KSA Kantonsspital Aarau

Wie Recruiting heute funktioniert

Fabio Blasi, Leiter Sourcing, Employer Branding & Development KSA-Gruppe
Talent Attract 2023, Wien

Inhaltsübersicht

- Vorstellung
- Die KSA-Gruppe
- Auszeichnungen und Arbeitgeberaward KSA-Gruppe 2021 und 2022
- Was Bewerbende heute suchen
- **Die KSA-Sekundenbewerbung und erfolgreiche Werbeanzeigen**
- **Das Management von Talenten in Talentpools**
- Erfolgreiche Personalgewinnungs- und Employer Branding-Projekte
- 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 Geburtenhaus **Nordstern** KSA

787 199
ambulante Behandlungen und Konsultationen

5 Tage
betrug die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Patienten.

824 Mio.
Gruppenumsatz (CHF)

EBITDA 8 %
konnte erreicht werden

227 Mio.
ambulante Taxpunkte wurden abgerechnet.

122
kantonale Leistungs-aufträge erfüllt

494 Mio.
CHF betrugen die Lohn- & Sozialkosten unserer Mitarbeitenden.

227
Kooperationspartner in unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen

1.096
betrug der durchschnittliche Case-Mix-Index.

10
Leistungsaufträge Hochspezialisierte Medizin (HSM)

5670
Mitarbeitende

Auszeichnungen und Arbeitgeberawards KSA Gruppe 2021 und 2022

Auszeichnungen und Arbeitgeberawards KSA-Gruppe 2021 und 2022

Was Bewerbende heute suchen

Was Bewerbende heute suchen

- Rund um die Uhr Einreichung einer Frage oder einer Bewerbung (man sitzt im Zug, man netflixt, 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

Die KSA – Sekundenbewerbung und erfolgreiche Werbeanzeigen

Die KSA-Sekundenbewerbung

- Bewerbungseinreichung in wenigen Sekunden
- Chat-Funktion, die während 7 Tagen pro Woche betreut wird
- Upload von Anhängen ist fakultativ – relevant sind das Einsatzgebiet und das Wunschpensum
- Aktive Kontaktaufnahme seitens HR

Erfolgreiche Werbeanzeigen

- Bezahlte Werbeanzeigen über Social Media wie Instagram oder Facebook
- Datenschutzkonformität

Ergebnisse nach 6 Werbemonaten:

1.941.455	Anzeige ausgespielt
427.839	Menschen erreicht
7927	Klicks

Erfolgreiche Werbeanzeigen

Kampagne 1

Kampagne 2

Kampagne 3

Das Management von Talenten in Talentpools

Das Management von Talenten in Talentpools

- Mit 'Management von Talenten' sind Massnahmen zur Gewinnung, Entwicklung und Erhaltung von Talenten in Gefässen (oder Pools) gemeint.
- Die Pools legt ein Unternehmen fest. Sie können nach Zweck, Grösse und unternehmerischer Gewichtung unterschiedlich ausgestaltet werden.
- Talentmanagement wird somit zu Customer und zu Employee Relationship Management.
- Bewerbende werden in einem Markt mit Verdacht auf Fachkräftemangel als Kundinnen und Kunden betrachtet. (dasselbe gilt für Mitarbeitende)
- Wertvolle Kontakte zu managen wird zu einem Wettbewerbsvorteil und steigert zugleich die Employer Reputation.

Talentpools für die Kantonsspital Aarau AG

Berufsgruppe	**Talentpool**
Diplomiertes Pflegefachpersonal Bettenabteilungen	**A**
Spezialisierte Pflege (IPS, OPS, ANA, NOT)	**B**
Medizintechnisches und medizintherapeutisches Personal (MTRA, Physio, etc.)	**C**
Administration und Informatik (IT-Fach-, Projekt- und Führungskräfte)	**D**
Ärzte (Assistenz-, Fach- und Oberärzte)	**E**
Betrieb & Hotellerie (Spontanbewerbung pro Standort)	**F**

