitäler AG

Petra Brazzoduro  
Stadtspital Waid und Triemli

Gery Bruederlin  
Fachhochschule Nordwestschweiz

Ricardo 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

## 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 (6 Tage) 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, 17. September 2020

### Ort

Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Wirtschaft  
Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten

### Kosten

CHF 7'000.– (VPSK-Mitglieder)  
CHF 8'000.– (alle anderen)  
CHF 4'200.– (Variante «Flex» für VPSK-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

## 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 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

Patricia Bertschi  
Vorstand VPSK

[www.fhnw.ch/de/weiterbildung/wirtschaft/cas\\_hrmg](http://www.fhnw.ch/de/weiterbildung/wirtschaft/cas_hrmg)

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**  
3. Durchführung

**Block 1, 17./18. September 2020**

Tag 1	<b>HR-Strategien im Gesundheitsbereich</b> Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Typen von HR-Kernstrategien</li> <li>- Deduktive und induktive HR-Strategie-Entwicklung</li> <li>- Strategisches HR-Portfolio und HR-Roadmap</li> </ul>
	<b>Kompetenzmanagement Skill Mix/Grade Mix</b> Anne Jansen, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzbegriff, -messung</li> <li>- Ziele und Nutzen Kompetenzmanagement</li> <li>- Methode Skill- und Grade-Mix</li> </ul>
Tag 2	<b>Spitalspezifische Aufbauorganisation &amp; Führungsmodelle</b> Philipp Sommer, PwC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisationsmodelle in der Theorie</li> <li>- Organisationsmodelle in der Praxis</li> <li>- Treiber der organisatorischen Veränderungen</li> <li>- Herausforderungen bei organisatorischen Veränderungen</li> </ul>
	<b>Transformation und Zusammenschlüsse im Schweiz. Gesundheitswesen</b> Paul Sailer, PwC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktuelle Entwicklungen</li> <li>- Change Management-Ansätze</li> <li>- Fusionen/Kooperationen/Partnerschaften</li> </ul>
	<b>Spitalreorganisation in der Praxis</b> Christoph Egger, KSA	

**Block 2, 5./6. November 2020**

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

**Block 3, 17./18. Dezember 2020**

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

**Block 4, 4./5. Februar 2021**

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

**Block 5, 25./26. März 2021**

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

**Block 6, 29./30. April 2021**

Tag 1	<b>Beschaffung &amp; Outsourcing HR Perspektive</b> Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HR Warengruppen</li> <li>- Personalverleih und -vermittlung</li> <li>- Outsourcing (make or buy?)</li> </ul>
	<b>Beschaffung, Outsourcing und Supply Chain Management im Gesundheitsbereich</b> Alexander Soland, USZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundverständnis zum Supply Chain Management, zu Versorgungssystemen und Prozessen im Spital</li> <li>- Entwicklungen im Supply Chain Management des Gesundheitswesens</li> <li>- Rolle des Prozessmanagements</li> </ul>
	<b>Performance-Management</b> Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassische Ansätze und deren Herausforderungen</li> <li>- Performance Management vs. - Achievement</li> <li>- Compensation vs. Development-Fokus</li> </ul>
Tag 2	<b>Talent Management Potenzialanalyse &amp; Personalportfolio Personalentwicklungs-Massnahmen Nachfolgeplanung</b> Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenzialanalyse &amp; Personalportfolio</li> <li>- Employability mit Fokus auf Alter (Gesundheitsbereich)</li> <li>- Relevante Personalentwicklungsmassnahmen</li> </ul>
	<b>Talent Management Laufbahnkoffer Pflege</b> Jonas Konrad, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedeutung der Laufbahnperspektive</li> <li>- Die Rolle als Führungskraft in der Laufbahnentwicklung</li> <li>- Konzeption und Einsatzmöglichkeiten des Tools «Laufbahnkoffer Pflege»</li> </ul>
	<b>Talent Management systematische PE im Gesundheitsbereich</b> Doris Rathgeb, soH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besonderheiten und Ansatzpunkte des Talentmanagements im Gesundheitswesen</li> <li>- Kompetenzorientierte Personalentwicklung</li> <li>- Erkennung und Förderung von Talenten</li> </ul>

**Block 7, 21. Mai 2021**

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

**Mündliche & Schriftliche Prüfung im Juni 2021**

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

Gery Bruederlin, Programmleiter

**Referenten und Referentinnen**

- Philipp Rahm  
Kantonsspital Baden
- Doris Rathgeb  
Solothurner Spitäler AG
- Dörte Resch  
Fachhochschule Nordwestschweiz
- Paul Sailer  
PwC
- Alexander Soland  
Universitätsspital Zürich
- Philip Sommer  
PwC
- Emilio Sutter  
Fachhochschule Nordwestschweiz
- Andreas Thomma  
Coverdale
- Martin Umiker  
Spital Uster
- Iwan von Wartburg  
perinnova
- Daniel Wunderlin  
Alter & Pflege – Stadt Winterthur
- Martina Zölch  
Fachhochschule Nordwestschweiz
- Christoph Egger  
Kantonsspital Aarau
- Martina Zwanenburg  
Kantonsspital Aarau