



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

Certificate of Advanced  
Studies ZHAW in  
**Employment Life Cycle**



Employment Life Cycle erfolgreich gestalten  
und umsetzen

**Kernprozesse  
der HR-Arbeit  
nachhaltig  
gestalten**

---

## **Inhaltsverzeichnis**

---

Einführung **3**

Zielpublikum **4**

Lernziele **4**

Aufbau und Inhalte **5**

Methodisches Konzept **6**

Kursinformationen **7**

IAP Institut für Angewandte Psychologie **10**

## Wirkungsvolle HR-Arbeit

Der CAS Employment Life Cycle vermittelt praxisorientierte Kompetenzen, um die HR-Arbeit in Unternehmen wirkungsvoll und nutzbringend zu gestalten. Die Teilnehmenden setzen sich lösungsorientiert mit den unterschiedlichen Zyklen des Employment Life Cycle auseinander. Sie lernen, die einzelnen Kernprozesse wie Employer Branding, Rekrutierung, Development, Succession und Transition nachhaltig und auf die Unternehmensbedürfnisse angepasst zu gestalten.

Unternehmen sind weit mehr von ihren besten Mitarbeitenden abhängig als diese vom Unternehmen. Je höher die Mitarbeiterbindung ist, desto besser wird auch die Performance der Mitarbeitenden sein. Im CAS Employment Life Cycle lernen die Teilnehmenden, mit welchen Strategien und Instrumenten die Bindung von Mitarbeitenden erhöht werden kann und welche Chancen die Arbeitswelt 4.0 bietet. Sie erkennen die Bedeutung eines professionellen Employer Branding und lernen, wie sie Menschen einschätzen und weiterentwickeln können und wie eine Trennung psychologisch fair ablaufen kann.

Im CAS werden die Grundlagen in den Themenbereichen Employer Branding, Recruiting, Persönlichkeit, Persönlichkeitsentwicklung, High Performance Management und Transitionsprozesse vermittelt.

Die Vermittlung der theoretischen Konzepte und Modelle wird durch Inputs von Praktiker:innen und Fachexpert:innen aus der Wirtschaft ergänzt. Zusammen mit dem Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden ergibt sich so eine optimale Grundlage für den Transfer in die eigene Organisation.

Der CAS Employment Life Cycle ist Teil des MAS Human Resources Management. Der MAS vermittelt fundiertes HRM-Know-how mit einem psychologischen Schwerpunkt. Er integriert psychologisches Wissen in den einzelnen HR-Handlungsfeldern und beleuchtet verschiedene HR-relevante Perspektiven. Dabei wird eine entwicklungsorientierte Ausrichtung verfolgt.

## Zielpublikum

Der CAS Employment Life Cycle richtet sich an HR-Fachpersonen, wie HR Consultants oder HR Business Partner, Learning-&-Development-Spezialist:innen sowie Fach- und Führungspersonen, die ihre Expertise im Life Cycle Management optimieren wollen.

## Lernziele

Die Teilnehmenden erwerben Kompetenzen für eine wirkungsvolle, personalpsychologisch fundierte Gestaltung des Employment Life Cycle in Organisationen.

Die Teilnehmenden

- reflektieren ihre eigene HR-Arbeit (Arbeitsweise, Stärken und Entwicklungsfelder) und werden in ihrer verantwortungsvollen Rolle gestärkt.
- erhalten Feedback zu ihrer eigenen Arbeit, indem sie mit Expert:innen auf Augenhöhe diskutieren.
- tauschen miteinander ihre Erfahrungen aus und lernen unterschiedliche praxistaugliche Herangehensweisen kennen.
- erfahren konkrete Praxisinputs von ausgewiesenen Expert:innen, um ihr Know-how abzugleichen und zu erweitern.
- erhalten einen Überblick über die aktuelle Literatur und kennen die wichtigsten Forschungsergebnisse zu ausgewählten Themen.
- erlangen einen vertieften Einblick in Trends und zukünftige Entwicklungen im Bereich Diagnostik, Rekrutierung, Talent Management und Succession.
- kennen Werkzeuge und Instrumente, um «dunkle» Persönlichkeiten und schädliches Führungsverhalten zu diagnostizieren.

Das Ziel ist, die Qualität des Employment Life Cycle der Unternehmung zu optimieren, indem die Teilnehmenden zu Expert:innen in diesem Bereich werden und für ihre Organisation einen echten Mehrwert generieren.

## Aufbau und Inhalte

Die Teilnehmenden lernen im CAS Voraussetzungen und Konzepte des Employment Life Cycle kennen. Ziel ist die Erreichung eines maximalen Mitarbeitenden-Engagements bei gleichzeitiger Erhöhung der Unternehmensperformance. Die Teilnehmenden sind in der Lage, einen erfolgreichen Employment Life Cycle zu gestalten und umzusetzen.

Modul	Themen/Inhalte	Umfang
H	<b>Employer Branding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwicklung einer Employer Branding Strategie für die eigene Organisation</li> <li>– Bearbeiten einer Fallstudie</li> <li>– Megatrends und Auswirkungen auf die Führung, z.B. agiles Management</li> </ul>	2 Tage
	<b>Recruiting</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Big Data, Data Analytics: Chancen und Risiken neuer Analytics-Technologien</li> <li>– Trends in der Rekrutierung</li> <li>– Zusammenhang von Rekrutierung und Wahrnehmung</li> </ul>	2 Tage
I	<b>Persönlichkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung in Persönlichkeitstheorien und Persönlichkeitstests</li> <li>– Die dunkle Seite des Menschen</li> </ul>	2 Tage
	<b>Persönlichkeitsentwicklung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Selbsttest</li> <li>– Auswertung</li> <li>– Interpretation</li> <li>– Rückmeldung</li> </ul>	2 Tage
J	<b>High Performance Management</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Talentmanagement, High Performance Teams: Modelle, Ansätze und Best Practice</li> </ul>	2 Tage
	<b>Transitionsprozesse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schwierige Gespräche führen</li> <li>– Change Management</li> <li>– Einbezug und Unterstützungsangebote für Führungskräfte</li> <li>– Abschluss und Diplomübergabe</li> </ul>	2 Tage
<b>Total CAS Employment Life Cycle</b>		<b>12 Tage</b>

## Methodisches Konzept

Mit einer praxisorientierten und theoriegeleiteten Methodik und Selbsterfahrung in einzelnen Testverfahren sowie Online-Anwendungen sind die Teilnehmenden in der Lage, einen erfolgreichen Employment Life Cycle zu gestalten und umzusetzen. Gleichzeitig findet durch das Studium von wissenschaftlichen Artikeln sowie durch die Vertiefung bzw. den Austausch an den Präsenztagen und dem Expert:innendialog der Transfer von der Forschung beziehungsweise von Best Practice in den beruflichen Alltag statt.

Der CAS Employment Life Cycle zeichnet sich durch eine grosse methodische Vielfalt aus und umfasst u.a.:

- theoretische Inputs und Referate
- Fallstudien und Lehrgespräche
- Arbeit an praktischen Fallbeispielen aus dem Berufsalltag
- Gruppenübungen sowie Rollenspiele
- E-Learning
- Selbsterfahrung mit verschiedenen Persönlichkeits- und Eignungstests
- HR-Projektarbeiten in den Unternehmen der Teilnehmenden

Die Basis des methodisch-didaktischen Vorgehens stellt das IAP Weiterbildungsverständnis dar. Nähere Informationen dazu finden Sie unter [www.zhaw.ch/iap/wb-verstaendnis](http://www.zhaw.ch/iap/wb-verstaendnis).

# Kursinformationen

## Studienleitung

Jürg Gabathuler, lic. phil., Studium der Psychologie an der Universität Zürich. Seit 2017 als Studienleiter, Dozent und Berater am IAP im Bereich Human Resources, Development & Sportpsychologie tätig. In der letzten Position als stellvertretender Leiter HR und Leiter Personalentwicklung für ein Unternehmen in der Telekommunikationsbranche tätig. Langjährige Erfahrung als Leiter Personalentwicklung für zwei Unternehmen aus dem Bereich Finanzdienstleistungen.

## Abschluss

Das Certificate of Advanced Studies ZHAW in Employment Life Cycle IAP wird erteilt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Regelmässige und aktive Teilnahme am Zertifikatslehrgang (max. 10 % Abwesenheit)
- Termingerechte Einreichung der Abschlussarbeiten, die von der Kursleitung als ausreichend beurteilt werden
- Als Abschlussarbeiten werden eine Gruppenprojektarbeit und eine Einzelarbeit verlangt.

Der Abschluss entspricht 12 ECTS-Punkten gemäss European Credit Transfer System. Die Teilnehmenden erhalten während der Weiterbildung detaillierte Informationen über das Abschlussverfahren. Teilnehmende, die einzelne Kurstage oder Module absolviert haben, erhalten eine Kursbestätigung.

## Dauer und Termine

12 Kurstage, verteilt auf drei Module. Hinzu kommt der Zeitaufwand für Lektüre, Reflexionen und Vertiefung sowie das Schreiben von Gruppen- und Einzelarbeit als Leistungsnachweis für den CAS.

