

# 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 Leben<sup>1</sup>
- Positiver Einfluss: Beziehung und Familie<sup>2</sup>
- Negativer Einfluss: Stress und Corona<sup>3</sup>
- Wunsch für die Zukunft: Gesundheit und ein guter Job<sup>4</sup>
- Unter anderem im Trend: Second Hand, Tiktok, Hiphop und Harry Styles<sup>5</sup>
- Konkrete Massnahmen für Umwelt und Klimaschutz: Abfallreduktion, Recycling und Reduktion von Konsum und Verbrauch als Top 2<sup>6</sup>
- Top 2 unter News und Medienkonsum: Instagram und News App<sup>7</sup>

# 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\\_blasi@gmx.ch](mailto:fabio_blasi@gmx.ch) oder auf LinkedIn.