Personalmanagement und Recruiting in Medizin und Pflege

Recruiting & Active Sourcing · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	4 Monate in Vollzeit oder 8 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
Telefon: 030 22027283
E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de
Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist hoch, steigt stetig und ist mittlerweile in aller Munde. Mit Deiner Online-Weiterbildung Personalmanagement und Recruiting in Medizin und Pflege erkennst Du das Problem und leistest einen positiven Beitrag zur Bekämpfung des Personalmangels in der Gesundheitsbranche. Du lernst die Besonderheiten des Gesundheitsmarktes in Deutschland, Österreich und der Schweiz kennen und erhältst Einblicke in die Gesundheits-, Sozial- und Wohlfahrtspolitik. Darüber hinaus beschäftigst Du Dich mit Themen wie Gesundheitsmanagement, Managed Care und den Herausforderungen von Betrug und Korruption im Gesundheitswesen.

In Deiner Online-Weiterbildung Personalmanagement und Recruiting in Medizin und Pflege liegt ein besonderer Fokus auf dem Personalmanagement in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen. Du lernst die spezifischen Anforderungen dieser Einrichtungen aus Arbeitgebersicht kennen und erhältst Einblicke in die Beschäftigungsstruktur im Gesundheits- sowie Sozialwesen. Darüber hinaus beschäftigst Du Dich mit der Interdisziplinarität des Personaleinsatzes und den Auswirkungen demografischer Entwicklungen auf das Personalmanagement. Nach Deiner Weiterbildung bist Du in der Lage, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Patient:innen positiv zu beeinflussen sowie die wachsende Bedeutung der Personalentwicklung - vor allem im Gesundheitsbereich - zu erkennen. Dein Wissen ist gefragt, denn in Deinem Zukunftsjob hast Du die Möglichkeit, den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen zu verringern.

02 Lehrplan & Module

1. Personalmanagement in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen

Gesundheits- und Sozialeinrichtungen stehen infolge der gegenwärtigen gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen vor großen Herausforderungen. Das Personalmanagement nimmt hier eine ganz besondere Schlüsselfunktion ein, um diese Herausforderungen zu meistern und somit die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Dazu wird in diesem Kurs zunächst auf die Besonderheiten der Personalarbeit bzw. der Beschäftigungsstruktur im Gesundheits- und Sozialwesen eingegangen. Anschließend wird die Bedeutung interdisziplinärer Arbeitsprozesse erörtert sowie der Einfluss demografischer Veränderungsprozesse diskutiert. Des weiteren wird dargelegt, wie man Mitarbeiter- und Patientenzufriedenheit steuern kann und warum beides unmittelbar miteinander in Zusammenhang steht. Abschließend wird dargelegt, welche aktuelle Rolle die Personalentwicklung in diesem besonderen Bereich einnimmt.
Kursinhalte
Besonderheiten von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen als Arbeitgeber Grundlegende Arbeitsmarktbedingungen
Besonderheiten aus dem Blickwinkel des Arbeitgebers
Besonderheiten aus dem Blickwinkel des Arbeitnehmers
Exkurs: Betriebliche Gesundheitsförderung
Besonderheiten der Beschäftigungsstruktur im Gesundheits- und Sozialwesen Motivation von Beschäftigten Honorar- und Zeitarbeit
Feminisierung in Gesundheits- und Pflegeberufen
Interdisziplinarität des Personaleinsatzes Delegationsfähigkeit als Voraussetzung
Delegation medizinischer Leistungen
Delegation nicht-medizinischer Leistungen
Der Einfluss demografischer Entwicklungen auf das Personalmanagement Eckdaten zur demografischen Entwicklung
Auswirkungen auf Gesundheits- und Sozialeinrichtungen
Alters- und Generationenmanagement
Die Bedeutung von Mitarbeiter- und Patientenzufriedenheit Mitarbeiterzufriedenheit und die Bedeutung flexiblen Arbeitseinsatzes
Patientenzufriedenheit und die Bedeutung individualisierter Medizin
Zusammenhänge zwischen Mitarbeiter- und Patientenzufriedenheit
Exkurs: Employer Branding
Internationale Personalbeschaffung Möglichkeiten der Steuerung und Überwachung von Migrationsaktivitäten
Vor- und Nachteile von Migrationsbewegungen
Rechtliche Herausforderungen für ausländische Arbeitskräfte in Deutschland
Die wachsende Bedeutung der Personalentwicklung Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung
Personal- und Organisationsentwicklung
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

