



## Was zeichnet das KSA als Arbeitgeberin aus?

Die Employer Value Proposition (EVP) liefert Antworten auf die Frage wofür das KSA als Arbeitgeberin steht und was sie einzigartig macht. Lesen Sie im Interview mit Fabio Blasi, Leiter Sourcing, Employer Branding und Development Kantonsspital Aarau KSA, auf welchen vier Säulen die EVP basiert.

27. Februar 2023

Gemäss einer aktuellen Studie spitzt sich der Fachkräftemangel weiter zu; aktuell fehlen rund 13 500 Pflegekräfte und Ärzte. Bis 2030 wächst diese Lücke auf etwa 32 500. Was bedeuten diese Prognosen für das KSA?

In einem Markt mit Fachkräftemangel versuchen Unternehmen sich als Employer of Choice zu positionieren. Der Fachkräftemangel verlangt ein Umdenken und ein Abheben von der Konkurrenz. Das gelingt uns mit attraktiven Arbeitsbedingungen, mit vielfältigen Aus-, Weiterbildungs- sowie mit Entwicklungsmöglichkeiten und mit Wiedereinstiegsprogrammen. Das KSA legt zudem viel Wert auf die Gesundheit seiner Mitarbeitenden und hat schweizweit ein nachhaltiges und erfolgreiches **Betriebliches Gesundheitsmanagement**. Die Employer Value Proposition verkörpert unsere Werte und somit den Kern unserer Arbeitgebermarke gegen innen und aussen.

Was versteht man darunter?

Die Employer Value Proposition ist der Kern unserer Arbeitgebermarke. Sie ist ein Werteverprechen, das von unseren Mitarbeitenden gelebt wird und auf die Bewerbende vertrauen können. Die Employer Value Proposition (EVP) gibt Antwort auf die Frage, wofür das KSA als Arbeitgeberin steht und was sie einzigartig macht. Sie gibt dem KSA ein charakteristisches Profil, das es im Wettbewerb auszeichnet und dabei hilft, Mitarbeitende zu finden und zu erhalten.

Das KSA hat sich für die Employer Value Proposition einer Analyse unterzogen und damit seine Werteverprechen definiert. Was ist dabei herausgekommen?

Unsere EVP basiert auf vier Säulen und verspricht unseren Mitarbeitenden:

1. Sinnstiftender Arbeitsinhalt 2. Wettbewerbsfähiger Lohn und Sozialleistungen 3. Genügend Zeit für Patientinnen und Patienten 4. Vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Welche Säule wird aus Ihrer Erfahrung bei zukünftigen Mitarbeitenden am meisten gewichtet?

Bei Pflegenden ist der «sinnstiftende Arbeitsinhalt», sowie genügend Zeit für Patientinnen und Patienten ein wichtiges Kriterium. Dieser Wert ist in einem Markt mit Fachkräftemangel eine Herausforderung. Durch gezielte Massnahmen, welche die Pflegenden von pflegefremden Aufgaben entlasten wie beispielsweise Hotellerie- und Pharmaaufgaben, setzen wir alles daran, diesen Wert einzuhalten. Natürlich müssen auch die Rahmenbedingungen, wie faire Entlohnung und vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, stimmen. Indem wir uns positionieren und offenlegen, welche Werte unsere Arbeitgebermarke ausmachen, sind wir attraktiv gegenüber dem Bewerbermarkt – davon bin ich überzeugt.

Sie haben innovative Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels geplant und viele bereits erfolgreich umgesetzt – verraten Sie uns einige Details?

Nebst der Personalgewinnung sind wir bestrebt unsere Mitarbeitenden weiterzuentwickeln und ehemalige Pflegenden mit Wiedereinstiegsprogrammen zurückzugewinnen. Dazu haben wir ein Programm lanciert. Ebenso haben wir die Zulagen für die Abend-, Wochenend- und Nachtdienste erhöht, womit diese nun zu den höchsten Beiträgen schweizweit gehören. Wir sind sehr präsent an Events, Messen und auf Social Media und haben ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot. Ein weiteres wichtiges Anliegen unserer Mitarbeitenden ist die



Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit. Durch attraktive Dienstmodelle und unsere Bereitschaft als Vorgesetzte und Arbeitgeber auf die Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeitenden einzugehen, wollen wir auch diesen Aspekt ermöglichen. Wobei gesagt werden muss, dass das Eingehen auf diese individuellen Bedürfnisse eine grosse Herausforderung für unser Spital und für unsere Führungskräfte darstellt. Trotzdem beachten wir es.

Das KSA wurde letztes Jahr mit vier Arbeitgeberawards prämiert. Was bedeuten diese Auszeichnungen für Sie?

Wir wurden letztes Jahr mit vier Auszeichnungen für exzellente Personalgewinnungs- und Personalmarketingarbeit prämiert und wurden zudem mit dem anerkannten Qualitätslabel **Friendly Work Space** für sein nachweislich und erfolgreich umgesetztes **Betriebliches Gesundheitsmanagement** ausgezeichnet. Fünf weitere Nominierungen für dieses Jahr sind angekündigt. Diese Auszeichnungen motivieren uns in diese Bereiche weiter zu investieren.



Fabio Blasi, Leiter Sourcing, Employer Branding und Development Kantonsspital Aarau KSA

