



Master of Advanced Studies in
Human Resource Management

Immer aktuell:

www.fhnw.ch/wirtschaft/mas

   @FHNWbusiness

Inhaltsverzeichnis

Editorial	2
Überblick in Kürze	5
Inhaltliche Struktur	7
HR-Kompetenzen– der entscheidende Faktor für HR-Qualität	8
Übersicht Module I bis IV	11
Unsere Ziele	18
Ihr Profil	19
Methodik	21
Dozierende	22
Leistungsnachweise	24
Absolventinnen und Absolventen	25
Allgemeine Informationen	26
Hochschule für Wirtschaft	27

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe HR-Kolleginnen und Kollegen



Herzlichen Dank für Ihr Interesse am MAS HRM an der Hochschule für Wirtschaft FHNW, dem HR-Master-Programm mit der längsten Tradition und der höchsten Zahl von Absolventinnen und Absolventen in der Schweiz.

Diese Erfolgsgeschichte ist für mich als verantwortlichem Studiengangleiter sowohl Ansporn als auch Verpflichtung. Und dies ist auch der Grund, warum wir uns nie auf unseren Lorbeeren ausruhen, sondern den MAS inhaltlich und strukturell permanent überprüfen und verändern.

So wie sich die HR-Funktion über die letzten Jahrzehnte kontinuierlich weiterentwickelt hat, so wollen wir mit unserem MAS-Programm immer auf der Höhe der fachlichen Entwicklungen und Anforderungen bleiben.

Der HR-Manager und die HR-Managerin müssen heute eine Vielzahl von Fähigkeiten und Kompetenzen aufweisen, um den mannigfaltigen Herausforderungen des geschäftlichen Alltags erfolgreich begegnen zu können. Prioritär geht es immer noch um die HR-Kernkompetenzen, welche sich über die gesamte HR-Wertschöpfungskette ziehen: Rekrutierung, Performance Management, Kompensation, Talent Management und Freisetzung. Aber schon lange nicht mehr sind diese funktionalen HR-Kompetenzen die einzigen, welche eine Rolle spielen: Der HR-Manager und die HR-Managerin müssen heutzutage auch unternehmerisch denkende Betriebswirtschaftler, Einfluss nehmende Umsetzer und überzeugende Kommunikatoren sein. Sie sind strategisch, konzeptionell und operativ tätig, und sie haben dafür zu sorgen, dass ihre Aktivitäten auf diesen drei Ebenen im für das Unternehmen richtigen Mix angeboten werden.

All diesen Anforderungen trägt die integrale Programmgestaltung des MAS HRM der Hochschule für Wirtschaft FHNW Rechnung: diese erlaubt es, alle für ein modernes HR-Management wesentlichen Themen abzude-

cken. Damit vermittelt der Studiengang fundiertes und handlungsorientiertes Wissen für ein zukunftsorientiertes und verantwortungsvolles Management der Human Resources.

Ob Sie in einem KMU arbeiten oder in einem grossen Konzern, ob Sie Generalist/in sind, HR Business Partner/in oder HR-Spezialist/in, ob Sie schon Führungsverantwortung haben oder nicht, ob Sie einer Non-Profit-Organisation angehören oder einem marktorientierten Unternehmen, die Weiterbildung zum «Master of Advanced Studies in Human Resources» wird alle in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung weiterbringen.

Der integrale Charakter des Studienganges bringt es auch mit sich, dass Sie die Möglichkeit bekommen, über zwei Jahre im Klassenverbund zu arbeiten und so ein Netzwerk aufzubauen, welches über ihr gesamtes Arbeitsleben Bestand haben wird. Trotz dieser Intergralität können wir mit Ihnen auch Flexibilisierungswünsche besprechen, für beispielsweise, wenn Sie definierte Programmpunkte schon absolviert haben oder auch nach 2 Semester eine Pause einschalten möchten.

Werden Sie ein Teil davon!
Ich freue mich auf Sie.

