

# Gewinnen & Halten von Fachkräften im Gesundheitswesen

Fabio Blasi, Leiter Sourcing, Employer Branding & Development KSA-Gruppe  
IFAS, 27.10.2022

# Inhaltsübersicht

- Vorstellung
- Die KSA-Gruppe
- Auszeichnungen und Arbeitgeberaward KSA-Gruppe 2021 und 2022
- Der (Verdacht auf) Fachkräftemangel
- Was Bewerbende heute suchen
- Was Mitarbeitende heute suchen
- 10 Ansätze zur Gewinnung und Erhaltung von Talenten
- Zukunftsblick 2030
- Zeit für Fragen

# Vorstellung



# 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 ZHAW, 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
- Konzeption von Personalgewinnungskonzepten und -strategien

# Die KSA-Gruppe

# Die KSA-Gruppe

Seit mehr als 130 Jahren bietet die KSA Gruppe mit dem **Kantonsspital Aarau**, dem **Spital Zofingen** und dem **KSA am Bahnhof** der Bevölkerung im Kanton Aargau, den umliegenden Regionen und der ganzen Schweiz eine Gesundheitsversorgung auf höchstem Niveau mit neuester Medizintechnik und aktuellster Forschungstätigkeit. Als grösster Gesundheitsversorger mit Endversorgerstatus ist die KSA Gruppe das grösste Zentrumsspital im Mittelland und damit eines der grössten der Schweiz.

# Die KSA-Gruppe



**33 741**

stationäre Austritte



**320**

Wissenschaftliche  
Publikationen



**2390**

Geburten im letzten Jahr.  
Davon **203** im Geburtshaus  
**Nordstern KSA**



**787 199**

ambulante Behandlungen und  
Konsultationen



**5 Tage**

betrug die durchschnittliche  
Aufenthaltsdauer  
der Patienten.



**824 Mio.**

Gruppenumsatz (CHF)



**227 Mio.**

ambulante Taxpunkte  
wurden abgerechnet.



**122**

kantonale Leistungs-  
aufträge erfüllt



**494 Mio.**

CHF betragen die Lohn- &  
Sozialkosten unserer  
Mitarbeitenden.



**1.096**

betrug der durchschnittliche  
Case-Mix-Index.



**10**

Leistungsaufträge  
Hochspezialisierte  
Medizin (HSM)

**5670**

Mitarbeitende



**EBITDA 8 %**

konnte erreicht werden

# Auszeichnungen und Arbeitgeberawards KSA Gruppe 2021 und 2022

# Auszeichnungen und Arbeitgeberawards KSA-Gruppe 2021 und 2022



# Der (Verdacht auf) Fachkräftemangel

# Der (Verdacht auf) Fachkräftemangel

2 Studien - 1 quantitative und 1 qualitative Studie in der Schweiz

## **Adecco Group**

- Quantitative Erhebung
- Jährliche Durchführung
- Erste repräsentative Studie zum Thema Fachkräftemangel in der Schweiz

## **SECO**

- Qualitative Erhebung
- Erstmals erschienen im Jahr 2014 und aktualisiert im Jahr 2016
- Beste\* wissenschaftliche Studie zum Thema Fachkräftemangel

\*Einschätzung des Autors

# Fachkräftemangel Index Schweiz 2021 – Adecco Group

## Ranking – erste 5

1. Ingenieurberufe
2. Berufe der Informatik
3. Techniker/ -innen
4. Humanmedizin und Pharmazie
5. Berufe des Treuhandwesens

## Ranking – letzte 5

28. Kaufmännische und administrative Berufe
29. Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe
30. Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege
31. Berufe des Baugewerbes
32. Berufe des Handels und des Verkaufs

# Fachkräftemangel in der Schweiz – SECO-Studie 2016

Es ist die Rede vom Verdacht auf Fachkräftemangel, weil eine genaue Messung des Phänomens nicht möglich ist.