- * Vorerst keine Pools für Lernende und Studierende

Zentrale Fragen bei der Errichtung von Talentpools

- Bestimmung des Zwecks
  - Rekrutierungskanal
  - Personalentwicklung
  - Personalerhaltung
- Strategische Relevanz der Zielgruppe
  - Verdacht auf Fachkräftemangel bzw. Rekrutierbarkeit auf dem Markt
  - Ökonomische Relevanz im Unternehmen
  - Mehrstufige komplexe Bildungsabschlüsse
  - Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenz
  - Nachfolgeplanung innerhalb des Unternehmens bzw. eines Konzerns
- Segmentierung in maximal 5-6 Talentpools

Talentpool - Beispiele

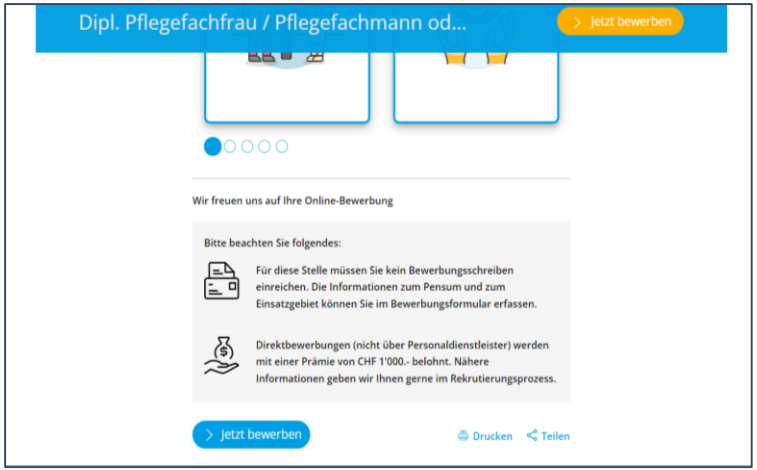
- Talentpools für Ingenieurinnen und Ingenieuren
- Talentpools für Dozentinnen und Dozenten
- Talentpool für Informatikberufe
- Talentpool für Führungskräfte (ggf. Entwicklungspools)
- Talentpools für Wissenschaftler/innen
- Talentpools für Lernende und Studierende
- Talentpools Treuhänder/innen
- Talentpools für Dolmetscher/innen
- Talentpools für Praktikantinnen und Praktikanten (viele Anstellungen in einer kurzen Zeitspanne)

Erfolgreiche Personalgewinnungs- und Employer Branding-Projekte

Massnahmen Personalgewinnung

Incentivierung von diversen Prämien

- Rückkehrprämie für ehemalige Pflegefachkräfte
- Mitarbeitende werben Mitarbeitende
- Prämie für Direktbewerbung ohne Motivationsschreiben



Massnahmen Personalgewinnung

KSA-Sekundenbewerbung (ca. 5 Bewerbungen pro Woche)

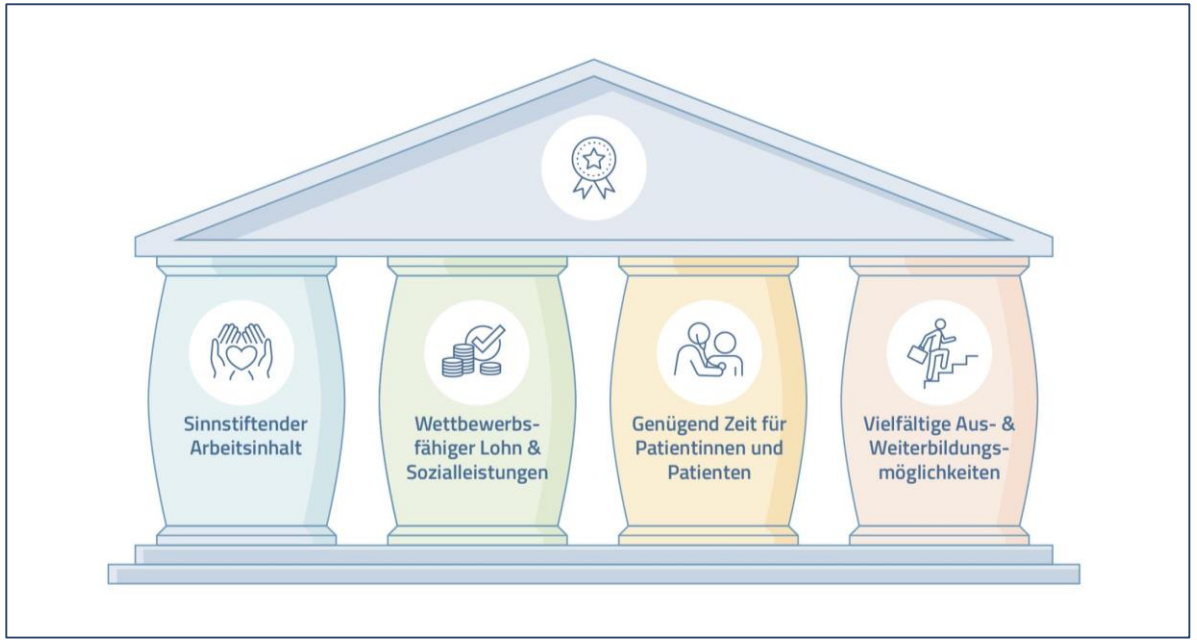
Massnahmen Employer Branding

Teilnahme an diverse Fachkongresse für Pflege und Radiologie in Wien, Berlin, Bern, Baden und Zürich

DEUTSCHER PFLEGETAG
PFLEGE STÄRKEN MIT STARKEN PARTNERN

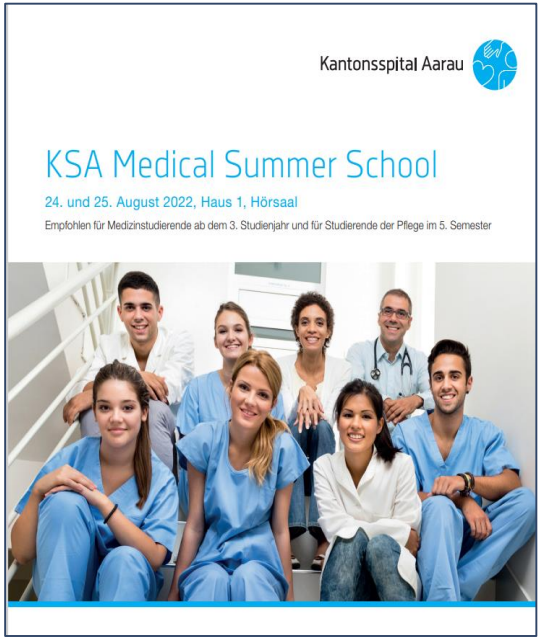
Massnahmen Employer Branding

Konzipierung der KSA Employer Value Proposition



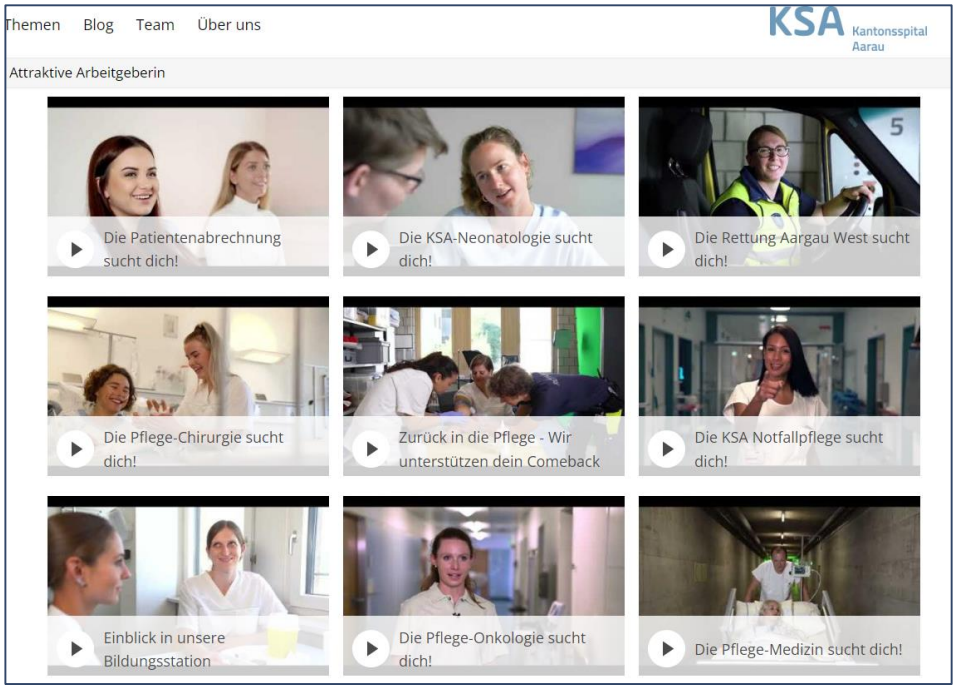
Massnahmen Employer Branding

KSA-Medical Summer School – grösster Bildungsevent für Studierende der Pflege und der Medizin



Massnahmen Employer Branding

KSA Jobvideos



Massnahmen Employer Branding

Referate, Conventions und Dozententätigkeit an der Zürcher Fachhochschule

Massnahmen Employer Branding

Redaktionelle Fachbeiträge in Fachzeitschriften Heime & Spitäler und personalSchweiz

HR-STRATEGIE

Personalgewinnung im Gesundheitswesen

Strategische Personalplanung bei der Kantonsspital Aarau AG

Nicht nur der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen, sondern auch der Ruf nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance setzt eine dynamische und durchdachte Personalplanung voraus. Am Beispiel der Kantonsspital Aarau AG zeigt dieser Beitrag, welche Personalschlüssel angewendet werden, wie eine konkrete Personalplanung auf einer Pflegestation aussieht und wie viele Mitarbeitende jährlich nachrekrutiert werden müssen.

Von Fabio Blasi

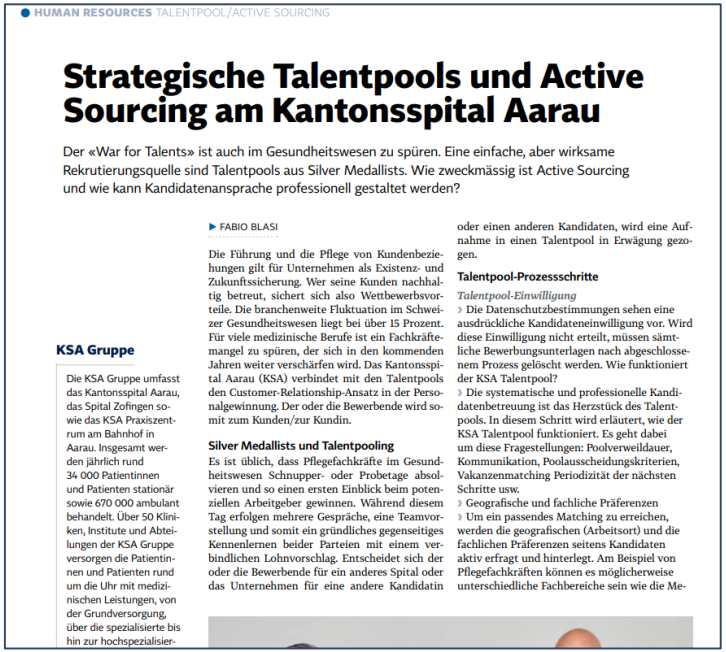
Zukünftige Personalplanung im Gesundheitswesen

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen setzt eine dynamische Personalplanung voraus. Neue Arbeitszeitmodelle sind dringend gefragt, genauso wie eine Personaleinsatzplanung, die einerseits kostendeckend ist und dem 24-Stunden-Betrieb während 365 Tagen pro Jahr gerecht wird und die andererseits die Anforderungen an eine Work-Life-Balance miteinbezieht.

Nebst den klassischen HR-Themen ist auch das Performance Management eines Spitals von zentraler Bedeutung, da Spitäler betriebswirtschaftlich geführte Unternehmen sind und spätestens seit der Neuregelung der Finanzierung und Herauslösung aus den kantonalen Strukturen Gewinne erwirtschaften müssen. Nur so können sie den hohen Investitionsbedarf nachhaltig bewältigen. Die Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung bleibt aber die Priorität und die Leistungsdifferenzierung eine Herausforderung, welche das Schweizer Gesundheitswesen weiterhin beschäftigen werden.

Wie verdient das Kantonsspital Aarau sein Geld?