Prof. Dr. Gery Bruederlin



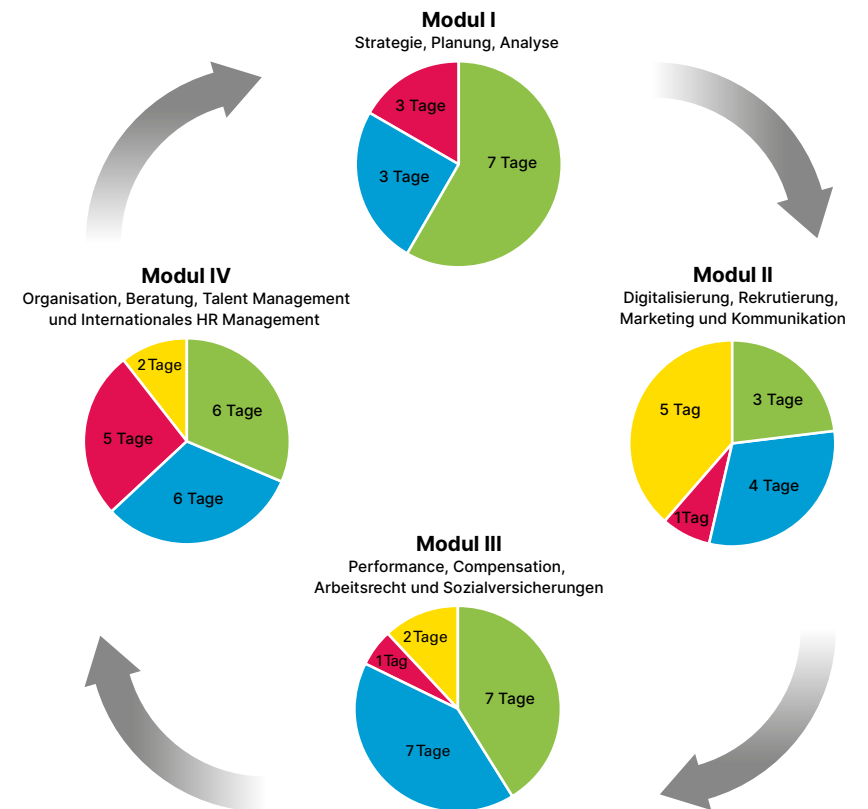
Überblick in Kürze

Abschluss	Abschluss: Anerkannter Hochschultitel «Master of Advanced Studies Human Resource Management» mit 60 ECTS (European Credit Transfer System) Punkten
Inhalte	Vermittlung von praxisorientierten HR-Wissen und -Können auf operativer, konzeptioneller und strategischer Ebene. Auf- und Ausbau fundierter Managementkompetenzen für den HRM-Bereich
Programm-Struktur	Berufsbegleitendes, integrales Programm aufgeteilt in 4 Module plus Flexoptionen begleitendem Verfassen einer Masterarbeit
Prüfungen	Zum Abschluss jedes der 4 Module in verschiedenen Formaten: schriftliche Wissensprüfungen, Konzepterstellung, mündliche Präsentation, Fallanwendungen etc.
Dauer	2 Jahre: verteilt auf ca. 70 Kurstage und zusätzliche Prüfungstermine
Unterrichtszeiten	In der Regel freitags und samstags alle 2 bis 3 Wochen (längere Ferien über Weihnachten und im Sommer)
Studienbeginn	Jeweils im Herbst (Klassengrösse max. 26)
Unterrichtssprache	Deutsch
Dozierende	Professorinnen und Professoren der Hochschule für Wirtschaft FHNW sind für ca. 2/3 der Inhalte und externe Fachexpertinnen und -experten für ca. 1/3 der Inhalte verantwortlich
Studienort	FHNW Campus Olten (10 Gehminuten vom Bahnhof, 30 Bahnminuten von Zürich, Basel, Bern und Luzern)
Aufnahmebedingungen	Bachelor, Master oder äquivalenter Abschluss (Uni, ETH, FH, etc.) plus mindestens 2 Jahre HR-Berufspraxis. Zusätzlich sind qualifizierte Aufnahmen «sur dossier» bei entsprechender Praxis und Weiterbildung möglich
Studiengebühren	CHF 30'500.--
Informationsveranstaltungen	www.fhnw.ch/wirtschaft/weiterbildung/mas-hrm