2. Gesprächsführung und Umgang mit Konflikten

In Gesprächen treten Menschen miteinander in Kontakt, tauschen sich aus und gestalten ihre Beziehungen und damit auch ihre Möglichkeiten, gemeinsam zu lernen und sich mit anderen zu entwickeln bzw. eigene Ideen und Pläne zu verwirklichen. Dabei werden zwangsläufig unterschiedliche Aspekte der Sach- und Beziehungsebene miteinander verwoben.
Vor allem in professionell geführten Gesprächen wie im Coaching kommt es deshalb nicht nur darauf an, was die Beteiligten jeweils sagen und hören oder auch nicht sagen und nicht hören. Wichtig ist darüber hinaus die Art und Weise, wie sie das tun, in welchem Setting sie sich befinden und welche Gedanken, Gefühle und Absichten im Spiel sind. Von Bedeutung ist außerdem, welche Vermutungen sie über die Gedanken, Gefühle und Absichten der bzw. des jeweils anderen anstellen.
Der Kurs setzt sich mit unterschiedlichen kommunikativen Interventionen und Modellen im Kontext von Coaching auseinander. Zunächst geht es insbesondere um die Frage, wie Coaching-Gespräche möglichst im Hier und Jetzt und in dem Bewusstsein geführt werden können, dass vielfältige, willentlich eingesetzte und auch unwillkürlich ins Spiel kommende Faktoren von Bedeutung sind und das Gespräch in seinem Verlauf, seinen Möglichkeiten und in seinem Ergebnis beeinflussen oder sogar steuern können. Der Kurs liefert Anregungen, wie sich dieses Bewusstsein und davon ausgehend ein gegenseitiges Verständigen und Verstehen entwickeln lässt.
Der zweite Schwerpunkt des Kurses liegt darauf, wie Konflikte im Rahmen von Coaching konstruktiv gehandhabt bzw. wie Klienten beim Umgang mit ihren Konflikten adäquat unterstützt werden können. Hierbei ist es wichtig, weder die Konfliktpotenziale eskalieren zu lassen, noch zu sehr zu „harmonisieren“, um eine notwendige Klärung nicht zu unterbinden bzw. vorschnell abzubrechen und damit nicht einen möglichen Gewinn zu verhindern, den Konflikte bringen können.
Kursinhalte
Der Kurs zeigt anhand von Gesprächen zum Kontakt- und Beziehungsaufbau, zur Auftrags- und Zielklärung, zur Transfersicherung und Evaluation sowie zum Umgang mit Konflikten (in Fallbeispielen, Rollenspielen u.Ä.), wie Coaching-Gespräche auf eine für den Klienten und das Ziel günstige, förderliche Art geführt werden können. Die Studierenden werden angeleitet, diese Gespräche anhand einschlägiger Modelle zur Gesprächsführung und Konflikthandhabung zu analysieren und dabei Beobachtung und Interpretation voneinander zu trennen, Hypothesen bewusst zu treffen und zur Erweiterung von Handlungsoptionen im Coaching zu nutzen. Dabei lernen die Studierenden insbesondere auch, konstruktives Feedback zu geben und zu nehmen sowie kognitive Dissonanzen zu erkennen. Zudem machen sie sich mit unterschiedlichen Modellen für die Gesprächsführung, die Konfliktdeeskalation und -lösung sowie für die Entwicklung von Ambiguitätstoleranz vertraut. Damit erwerben sie die notwendigen Grundlagen, um auch für eigene Gespräche passende Modelle und Interventionsmöglichkeiten auszuwählen und der jeweiligen Aufgabe und Zielsetzung entsprechend anzupassen. Auf Basis dieser Kenntnisse entwickeln die Studierenden eigene Leitfäden zur Gestaltung von unterschiedlichen Gesprächssituationen im Coaching.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

