

talentor.com



FUTURE LAB 2022

Life Science & Healthcare



Talentor

Challenges

Was kommt? Was bleibt?

Disruptive Zeiten bringen viele neue Herausforderungen mit sich – für Führungskräfte und ihre Teams. Zwei Jahre mit Social Distancing und Homeoffice haben ihre Spuren hinterlassen. Doch der Prozess ist bei Weitem nicht abgeschlossen, denn die Digitalisierung nimmt weiter an Fahrt auf und wird die Zusammenarbeit in Österreichs Unternehmen nachhaltig verändern.

Für die Personalentwicklung und -führung in der **Pharma- und Gesundheitsbranche** gilt es, jetzt die wesentlichen Trends zu erkennen und daraus die wichtigen und weniger wichtigen Skills der (zukünftigen) Mitarbeiter*innen abzuleiten.

Personalentwicklung und -führung in disruptiven Zeiten

Im Talentor Future Lab 2022 erarbeitete das FASresearch Institut mit ausgewählten Expert*innen in einem softwaregestützten, interaktiven Co-Creation Prozess robuste Ergebnisse zu **aktuellen Fragestellungen**:

- Was sind die wesentlichen Trends?
- Wie stark sind die Unternehmen betroffen?
- Wie gut sind sie darauf vorbereitet?
- Welche Skills werden dafür benötigt?
- Erfüllt die Work-Force diese Ansprüche?

Fazit:

- **Der lange Schatten der Pandemie:** Nach wie vor sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie das beherrschende Thema auf allen Ebenen – vom Gesundheitssystem über die Unternehmen bis hin zur einzelnen Person.
- **Ein klares Signal in Zeiten von Digitalisierung und Homeoffice:** Der Mensch mit seinen Emotionen und Handlungen steht bei den Future Skills im Mittelpunkt – sowohl die Zusammenarbeit mit anderen als auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Person.



Die eigenen Grenzen, Stärken und Schwächen zu kennen, spielt eine enorme Rolle bei der Fähigkeit, die richtigen Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

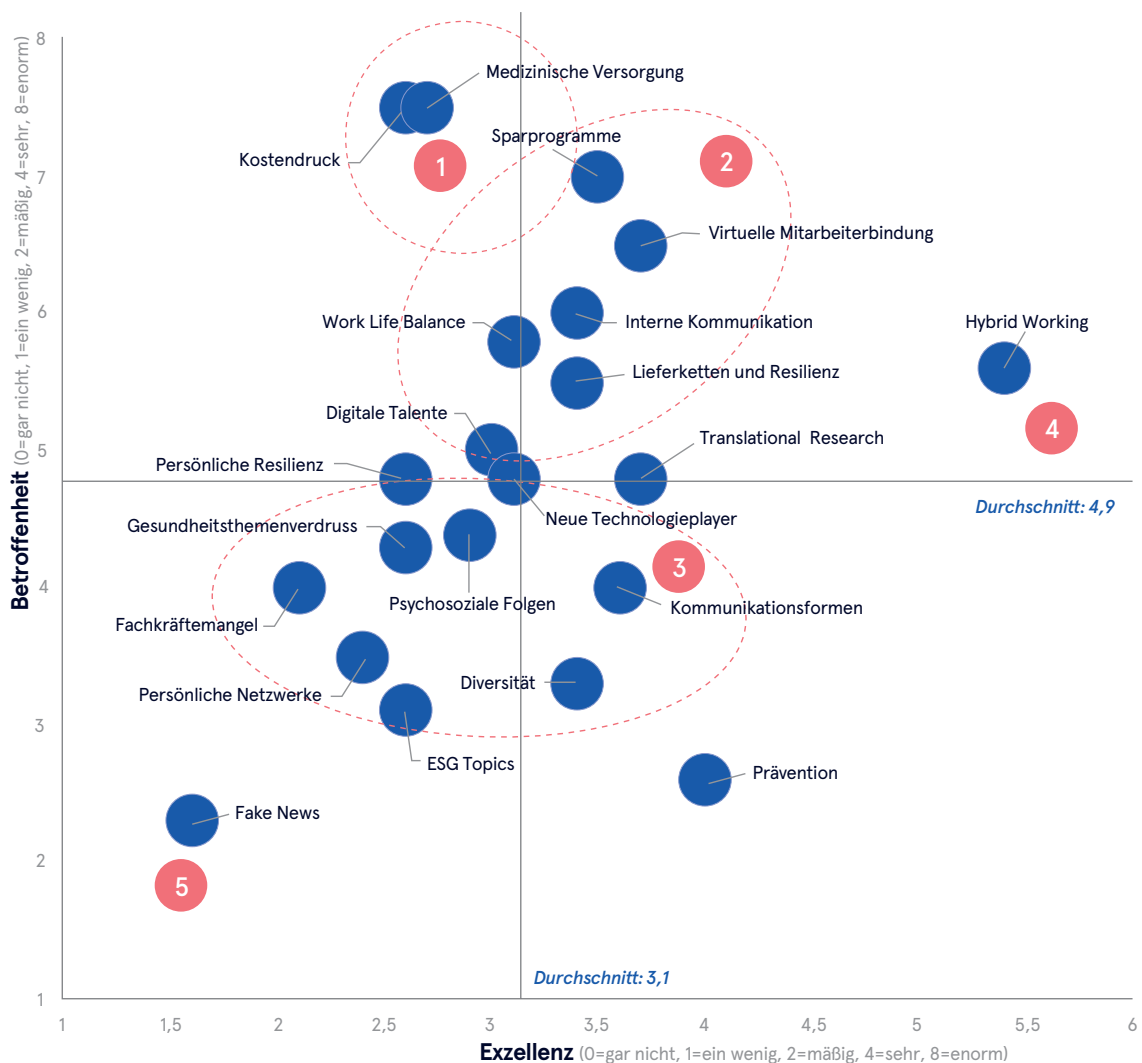
Thomas Zembacher, Managing Director, Talentor Austria

Trends

Wie stark sind die Unternehmen von den Trends betroffen? Wie gut sind sie darauf vorbereitet?