Die aktuellen Termine des Lehrgangs finden Sie unter [www.zhaw.ch/iap/cas-elc](http://www.zhaw.ch/iap/cas-elc).

## Teilnehmendenzahl

Maximal 20 Personen.

## **Infoveranstaltungen**

Es finden regelmässig Informationsveranstaltungen statt. Informationen und das Anmeldeformular finden Sie unter [www.zhaw.ch/iap/cas-etc](http://www.zhaw.ch/iap/cas-etc).

## **Ort**

Die Kurstage finden in den Schulungsräumen des IAP in Zürich sowie in Seminarzentren und -hotels im Grossraum Zürich bzw. in der Deutschschweiz statt.

## **Kosten**

CHF 8200.– inkl. Kursunterlagen, Feedbackgespräche und Zertifizierung. Die Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten gehen direkt zu Lasten der Teilnehmenden. Preis- und Programmänderungen vorbehalten.

## **Zulassungs- und Teilnahmebedingungen**

Der Zertifikatslehrgang richtet sich an Personen mit wissenschaftlichem Hintergrund (BSc in Psychologie), die mindestens zwei Jahre praktische Erfahrung in der Personalselektion bzw. im Bereich Assessments haben. Sollten die Kriterien nicht erfüllt sein, kann die Studienleitung über die Aufnahme in den Zertifikatslehrgang entscheiden.

Die allgemeinen Zulassungs- und Teilnahmebedingungen finden Sie online unter [www.zhaw.ch/iap/agb](http://www.zhaw.ch/iap/agb). Die detaillierten Zulassungsbedingungen finden Sie in dieser Broschüre sowie auf unserer Website in der entsprechenden Kursausschreibung. Weitere Informationen finden Sie zudem in der Studienordnung der Weiterbildung.

Mit der Anmeldung bestätigt der:die Teilnehmer:in, von den Zulassungs- und Teilnahmebedingungen sowie von den Kursbedingungen gemäss Ausschreibung Kenntnis genommen zu haben und diese zu akzeptieren.



### **Weitere Informationen**

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

IAP Institut für Angewandte Psychologie

Pfingstweidstrasse 96

Postfach

CH-8037 Zürich

Telefon +41 58 934 84 28

»» [development.iap@zhaw.ch](mailto:development.iap@zhaw.ch)

»» [zhaw.ch/iap/cas-elc](http://zhaw.ch/iap/cas-elc)

## **IAP Institut für Angewandte Psychologie**

Das IAP ist das führende Beratungs- und Weiterbildungsinstitut für Angewandte Psychologie in der Schweiz. Seit 1923 entwickelt das IAP auf der Basis wissenschaftlich fundierter Psychologie konkrete Lösungen für die Herausforderungen in der Praxis. Mit Beratung und Weiterbildung fördert das IAP die Kompetenz von Menschen und Organisationen und unterstützt sie dabei, verantwortungsvoll und erfolgreich zu handeln.

Das IAP bietet Weiterbildungskurse für Fach- und Führungspersonen aus Privatwirtschaft, Organisationen der öffentlichen Hand und sozialen Institutionen sowie für Psycholog:innen, psychosoziale Fachpersonen und Ärzt:innen. Das Lehrkonzept vermittelt Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz. Für Unternehmen bietet das IAP massgeschneiderte Weiterbildungsprogramme und Beratungsleistungen an.

Das Beratungsangebot des IAP umfasst Human Resources, Corporate Learning, Leadership, Coaching & Change Management, Diagnostik, Verkehrs- & Sicherheitspsychologie, Sportpsychologie, Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung sowie Krisenberatung & Psychotherapie.

Das IAP ist ein Hochschulinstitut des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Im Zusammenspiel von Beratung, Weiterbildung, Forschung und Lehre bereichern sich neuste Erkenntnisse aus der Wissenschaft und langjährige Erfahrung in der Praxis gegenseitig. Auf dieser Basis entsteht ein Angebot, das praxisorientiert, praxiserprobt und gleichermaßen wissenschaftlich fundiert ist. Das Angebot des IAP ist eduQua-zertifiziert.

# IAP Institut für Angewandte Psychologie

Pfingstweidstrasse 96  
Postfach  
CH-8037 Zürich

Telefon +41 58 934 83 33  
E-Mail [info.iap@zhaw.ch](mailto:info.iap@zhaw.ch)  
Web [zhaw.ch/iap](http://zhaw.ch/iap)



[blog.zhaw.ch/iap](http://blog.zhaw.ch/iap)  
IAP Podcast «Psychologie konkret»