3. Personalgewinnung und -bindung in Medizin und Pflege

Die Einrichtungen des Gesundheitswesens stehen vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Insbesondere die demografische Entwicklung stellt für die Leistungserbringer von Gesundheitsdienstleistungen eine große Herausforderung dar. Dies zeigt sich insbesondere auch in der Frage der Akquirierung von geeignetem Personal innerhalb der Einrichtungen des Gesundheitswesens. Neben der Gewinnung von qualifiziertem Personal stellt sich zunehmend auch die wichtige Frage, welche Instrumente und Methodiken angewendet werden können, um das Personal nachhaltig im eigenen Unternehmen halten zu können und somit langfristig an sich zu binden. Schwerpunkt dieses Kurses ist die Auseinandersetzung mit der Personalgewinnung und -bindung angewendet auf den Bereich der Medizin und Pflege. Neben einer einführenden, allgemeinen Darstellung des Personalmanagements sowie des Personalmanagements in Einrichtungen des Gesundheitswesens erfolgt eine umfassende Auseinandersetzung mit den Methodiken und Konzepten eines modernen Personalmanagements. Hierbei spielen insbesondere die Aspekte der Personalbedarfsplanung und -ermittlung, die Berechnung der Personalressourcen, der Personalkosten, das Personalcontrolling, der Personalgewinnung sowie der Personalbindung eine wesentliche Rolle. Diese elementaren Grundlagen werden in einem nächsten Schritt auf die speziellen Bereiche der Medizin und Pflege ausgedehnt. Somit werden die Studierenden in die Lage versetzt, die theoretischen Konzepte auf die Besonderheiten im Bereich der Medizin und Pflege anzuwenden. Einen weiteren wichtigen Aspekt dieses Kurses bildet die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Lösungsansätzen des Personalmanagements im Bereich der Medizin und Pflege. Hierbei soll insbesondere auf die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse der jeweiligen Berufsgruppen eingegangen werden und somit der Kreis zu allgemeinen Fragestellungen des Managements, z.B. Führungsstile, Leadership, Motivation, etc. geschlossen werden. Diese Aspekte spielen ebenso eine wichtige Rolle für die Frage einer nachhaltigen Auseinandersetzung mit den Themenfeldern der Personalgewinnung und Personalbindung wie die Analyse regionaler Besonderheiten. Dies soll ebenfalls im Kurs thematisiert werden.
Kursinhalte
Strategisches Human Resources Management (sHRM) Bedeutung und Ausrichtung
Changemanagement
Wirksamkeit und Nutzen der Planung
Operatives Human Resources Management (oHRM) Tools zur Personalrekrutierung
Personalbindung
Personaleinsatzplanung
Personalentwicklung
Human Resources Management im Gesundheitswesen Stationäre und ambulante Pflege
Ambulante und stationäre medizinische Versorgung
Trends und Herausforderungen Fachkräftemangel in der Pflege: Fachkräftebedarf aus dem Ausland
Potenzielle Herkunftsländer für Pflegekräfte
Alternative Programme zur Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland und zur Integration von Geflüchteten in niedrigschwellige Pflegebereiche
Aktuelle Debatten in der Migrationsarbeit zum Thema Pflege und Gesundheitsförderung
Qualifikations- und Anerkennungsverfahren in Medizin und Pflege
Innovative Gewinnung von Personal Strategien zur Gewinnung von Fachkräften
Arbeitszeitmodelle für Fachkräfte und deren Auswirkungen auf Beruf und Familie
Karriereoptionen und Arbeitszeitmodelle für Ärztinnen
Wertewandel im Gesundheitswesen Auslöser für Veränderungen: Politik, Wirtschaft und Gesellschaft
Digitalisierung: Auswirkungen auf Berufe in Medizin und Pflege
Interkulturelles Wertesystem in der Medizin
Interkulturelles Wertesystem in der Pflege
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

4. Seminar Personalgewinnung und -bindung in Medizin und Pflege

Den Schwerpunkt des Kurses bildet die Auseinandersetzung mit den Fragestellungen der Personalgewinnung und Personalbindung im Bereich der Medizin und Pflege. Diese Aspekte spielen zunehmend eine wichtige Rolle innerhalb von Einrichtungen des Gesundheitswesens. Durch eine Vielzahl von Herausforderungen, insbesondere auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, stehen Gesundheitsdienstleister zunehmend vor dem Problem, geeignetes Personal zu finden. Neben diesen Aspekten der Personalgewinnung stellt jedoch auch die nachhaltige Bindung von Personal an das Unternehmen zunehmend eine wichtige Fragestellung für Gesundheitsdienstleister dar. Dies zeigt sich vor allem in den Berufsgruppen der Medizin und Pflege. Auf Basis der skizzierten Ausgangslage und der bereits erworbenen theoretischen Grundlagen des Personalmanagements und deren Anwendung auf den Bereich der Medizin und Pflege, sollen sich die Studierenden innerhalb des Kurses mit einem Thema des Personalmanagements beschäftigen. Neben der grundlegenden Auseinandersetzung und insbesondere der Anwendung von Methodiken des Personalmanagements erfolgt die Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit unter Berücksichtigung der dafür erforderlichen Vorgehensweise und Standards. Dies stellt somit eine gute Vorbereitung auf weiterführende Forschungs- und Studienabschlussarbeiten dar.
Kursinhalte
Die Herausforderungen innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens sind vielseitig. Neben Aspekten der Leistungserstellung sowie der Finanzierung von Gesundheitsdienstleistungen spielen zunehmend auch die Fragen der Personalgewinnung und Personalbindung eine wichtige Rolle. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Medizin und Pflege, in denen es zunehmend schwieriger wird, geeignetes und qualifiziertes Personal zu finden. Ohne dieses qualifizierte Personal kann jedoch eine Leistungserstellung nicht erfolgen und somit die wichtige Aufgabe der Erstellung von Gesundheitsdienstleistungen nicht durchgeführt werden. Dieses Seminar greift wichtige aktuelle Themen des Personalmanagements in Medizin und Pflege auf. Dabei behandeln die Seminarthemen u.a. verschiedene Methodiken zur Personalbedarfsplanung, zu Personalkostenermittlung, Personalcontrolling, Methodiken zur Personalgewinnung sowie zur Personalbindung, die aus verschiedenen Sichtweisen analysiert werden sollen. Zentral ist dabei auch die Verknüpfung der einzelnen Themenfelder miteinander, so dass ein ganzheitlicher Personalmanagementansatz erkennbar wird und sich die Wechselwirkungen des Personalmanagements mit anderen Managementbereichen für den Seminarteilnehmer erschließen lassen. Jeder Teilnehmer muss zu einem ihm zugewiesenen Thema eine Seminararbeit erstellen.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Recruiter, Personalleiter, HR Manager

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen