

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

Mittwoch, 7. November 2018

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, 7./8. November 2018

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
	Workforce Planning Demografie-Management Martina Zölch, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - Demografie-Check Up - Personalstrategie demografiegerecht ausrichten - Führungskräfte qualifizieren
	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	Führungsstrukturen & Organisationsmodelle 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
	Führungsstrukturen & Organisationsmodelle Praxisperspektive Christoph Egger, KSA	<ul style="list-style-type: none"> - Aktuelle Entwicklungen - Change Management-Ansätze - Fusionen/Kooperationen/Partnerschaften
	Fusionen und Kooperationen Christoph Egger, KSA	

Block 2, 18./25. Januar 2019

Tag 1	Arbeitszeit-Management, Privatwirtschaftlicher Arbeitgeber Claudine Bumbacher, Inselspital Arbeitszeit-Management, Öffentlich-rechtliche Anstalt Petra Brazzoduro, Triemli	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiede privates – öffentliches Arbeitsrecht - Bedeutung und Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes - Formelle Vorschriften - Besonderheiten
	Compensation-Management Marktkenntnisse und Kennzahlen Iwan von Wartburg, perinnova	<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 Strategische Positionierung Flexible Compensation Erhard Lüthi, FHNW	<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, 1./8. März 2019

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/MITTB)
	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

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

Gery Bruederlin, Studiengangleiter

Block 4, 22. März/5. April 2019

Tag 1	Digitalisierung im Geschäftsumfeld Martina Dalla Vecchia, FHNW	<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
	E-Health und Digitalisierung Umgang mit Daten Ricardo Iglesias, Kantonsspital St. Gallen	<ul style="list-style-type: none"> - Was ist Digitalisierung: Grundlagen, Überblick der Innovations- und Technologietrends, Herausforderungen - eHealth Schweiz: Vision, Ausgangslage und Umsetzung der Strategie eHealth Schweiz 2.0 - Digitalisierung im Gesundheitswesen: Entwicklung und Einsatz der Technologie im Spitalalltag
	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 - 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, 13./14. Juni 2019

Tag 1	Kommunikative Kompetenzen I Beratungsprozess und internes Consulting, HR-Kompetenzen- und Rollenmodelle Gery Bruederlin, FHNW Wolfgang Eberling, FHNW Markus Lüdi, Inselspital	<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, 6./12./13. September 2019

Tag 1	Sourcing & Outsourcing HR Perspektive Gery Bruederlin, FHNW	<ul style="list-style-type: none"> - HR Warengruppen - Personalverleih und -vermittlung - Outsourcing (make or buy?)
	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
	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 Prozessmanagements
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
	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
	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»
Tag 3	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 Rosemarie Glauser, VSAO Bern	<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) - Zusammenspiel Sozialpartner und Interne Mitwirkung
	Employer Relations aus PEKO Sicht Priska Braun	<ul style="list-style-type: none"> - Personalmarketing und Sozialpartnerschaft - Zukünftige Entwicklung der Sozialpartnerschaft und der internen Mitwirkung
	Employer Relations aus HR-Leitungssicht Thomas Mauchle, KSA	<ul style="list-style-type: none"> - Personalmarketing und Sozialpartnerschaft - Zukünftige Entwicklung der Sozialpartnerschaft und der internen Mitwirkung
	Podiumsgespräch mit allen Beteiligten	

Referenten und Referentinnen

Miriam Alkalay-Loher
Walterproject AG

Marion Alt
Fachhochschule Nordwestschweiz

Priska Braun

Ilka Brandt
Solithurner Spitäler AG

Petra Brazzoduro
Stadtspital Triemli

Gery Bruederlin
Fachhochschule Nordwestschweiz

Claudine Bumbacher
Insel Gruppe

Martina Dalla Vecchia
Fachhochschule Nordwestschweiz

Jasmin Diezi
Fachhochschule Nordwestschweiz

Wolfgang Eberling
Fachhochschule Nordwestschweiz

Christoph Egger
Kantonsspital Aarau

Rosmarie Glauser
VSAO Bern

Riccardo Iglesias
Kantonsspital St. Gallen

Anne Jansen
Fachhochschule Nordwestschweiz

Roman Kissling
Solithurner Spitäler AG

Jonas Konrad
Fachhochschule Nordwestschweiz

Markus Lüdi
Insel Gruppe

Hardy Lüthi
Fachhochschule Nordwestschweiz

Thomas Mauchle
Kantonsspital Aarau
Philipp Rahm
Kantonsspital Baden

Doris Rathgeb
Solithurner Spitäler AG

Dörte Resch
Fachhochschule Nordwestschweiz

Alexander Soland
UniversitätsSpital Zürich

Philip Sommer
PwC

Emilio Sutter
Fachhochschule Nordwestschweiz

Martin Umiker
Spital Uster

Iwan von Wartburg
perinnova

Martina Zölch
Fachhochschule Nordwestschweiz

Martina Zwanenburg
Kantonsspital Aarau