Inhaltliche Struktur

Der Studiengang ist in 4 Module eingeteilt, wobei die Inhalte der 4 relevanten Kompetenzbereiche sich jeweils in passender Weise auf die Module verteilen.



Kompetenzen – der entscheidende Faktor für HR-Qualität

Aus dem modularen Aufbau des MAS HRM an der FHNW ersehen Sie die Aufteilung auf die vier wesentlichen Kompetenz-Bereiche: HR-Kernkompetenzen (grün), HR-Komplementärkompetenzen (blau), betriebswirtschaftliche Kompetenzen (rot) und sozial-kommunikative Kompetenzen (gelb). Zusammen mit einer umfassenden Handlungskompetenz, welche die Umsetzung auf allen Ebenen sicherstellt, sind dies die für die Leistungsfähigkeit der HR-Funktion eines Unternehmens massgeblichen Fähigkeiten.

Es ist die Ambition unseres Masterprogramms, diese Fähigkeiten in adäquater Weise abzudecken. Dabei haben wir in jedem Modul diejenigen Aspekte jedes Kompetenz-Bereiches zusammengenommen, welche inhaltlich sinnvolle Kombinationen ergeben (z.B. hat Talente-Akquisition/Rekrutierung (HR-Kernkompetenz) sehr viel mit Marketing (betriebswirtschaftliche Kompetenz) zu tun, welche sich wiederum auf eine hohe Qualifikation in Auftritt und Einflussnahme stützt (sozial-kommunikative Kompetenz).

1. HR-Kernkompetenzen

Diese bilden die funktionale Basis aller für die Human Resources relevanten Fähigkeiten. Es sind dies die Komponenten des HR-Wertschöpfungskette, welche massgeblich für die Inhalte einer umfassenden HR-Strategie verantwortlich sind: Personalplanung → Talente-Akquisition (Rekrutierung) → Engagement- und Retention-Management (bestehend aus Performance-, Kompensations- und Talente-Management) → Freisetzungsmanagement. Dazu gehören aber auch diejenigen Funktionen, welche es der HR-Funktion erlauben, für das eigene Unternehmen Wettbewerbsvorteile zu schaffen (z.B. HR-Analytics und Strategisches Workforce Planning). Die Leistung von HR zeigt sich darin, die richtigen Prozesse und Produkte in diesen Bereichen zu entwickeln, zu implementieren, nachhaltig zu etablieren und - in Interaktion mit der Geschäftsleitung - periodisch zu erneuern.

2. HR-Komplementärkompetenzen

Mit den HR-Kernkompetenzen ist es aber nicht getan. Zu einer umfassenden HR-Qualifizierung gehören einige wichtige Komplementärfunktionen. Diese spielen vor allem auf der nationalen Ebene eine grosse Rolle (z.B. Arbeitsrecht oder Sozialleistungen). Oder sie bilden eine wichtige Ergänzung zu den jeweiligen Kernbereichen (z.B. Diversity).

3. Betriebswirtschaftliche Kompetenzen

Eine gute Qualifizierung der HR-Funktion setzt ein entsprechendes Geschäftsverständnis voraus. Einerseits muss HR den strategischen und operativen Zusammenhang, in welchem das eigene Unternehmen operiert, kennen und sich jederzeit richtig in entsprechende Diskussionen einbringen können. Auf der anderen Seite muss HR fähig sein, betriebswirtschaftliche Konzepte für sich nutzbar zu machen. Dies kann im Controlling, im Marketing, aber auch in der Beschaffung oder in der Kommunikation der Fall sein.

4. Sozial-kommunikative Kompetenzen

HR-Profis müssen in der Lage sein, sich mit anderen kreativ auseinanderzusetzen und sich beziehungsorientiert zu verhalten. Fähigkeiten wie Verhandlungsgeschick, Problemlösungsfähigkeit, Auftrittskompetenz oder Beratungsstärke sind für die HR-Funktion im Umgang mit ihren Anspruchsgruppen besonders wichtig. Nur wenn diese Kompetenzen ausgeprägt sind, erlauben sie die Etablierung der HR-Organisation als mitgestaltende und mitredende Funktion.



Übersicht Modul I

	Thema	Tage
Strategie, Planung, Analyse	Einführung, Masterarbeit, Modulabschluss	
	Einführung & Geschichte des HR	1.0
	Wissenschaftliches Arbeiten 1	
	1 Vorbereitung Skizze zur Masterarbeit/Literaturrecherche	1.0
	Modulabschluss	0.5
	HR-Kernkompetenzen	
	Strategisches HR-Management 1-3	
	1 Personalpolitik & Einführung in die HR-Strategie	1.0
	2 HR-Strategien & Spezialfälle	1.0
	3 HR-Struktur & -Laufbahnen	1.0
	Personalbedarfsplanung & Strategisches Workforce Planning	1.0
	Personalcontrolling	1.0
	Umstrukturierung, Personalabbau und Neuorientierung	2.0
	HR-Komplementär-Kompetenzen	
	Digitalisierung 1 und 2	
	1 Einführung & strategische Verankerung und eigene Position	0.5
2 Flexibilisierung und Gig Economy	0.5	
HR Analytics: Einführung & praktische Anwendung	1.0	
Diversity & Inclusion: Strategie	1.0	
Betriebswirtschaftliche Kompetenzen		
HR als Controller/in		
1 Finanzielle Führung	2.0	
2 Organisation (Basics)	1.0	
Modulprüfung (Fokus: Case Präsentationen der Gruppen)		
Total	15.5	



Übersicht Modul II

	Thema	Tage
Digitalisierung, Rekrutierung, Marketing und Kommunikation	Einführung, Masterarbeit, Modulabschluss	
	Wissenschaftliches Arbeiten	
	2 Qualitative Forschungsmethoden	1.0
	3 Quantitative Forschungsmethoden	1.0
	4 Vorbereitung Masterarbeit	1.0
	Modulabschluss	0.5
	HR-Kernkompetenzen	
	Talente Akquisition 1-4	
	1 Personalgewinnungsstrategien, Anforderungsprofile & Employer Branding	1.0
	2 Eignungsdiagnostik, Auswahlverfahren, Selektionsprozess & Assessment Center	1.0
	3 Active Sourcing in der Praxis	1.0
	HR-Komplementär-Kompetenzen	
	Digitalisierung 3-5	
	3 Einfluss der Digitalisierung auf Strukturen & Kompetenzen	1.0
	4 HR Systeme	1.0
	5 Überblick Instrumente TA	1.0
	HR Leadership – Leading HR	1.0
	Betriebswirtschaftliche Kompetenzen	
	Marketing Kompakt	1.0
Sozial-Kommunikative Kompetenzen		
Auftrittskompetenz		
1 Freies Sprechen, Rhetorik & Körpersprache	1.0	
2 Präsentieren, Medien & Moderation	1.0	
Verhandlung und Einflussnahme 1-2		
1 Gelingen & Scheitern von Verhandlungen	1.0	
2 Überwinden von Widerständen & Umgang mit unfairem Verhalten und Tricks	1.0	
Selbstreflexion: ein nützlicher MAS-Begleitprozess	1.0	
Modulprüfung (Fokus:) Präsentation & Konzepte (Geschäftsleitungssitzung)		
Total	16.5	

Übersicht Modul III



	Thema	Tage
Performance, Compensation, Arbeitsrecht und Sozialversicherungen	Einführung, Masterarbeit, Modulabschluss	
	Modulabschluss	0.5
	HR-Kernkompetenzen	
	Performance Management 1-2	2.0
	Kompetenzmanagement	1.0
	Nachhaltigkeit und HR	1.0
	Compensation & Reward Management 1-3	
	1 + 2 Basiskompensation & Benefits	2.0
	3 variable & executive Compensation	1.0
	HR-Komplementär-Kompetenzen	
	Flexibilisierung der Arbeit	1.0
	Arbeitsrecht 1-3	3.0
	Sozialleistungen 1-2	2.0
	HR Leadership – Leading HR	1.0
	Betriebswirtschaftliche Kompetenzen	
	HR als interner Kommunikator	1.0
	Sozial-Kommunikative Kompetenzen	
	Mediation und Konfliktmanagement 1-2	
	1 Konflikte analysieren, Dynamiken verstehen & Konfliktlösung vorbereiten	1.0
	2 Konflikte bearbeiten & Lösungen finden - als Partei und als neutrale Drittperson	1.0
Modulprüfung (Fokus Wissen, Konzepte & Fallanwendung)		
Total	17.5	



Übersicht Modul IV

	Thema	Tage
Organisation, Beratung, Talent Management und Internationales HR Management	Einführung, Masterarbeit, Modulabschluss	
	Modulabschluss	0.5
	HR-Kernkompetenzen	
	Talent Management 1 - 5	
	1 Strategische Positionierung und Human Capital Portfolio	1.0
	2 Entwicklungskonzepte, Nachfolgeplanung und Employability	1.0
	3 Laufbahnmodelle und Management Development-Architektur	1.0
	4 Leadership- und Management-Development	1.0
	5 Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung	1.0
	Retention Management	1.0
	HR-Komplementär-Kompetenzen	
	Betriebliches Gesundheitsmanagement	1.0
	Diversity & Inclusion 2: HR Handlungsfelder	1.0
	Survey and their Analytics	1.0
	Internationales HR Management 1 - 3	
	1 Einführung & Strategie / Mobility I	1.0
	2 Mobility II / Merger & Acquisitions	1.0
	3 Intercultural Management	1.0
	Betriebswirtschaftliche Kompetenzen	
	Organisation (Vertiefung) 1 - 2	
	1 Change Management	1.0
	2 Organisationskultur & Organisational Identity	1.0
	HR als Innovationsmanager/in 1 - 2	
	1 HR und die innovative Organisation	1.0
	2 HR als innovative Organisation	1.0
	HR als Beschaffungsspezialist (Procurement)	1.0
	Sozial-Kommunikative Kompetenzen	
	HR als Berater/In	2.0
Modulprüfung (Fokus Wissen & Fallanwendung)		
Prüfungskolloquium Masterarbeit		
Total	19.5	

Unsere Ziele

Die über die vier Module verteilten Inhalte werden Ihnen durch eine ausgewogene und abwechslungsreiche Mischung von Lehr- und Lernmethoden vermittelt. Aufbauend auf differenzierten theoretischen Grundlagen werden aktuelle Anliegen und Problemstellungen aus der betrieblichen Praxis der Teilnehmenden ebenso behandelt wie Fallstudien aus den verschiedenen Gebieten von Human Resources. Damit soll das Ziel einer umfassenden Qualifizierung erreicht werden: Als Absolventin und Absolvent des MAS HRM an der Hochschule für Wirtschaft FHNW sind Sie