Über drei Viertel des Spitalumsatzes des Kantonsspitals Aarau setzen sich aus dem ambulanten und aus dem stationären Geschäft, dem sogenannten Kerngeschäft, zusammen. Ein stationärer Spitalaufenthalt einer Patientin oder eines Patienten bedingt mindestens eine Nacht im Spital. Eine ambulante Behandlung oder eine medizinische Konsultation hingegen kann an einem Tag oder aus mehreren Besuchen bestehen, jedoch ohne Übernachtung im Spital. Das Kantonsspital Aarau erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2021 über 80% des Umsatzes aus diesen beiden Geschäftsbereichen. Ein Spital betreibt in der Regel auch Nebengeschäfte, primär zur Unterstützung des eigenen Spitalbetriebs. Beispiele sind eine eigene Kindertagesstätte oder ein Personalrestaurant. Diese Geschäftsfelder werden primär den eigenen Mitarbeitenden, aber auch Dritten angeboten. Zuletzt kann ein Spital gemeinnützige Aufgaben im Auftrag der öffentlichen Hand oder des Staates durchführen. Diese Geschäfte sind gewinnneutral und werden auf Kostenbasis vom Auftraggeber finanziert.



HUMAN RESOURCES TALENTPOOL/ACTIVE SOURCING

Strategische Talentpools und Active Sourcing am Kantonsspital Aarau

Der «War for Talents» ist auch im Gesundheitswesen zu spüren. Eine einfache, aber wirksame Rekrutierungsquelle sind Talentpools aus Silver Medallists. Wie zweckmässig ist Active Sourcing und wie kann Kandidatenansprache professionell gestaltet werden?

▶ FABIO BLASI

KSA Gruppe

Die KSA Gruppe umfasst das Kantonsspital Aarau, das Spital Zofingen sowie das KSA Praxiszentrum am Bahnhof in Aarau. Insgesamt werden jährlich rund 34 000 Patientinnen und Patienten stationär sowie 670 000 ambulant behandelt. Über 50 Kliniken, Institute und Abteilungen der KSA Gruppe versorgen die Patientinnen und Patienten rund um die Uhr mit medizinischen Leistungen, von der Grundversorgung, über die spezialisierte bis hin zur hochspezialisier-

Die Führung und die Pflege von Kundenbeziehungen gilt für Unternehmen als Existenz- und Zukunftssicherung. Wer seine Kunden nachhaltig betreut, sichert sich also Wettbewerbsvorteile. Die branchenweite Fluktuation im Schweizer Gesundheitswesen liegt bei über 15 Prozent. Für viele medizinische Berufe ist ein Fachkräftemangel zu spüren, der sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Das Kantonsspital Aarau (KSA) verbindet mit den Talentpools den Customer-Relationship-Ansatz in der Personalgewinnung. Der oder die Bewerbende wird somit zum Kunden/zur Kundin.

Silver Medallists und Talentpooling

Es ist üblich, dass Pflegefachkräfte im Gesundheitswesen Schnupper- oder Probetage absolvieren und so einen ersten Einblick beim potenziellen Arbeitgeber gewinnen. Während diesem Tag erfolgen mehrere Gespräche, eine Teamvorstellung und somit ein gründliches gegenseitiges Kennenlernen beider Parteien mit einem verbindlichen Lohnvorschlag. Entscheidet sich der oder die Bewerbende für ein anderes Spital oder das Unternehmen für eine andere Kandidatin oder einen anderen Kandidaten, wird eine Aufnahme in einen Talentpool in Erwägung gezogen.

Talentpool-Prozessschritte

Talentpool-Einwilligung

› Die Datenschutzbestimmungen sehen eine ausdrückliche Kandidateneinwilligung vor. Wird diese Einwilligung nicht erteilt, müssen sämtliche Bewerbungsunterlagen nach abgeschlossenem Prozess gelöscht werden. Wie funktioniert der KSA Talentpool?

› Die systematische und professionelle Kandidatenbetreuung ist das Herzstück des Talentpools. In diesem Schritt wird erläutert, wie der KSA Talentpool funktioniert. Es geht dabei um diese Fragestellungen: Poolverweildauer, Kommunikation, Poolausscheidungskriterien, Vakanzenmatching Periodizität der nächsten Schritte usw.

› Geografische und fachliche Präferenzen

› Um ein passendes Matching zu erreichen, werden die geografischen (Arbeitsort) und die fachlichen Präferenzen seitens Kandidaten aktiv erfragt und hinterlegt. Am Beispiel von Pflegefachkräften können es möglicherweise unterschiedliche Fachbereiche sein wie die Me-

Massnahmen Employer Branding

Standortförderungsprojekt mit der Stadt Aarau

Zukunftsblick 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)
- 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