



Fabio Blasi, Leiter Sourcing & Employer Branding der Hirslanden AG, erläutert den Aufbau eines erfolgreichen Talentpools.



Diana Meierhans Giger, Leiterin Gesundheitsmanagement des Universitätsspital Zürich (USZ) referierte über die Weiterentwicklung des BGM.

Mit neuen Ideen Personal finden und binden

Im Mittelpunkt des diesjährigen **HR Forum HealthCare** standen zwei Praxisthemen: der Talentpool der Hirslanden AG und die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements des Universitätsspitals Zürich (USZ).

► Laufende Anpassungen an die Situation im Marktumfeld sind unverzichtbare Aktivitäten für jede Human-Resource-Spezialistin und jeden HR-Spezialisten. Das HR Forum HealthCare, das dieses Jahr zum vierten Mal stattfand, ist bereits ein etablierter Treffpunkt der Schweizer HR-Experten aus dem Spital-, Klinik- und Pflegeheimumfeld. Gastgeber Dr. Matthijs Ouwerkerk (just-medical!) erinnerte in seiner Einführung zur Veranstaltung an die grosse Bedeutung der Arbeit der HR-Abteilungen innerhalb eines Spitals. Bei Personalkosten von bis zu 80 Prozent der Gesamtkosten eines Spitalbetriebs können mit nur einer etwas niedrigeren Fluktuationsrate Kosten in signifikantem Ausmass eingespart werden.

Vor diesem Hintergrund verband das diesjährige Programm Bewährtes mit Neuem: Bewährt ist die Kombination aus Vorträgen im Plenum und Workshops, an welchen die Teilnehmenden gemeinsam aktuelle Themen interaktiv diskutieren können. Neu war, dass das HR Forum HealthCare an der IFAS Messe und CareFair in Zürich stattfand. Im Mittelpunkt standen zwei Themen: «Schaffung eines Talentpools» und «Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)».

Gesundheitsmanagement am USZ

Diana Meierhans Giger, Leiterin Gesundheitsmanagement des Universitätsspital Zürich (USZ) referierte über die «Strategie-verankerte Weiterentwicklung des BGM – die Stossrichtung am USZ». Mit gezielten Angeboten, Massnahmen und Initiativen unterstützen am Unispital Fachexperten die Organisation und Mitarbeitenden zu

Themen wie gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung, Führungs- und Unternehmenskultur, Anwesenheitsmanagement, Gesundheitskompetenz und Prävention. Die strategische Stossrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements am USZ ist abgeleitet aus der Unternehmensstrategie. Dabei sind die Stärkung sowie der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit mit den Schwerpunkten Förderung der Früherkennung und niederschwelliger Frühinterventionen von zentraler Bedeutung. Im anschliessenden Workshop betonten alle Arbeitsgruppen, dass die Führungs- und Unternehmenskultur das bedeutendste Handlungsfeld für das Gesundheitsmanagement ist. Gemeinsam wurden in diesem Rahmen konkrete BGM-Massnahmeideen für die Umsetzung in der Praxis entwickelt.

Der Talentpool der Hirslanden AG

Fabio Blasi, Leiter Sourcing & Employer Branding der Hirslanden AG, referierte über sein erfolgreiches Projekt zur effektiveren Rekrutierung von Fachkräften. In einem Talentpool werden rund 60 Talente bewirtschaftet, 90 Prozent von ihnen haben sich bei der Hirslanden-Gruppe auf eine bestimmte Stelle beworben und konnten für die entsprechende Vakanz nicht berücksichtigt werden, sogenannte Silver Medalists. Bei rund 10 Prozent handelt es sich um Spontanbewerber. Innerhalb des Pools deckt die Hirslanden-Gruppe sechs verschiedene Berufsgruppen ab: Diplomiertes Pflegefachpersonal Betten (inklusive Hebammen), spezialisierte Pflege, medizintechnisches und medizinterapeutisches Personal,

Administration, Ärzte und Übrige. Die Priorisierung zur Aufnahme in den Pool liegt dabei auf den schwer zu besetzenden Stellen. Die häufigsten Nominierungen erfolgen vom Rekrutierungsspezialisten im Daily Business. Da sich die meisten Kontakte mindestens einmal in einem Vorstellungsgespräch an einem Standort vorgestellt haben, gibt es nicht nur bereits einen qualifizierten Unterlagencheck, sondern auch den persönlichen Eindruck von Vorgesetzten und des HR. Die Aufnahme in den Pool nimmt der Rekrutierungsspezialist dann selbst vor. Damit der Pool aktuell bleibt, werden die Kandidaten regelmässig überprüft. Zudem ist die Verweildauer im Pool in der Regel nicht länger als sechs bis acht Monate. Zur technischen Unterstützung nutzt die Hirslanden-Gruppe ein E-Rekrutierungstool von Haufe Umantis. Fabio Blasi wies darauf hin, dass die Bewirtschaftung nur relativ wenig Zeit in Anspruch nehme und sich die Erfolge sehen lassen könnten: Bereits rund 25 Stellen konnten innerhalb von kurzer Zeit aus dem Pool besetzt werden.

Dem HR Forum HealthCare ist es wieder gelungen, konkrete Ideen und Massnahmen zu präsentieren, die die Teilnehmenden im Anschluss in ihre eigenen Institutionen einbringen können. Damit wird ein echter Mehrwert geschaffen – so wie auch schon in den Foren der vergangenen Jahre.

► Reservieren Sie sich jetzt schon das Datum für das **5. HR Forum HealthCare** am 24. Oktober 2019 in Zürich.



dr-ouwerkerk ag – just medical!

Blegistrasse 5
6340 Baar
Tel. +41 41 766 11 55
info@just-medical.com
www.hr-forum-hc.ch