- **ein kompetenter HR-Professional**, d.h. Sie verfügen über vertieftes Wissen sowie Können in den Kerngebieten der HR-Wertschöpfungskette und Sie entwickeln und begründen Lösungen zu komplexen HR-Problemstellungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse.
- **ein/e analytisch versierte/r Problemlöser/in**, d.h. Sie können Business-Probleme auf deren HR-Relevanz analysieren und fokussierte Lösungen entwickeln und umsetzen.
- **ein/e effektive/r Kommunikator/in**, d.h. Sie sind in der Lage, Inhalte überzeugend zu präsentieren wie auch korrekt und kompetent aufzubereiten, zu konsolidieren und zielgruppengerecht darzustellen.
- **ein/e kompetente/r Anwender/in** von betriebswirtschaftlichem Wissen und von Konzepten, d.h. Sie können betriebswirtschaftlich argumentieren und sich in jeder Art von Leitungsdiskussion geschäftsorientiert einbringen.

Ihr Profil

Im MAS HRM sehen wir engagierte, geschäftsorientierte und zukunftsgerichtete HR-Verantwortliche Spezialist*innen und -Führungskräfte, die sich der Personalfunktion verschrieben haben im festen Wissen, dass dies ihr Beruf, ihre Laufbahn und ihre Leidenschaft ist.

Zielgruppe

Das Studium richtet sich an HR-Fach- und Führungskräfte sowie HR-Spezialistinnen und -Spezialisten aus Klein-, Mittel- und Grossunternehmen, Verbänden, Non-Profit-Organisationen und aus der öffentlichen Verwaltung mit Erfahrung im Personalmanagement, welche höhere Führungs- oder Spezialist*inenaufgaben im HRM innehaben oder anstreben.

Aufnahmebedingungen

Für die Aufnahme in den Masterstudiengang müssen folgende Kriterien erfüllt werden: Abschluss eines Studiums an einer Fachhochschule, Universität oder ein vergleichbarer Abschluss; aktuelle Ausübung einer Tätigkeit im HR; mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im Personalmanagement.

Zusätzlich steht das Masterstudium auch Personen mit vergleichbaren Abschlüssen von höheren Fachschulen, Ausbildungen mit höheren Fachprüfungen (mit eidg. Diplom) oder vergleichbaren Ausbildungen offen, sofern sie über eine mehrjährige qualifizierte Berufserfahrung im Personalmanagement und über mindestens 400 Stunden nachweisbarer Weiterbildung verfügen sowie ein Empfehlungsschreiben des Arbeitgebers vorlegen.



Methodik

Der MAS HRM wird mit einer Klassengrösse von maximal 26 Teilnehmenden durchgeführt. Dies ermöglicht einen fokussierten Unterricht, bei welchem alle Studierenden sich, ihre Fachkompetenzen und ihr Geschäftsumfeld optimal einbringen können.

Der Unterrichtsstoff wird themengerecht mit unterschiedlichen Methoden vermittelt, welche immer den Praxistransfer anregen sollen. Im Vorfeld der Kurse wird mit Fachlektüren oder webbasierten online Lehrgängen gearbeitet. Die Stoffverarbeitung und -vertiefung erfolgt mittels Einzel- und Gruppenarbeiten, kleinen Workshops, Fallstudien, Living Cases etc., welche von Studierenden auch zu Präsentationen erweitert werden. Diese Methoden sollen die klassischen Ansätze wie Vorlesungen, Lehrgespräche und Fachreferate sinnvoll ergänzen.

Oft werden Frage- und Problemstellungen aus dem eigenen Arbeitsgebiet aufgenommen. Verschiedene Praktiken aus diversen Unternehmen sollen die Basis für dynamische Diskussionen und einen weiterführenden Austausch im Netzwerk von Berufskolleginnen und -kollegen darstellen. Die Kommunikation zwischen Teilnehmenden, Dozierenden, Studiengangleitung und Studiensekretariat wird u.a. mittels einer Internet-Plattform sichergestellt. Auf dieser sind sämtliche Studienunterlagen, Fachliteratur und relevanten Dokumente für alle Teilnehmenden verfügbar.

