

Nachhaltige Strategien gegen den Fachkräftemangel

Fabio Blasi, Leiter Sourcing & Employer Branding KSA-Gruppe
Tag der Radiologiefachpersonen 2023, 18. November 2023

Diese Präsentation ist Eigentum von Fabio Blasi. Die Wiederverwendung von textlichem und bildlichem Inhalt benötigt eine schriftliche Einwilligung von Fabio Blasi.

Inhaltsübersicht

- Vorstellung
- (Verdacht auf) Fachkräftemangel im Gesundheitswesen
- Generation Z
- Active Sourcing, Direktansprache und Abwerbung. Was ist erlaubt?
- Auf welchen Kanälen sind die Fachkräfte zu finden?
- 5 Fokusthemen gegen den Fachkräftemangel
- Zukunftsblick Arbeitsmarkt 2030
- Zeit für Fragen

Vorstellung



Aus- und Weiterbildung

- Betriebsökonom FH und
- Master in Human Capital Management

Berufliche Stationen

- Fach- und Führungsverantwortung in verschiedenen Funktionen im Gesundheitswesen seit 2011 – primär in der Personalgewinnung & im Employer Branding
- Dozententätigkeit an der Zürcher und an der Berner Fachhochschule, an Recruitingconventions und an verschiedenen Veranstaltungen rund um HR-Themen
- Redaktionelle Tätigkeit für verschiedene Fachzeitschriften
- Beratung von Firmen bei der Konzeption der Employer Value Proposition und in Personalgewinnungs- und –marketingfragen

(Verdacht auf) Fachkräftemangel im Gesundheitswesen

- Angebot und Nachfrage an Fachkräften ist nicht im Gleichgewicht oder: es werden mehr Fachkräfte gefragt als sie vorhanden sind.
- Der Begriff 'Fachkräftemangel' wird global inflationär verwendet.
- 'Verdacht auf Fachkräftemangel' ist genauer, da ein Mangel durch mehrere Faktoren wie Zuwanderungs- und Arbeitslosenquote, offene Stellen in der Branche, Besetzungszeit pro Vakanz, usw. bestätigt werden müsste.
- Konsequenzen von Fachkräftemangel: Betten- und Spitalschliessungen und mittelfristig die Reduktion von Dienstleistungen.

Gibt es nun einen Fachkräftemangel für das Gesundheitswesen?

Ja, für mehrere Profile, insbesondere für Pflegefachkräfte, für Radiologiefachpersonen, für Therapieberufe, aber nicht für die ganze Branche.

Generation Z

- Grundsätzlich sehr hohe Zufriedenheit mit dem eigenen Leben¹
- Positiver Einfluss: Beziehung und Familie²
- Negativer Einfluss: Stress und Corona³
- Wunsch für die Zukunft: Gesundheit und ein guter Job⁴
- Unter anderem im Trend: Second Hand, Tiktok, Hiphop und Harry Styles⁵
- Konkrete Massnahmen für Umwelt und Klimaschutz: Abfallreduktion, Recycling und Reduktion von Konsum und Verbrauch als Top 2⁶
- Top 2 unter News und Medienkonsum: Instagram und News App⁷

Active Sourcing, Direktansprache und Abwerbung. Was ist erlaubt?

- **Active Sourcing** oder **Direktansprachen** sind erlaubt, sofern sie angemessen, professionell und nicht massenweise durchgeführt werden.
- **Abwerbung** zielt auf eine Kontaktaufnahme einer Fachkraft, um sie primär mit höheren bzw. besseren materiellen Anreizen zu gewinnen.
- Es gibt keine gesetzliche Grundlage, welche die Abwerbung untersagt, aber ein ungeschriebenes Code of Conduct in der Branche, der gelebt wird.
- Professionelle Direktansprachen setzen eine sorgfältige Markt- und Zielgruppenanalyse voraus, ein Experte / eine Expertin für die Kontaktaufnahme, eine sorgfältige Dokumentation, hervorragende Kommunikationsfähigkeiten und ein wertschätzender Umgang mit den Kandidatinnen und Kandidaten.

Auf welchen Kanälen sind die Fachkräfte zu finden?

- Grundregel: Jeder Fischer sollte seine Fische und Seen genau kennen; das Gleiche gilt für die Talente. (Marktanalyse und Segmentierung)
- Seit Social Media unsere Arbeitswelt erobert hat, wurde das Head Hunting-Geschäft transparenter und greifbarer.
- Radiologiefachpersonen sind primär auf Facebook und Instagram zu finden.
- Die Kunst liegt nicht in der Kandidatensuche, sondern in der Kandidatenüberzeugung.

Artikel: <https://www.heimeundspitaeler.ch/management/strategische-talentpools-und-active-sourcing-am-kantonsspital-aarau> am 29.06.2023

5 Fokusthemen gegen den Fachkräftemangel

1. Die **Flexibilisierung der Arbeitszeit** ist im Gesundheitswesen zu einem der Top 3 Themen geworden.
2. Die neuen Generationen treten im Arbeitsmarkt ein und fordern die **Life-Balance**.
3. **Intergenerative Zusammenarbeit** als Schlüssel zum Erfolg, wenn in einem Unternehmen bis zu 5 verschiedene Generationen zusammentreffen.
4. Die Personalerhaltung ist nachhaltiger als die Personalgewinnung – ein integriertes **Betriebliches Gesundheitsmanagement** unterstützt die Personalerhaltung nachhaltig.
5. Homeoffice wird erweitert durch **'Work from Abroad'** für viele Funktionen während bis zu 2 Monaten pro Jahr

Zukunftsblick Arbeitsmarkt 2030



Intensivierung Scroll-Fast-Kultur beim Surfen (Aufmerksamkeit innert 10 Sekunden)



Bildungsmarketing und Erasmus-Programme



Verschärfung des Fachkräftemangels – Trend zur Freelance- und Temporärarbeit in Unternehmen



Talentpooling (Kundenorientierung in der Personalgewinnung)



SPAM-Personalmarketing (alle bieten ähnliche Personalmarketingmassnahmen an)



Strategisch relevante Zielgruppen bestimmen den Arbeitsmarkt, nicht die Generation X, Y, Z, Alpha und Beta

Quellenverzeichnis – URL-Stand: Juni 2023

Studie Junge SchweizerInnen 2022 von Jim&Jim

- Fussnote 1 Folie 5: Seite 17
- Fussnote 2-7 Folie 5: Seite 66 und 67

Zeit für Fragen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Darf ich Sie in einem Projekt, für eine Moderation einer Tagung oder eines Workshops unterstützen?

Schreiben Sie mir auf:
fabio_biasi@gmx.ch oder auf LinkedIn.