- 383 untersuchte Berufsarten
  
- Knappheitsindikatoren im Gesundheitswesen:
  - Zuwanderung von 10.5%
  - Arbeitslosenquote von 1.5%
  - Quote der offenen Stellen 2%
  - Beschäftigungswachstum von 27%
  - Qualifikationsanforderungen von 92%
  - Ersatzbedarf von 100%

# Was Bewerbende heute suchen

# Was Bewerbende heute suchen

- Rund um die Uhr Einreichung einer Frage oder einer Bewerbung (man sitzt im Zug, man netflix, fährt nach Hause nach dem Nachtdienst, ist auf dem Weg von A nach B, usw.)
- Rasche, unkomplizierte und persönliche Kontaktaufnahme seitens HR
- Karriereseiten sind gut, aber nicht massgebend für die Jobsuche
- Bewerbende wünschen sich ein Gesicht, Arbeitsumgebungen und keine Hochglanzbroschüren
- Job Speed-Datings

# Was Mitarbeitende heute suchen

# Was Mitarbeitende heute suchen

1. Ausübung / Ausleben der eigenen Berufung
2. Sinnhaftigkeit
3. Tolle Teamkolleginnen und –kollegen und gute Vorgesetzte
4. Anerkennung
5. Entwicklungsmöglichkeiten
6. Materielle Anreize

# 10 Ansätze zur Gewinnung und Erhaltung von Talenten

# 10 Ansätze zur Gewinnung und Erhaltung von Talenten

1. Betreiben Sie Marktforschung und analysieren Sie die strategisch relevanten Mitarbeiter-Zielgruppen Ihres Unternehmens.
2. Ermitteln und aktualisieren Sie Ihre Employer Value Proposition – das ist das Herz der Arbeitgebermarke und zwar aus Mitarbeitenden-, aus Konkurrenz-, aus Bewerbenden- und aus Managementsicht.
3. Führen Sie Austrittsgespräche und verwenden Sie diese Erkenntnisse für Ihre Onboarding-Prozesse.
4. Konzipieren Sie Onboardingprozesse für Ihre Mitarbeitende während den ersten 12 Monaten der Anstellung.
5. Sie werden mit Authentizität zum Employer of Choice – nicht mit Werten, die nicht gelebt werden oder gar nicht zu Ihnen passen.

# 10 Ansätze zur Gewinnung und Erhaltung von Talenten

6. Betreiben Sie ein internes und externes strategischen und operatives Employer Branding Management – zahlreiche Modelle stehen Ihnen dabei zur Verfügung. (Personalmarketinggleichung von Lippold, ZHAW-Modell von Meyer-Ferreira, usw.)
7. Leben Sie Kundenorientierung vor – stellen Sie sich vor, dass Ihre Mitarbeitende und Ihre Bewerbende Ihre Kunden sind und Ihren Umsatz generieren.
8. Führungskräfteentwicklung ist wichtig, Mitarbeiterentwicklung ist jedoch wichtiger. Denken Sie komplett 'Out of the Box'.
9. Denken Sie in Bezug auf Mitarbeitergewinnung und –erhaltung aus der Bottom-Up-Perspektive bzw. immer aus Zielgruppensicht.
10. Führen Sie Ihre Fokusgruppenbefragungen, Befragungen an Schulen und Universitäten, etc. selber durch.

# Wie könnte die Zukunft aussehen (2030)

# Zukunftsblick 2030

- Intensivierung Scroll-Fast-Kultur beim Surfen (Aufmerksamkeit innert 10 Sekunden)
- Verschärfung des Fachkräftemangels – Trend zur Freelance- und Temporärarbeit in Unternehmen
- SPAM-Personalmarketing (alle bieten ähnliche Personalmarketingmassnahmen an)
- Rekrutierung im Ausland über die D-A-CH-Region hinaus
- Bildungsmarketing und Erasmus-Programme
- Talentpooling (Kundenorientierung in der Personalgewinnung)
- Ihre strategisch relevanten Zielgruppen bestimmen den Arbeitsmarkt, nicht die Generation X, Y, Z, Alpha und Beta

# Zeit für Fragen