Zusätzlich steht am Ende jedes der vier Module ein halber Tag zur Verfügung, welcher dem Thema «Standortbestimmung» gewidmet ist: einerseits soll eine allgemeine Aussprache zu allen Aspekten des Studienganges ermöglicht werden. Damit wird ein nachhaltiges Qualitätsmanagement gewährleistet. Dies ist wichtig, weil eine Weiterbildung wie der MAS HRM auch immer im Kontext der beruflichen Orientierung (und eventuell Veränderung) gesehen werden muss.

Dozierende

Dozierende des Instituts für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft FHNW



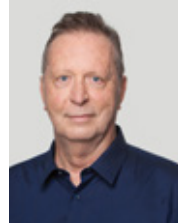
Prof. Dr.
Nathalie Amstutz



Marion Alt



Prof. Dr.
Gery Bruederlin



Prof. Dr.
Wolfgang Eberling



Prof. Dr.
Anita Graf



Prof. Dr.
Anne Jansen



Prof.
Christine Kuhn



Dr.
Michael Krebs



Prof. Dr.
Michael Sitte



Dr.
Feriha Özdemir



Christoph Vogel



Prof. Dr.
Martina Zölch

Weitere Dozierende der Hochschule für Wirtschaft FHNW

Prof. Dr. Florian Blumer
Stefanie Greiwe
Prof. Dr. Christoph Minnig
Prof. Dr. Dörte Resch
Dr. Fabian Schmid
Prof. Claude Wagner

Externe Dozierende

John Beadle
Gertrud E. Bollier
Yohan Bräunling
Erich Brechbühl
Dr. Sabine Deringer
Thorsten Eger
Britta Gross
Oliver Gruber
Adrian Huber
Dr. Jonas Konrad
Peter Kuhn
Markus Lüdi
Regula Mäder
Andrew Marritt
Dr. Marcel Oertig
Andreas Thomma
Stephan Peterhans
Hansheiri Rüegg
Susanne Sahli
Celine Spuler
Claudia Würstle
Dr. Gabriela Wyss
Michael Zimmermann

Leistungsnachweise

Modulprüfungen

Am Schluss jedes der vier Module steht eine eigenständige Leistungsbeurteilung in Form einer Prüfung, wobei die Form der Prüfung unterschiedlich ist: Wissensprüfungen, Fallanwendungen, Präsentationen, Konzeptarbeiten, Living Cases etc.

Masterarbeit

Die Masterarbeit bildet ein Kernelement des Studiums. In deren Rahmen soll den Studierenden die Möglichkeit gegeben werden, ein bestimmtes Thema vertieft bearbeiten zu können. Die Inhalte des Unterrichts sollen Anwendung finden und miteinander verbunden werden.

Bei der Masterarbeit geht es darum, eine Problemstellung aus dem eigenen betrieblichen Umfeld aufzunehmen und gezielt einer Lösung zuzuführen, z.B. in Form von geeigneten Handlungsempfehlungen. Dazu soll eine Forschungsleistung erbracht werden, indem relevante und aktuelle Literatur zusammengestellt, analysiert und kritisch gewürdigt wird. Weiter sollen mittels der Wahl und Umsetzung eines geeigneten Methodenansatzes (qualitative und/oder quantitative Analyse) erweiterte Erkenntnisse gesammelt, systematisch entwickelt und überzeugend dargestellt werden.

Die in Form einer Ideenskizze von den Studierenden eingereichten Vorschläge zur Themenwahl werden überprüft und zur weiteren Bearbeitung, dem sogenannten «Proposal», freigegeben. Im weiteren Verlauf der Erstellung einer wissenschaftlich fundierten Arbeit werden die Studierenden von Expertinnen und Experten begleitet.

Studienabschluss

Das Studium ist erfolgreich beendet, wenn alle Modulprüfungen und die Masterarbeit mit einer genügenden Note abgeschlossen und mindestens 90% der zu besuchenden Kurstage absolviert wurden.

Absolventinnen und Absolventen

Über 900 Personen haben den MAS HRM und seine Vorgängerprogramme seit seiner Gründung durchlaufen, und die Namen der über 500 Firmen, die von dieser Zahl repräsentiert werden, bilden eine umfassende und eindrucksvolle Liste schweizerischer Arbeitgeber, seien es Gross- Mittel- oder Kleinfirmen, seien es öffentliche Betriebe, Non-Profit-Organisationen oder marktorientierte Unternehmen.

ABB	Inselspital Bern	Schweizerische Post
Alstom	Novartis	Siemens
Basler Versicherungen	Phonak	Stadt Zürich
Berner Kraftwerke AG	Postfinance	Swiss RE
Centralschweizerische Kraftwerke AG	PwC	Swisscom
COOP	Roche	UBS AG
Credit Suisse	SBB	Zürcher Kantonalbank
Deloitte	Schweizerische Mobiliar	Zürich Financial Services

Wir sind stolz darauf, dass wir auf diese Weise einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung der HR-Fachleute in der Schweiz leisten durften.

Wir versprechen Ihnen, dass wir diese Tradition fortsetzen werden, damit die HR-Funktion weiterhin ihren Beitrag zum Erfolg ihrer Unternehmen leisten kann.

Seit 2020 führen wir über die soziale Plattform von LinkedIn ein spezielles Netzwerk der MAS HRM Absolvent*innen. Dies erlaubt sowohl allen Mitgliedern wie auch uns, jederzeit die aktuellsten Informationen zu teilen. Auch werden neue Produkte vorgestellt und es werden alle Mitglieder einmal pro Jahr geplanten Alumni-Event nach Olten eingeladen. Es würde mich freuen, wenn Sie dereinst auch ein Teil dieses Netzwerks sein werden!

Administrative Auskünfte und Anmeldungen

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft FHNW
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

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

Fachliche und inhaltliche Informationen

Prof. Dr. Gery Bruederlin, Studiengangleiter
T +41 62 957 26 81
gery.bruederlin@fhnw.ch

Informationen zum Institut für Personalmanagement
und Organisation PMO finden Sie unter
www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo



Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW umfasst neun Hochschulen mit den Fachbereichen Angewandte Psychologie, Architektur, Bau und Geomatik, Gestaltung und Kunst, Life Sciences, Musik, Lehrerinnen- und Lehrerbildung, Soziale Arbeit, Technik und Wirtschaft. Die Campus der FHNW sind in den vier Trägerkantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn angesiedelt. Über 13 300 Studierende sind an der FHNW immatrikuliert. Rund 1 400 Dozierende vermitteln in 31 Bachelor und 20 Master-Studiengängen sowie in zahlreichen Weiterbildungsangeboten praxisnahes und marktorientiertes Wissen. Die Absolventinnen und Absolventen der FHNW sind gesuchte Fachkräfte.

Die Hochschule für Wirtschaft FHNW

Die Hochschule für Wirtschaft FHNW ist international ausgerichtet und praxisorientiert. Sie bildet in Basel, Brugg-Windisch und Olten über 3 100 Bachelor und Master of Science-Studierende aus und ist mit ihrem breiten Business-Weiterbildungsangebot führend unter den Fachhochschulen der Schweiz. Sie hat weltweit über 160 Kooperationspartner und bietet internationale, massgeschneiderte Bildungsprogramme an. Dabei ist sie regional verankert und Ansprechpartnerin für kleine und mittelständische Unternehmen sowie (Non-profit-) Organisationen.

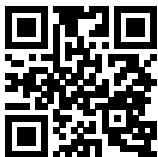
Weitere Informationen unter www.fhnw.ch/wirtschaft

Fotografien: Raul Surace
September 2023
© Hochschule für Wirtschaft FHNW
Änderungen vorbehalten.

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
4600 Olten
T +41 (0) 848 821 011
info.wirtschaft@fhnw.ch



www.fhnw.ch/wirtschaft/mas