1 Die systemischen Pain Points: Der **Kostendruck** im Gesundheitssystem durch Demographie, Pandemie und neue Therapieformen, aber auch der durch die Pandemie erschwerte **Zugang zu medizinischer Versorgung** machen den Unternehmen am meisten zu schaffen.

2 Im Fokus: Von Herausforderungen wie **virtuelle Mitarbeiterbindung**, mehr **Work-Life-Balance** und **interne Sparprogramme** sind die Unternehmen stark betroffen, fühlen sich aber auch relativ gut gerüstet.



3 HR im Covid-Aftermath: Die **psychosozialen Folgen** der Pandemie und die Förderung der **persönlichen Resilienz** bei den Mitarbeiter*innen betreffen die Unternehmen auch eher stark, sie sind aber weniger darauf vorbereitet.

4 Top vorbereitet: Am besten gerüstet sind die Unternehmen für **Hybrid Working**, da sie sich in zwei Jahren Pandemie bereits gut darauf einstellen konnten.

5 Blinde Flecken? Von **Fake News** zu Produkten fühlen sich die Unternehmen derzeit nicht betroffen, allerdings sind sie darauf auch nicht vorbereitet.

Welche Skills sind im Hinblick auf die Trends wichtig? Wie sehr erfüllt die derzeitige Work-Force diese Ansprüche?

1

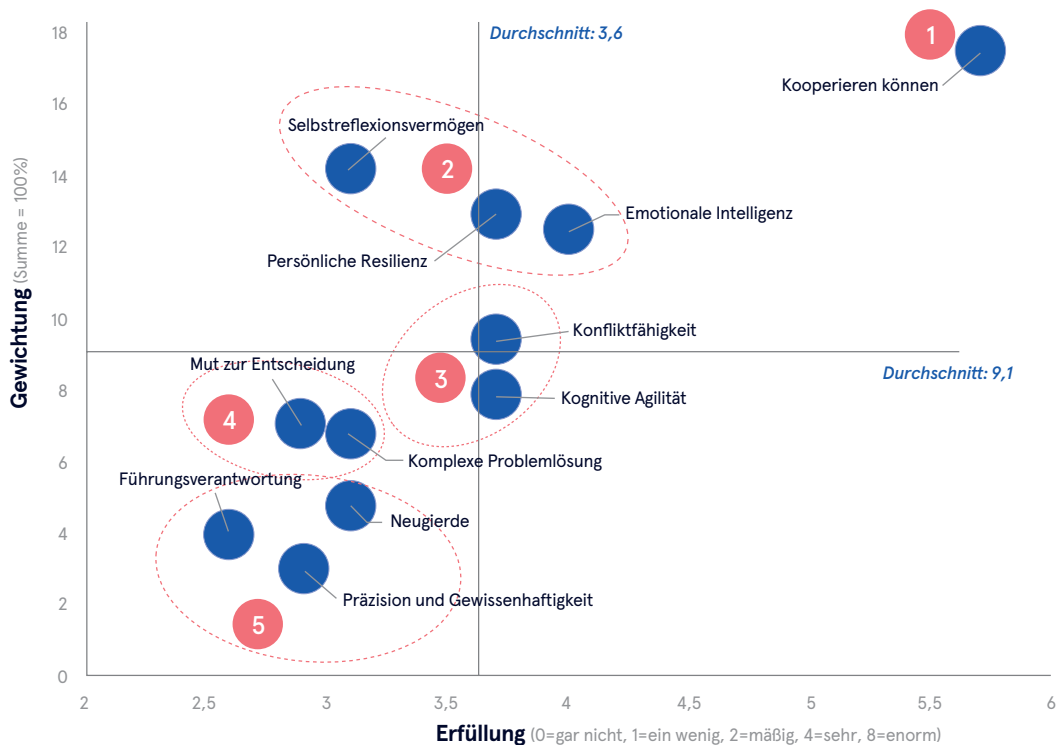
Kooperieren können ist Trumpf. Die Kompetenz, mit anderen ein gemeinsames Ziel zu verfolgen, ist die wichtigste Fähigkeit und wird von den Mitarbeiter*innen auch am besten erfüllt.

2

Selbstreflexionsvermögen, persönliche Resilienz und **emotionale Intelligenz** sind ebenfalls überdurchschnittlich wichtig. Während die zwei Letzteren bereits gut erfüllt werden, ist das bei Selbstreflexion nicht der Fall. Hier besteht in den nächsten Jahren wohl noch Entwicklungsbedarf.

3

Konfliktfähigkeit und **Kognitive Agilität** liegen im Mittelfeld: Sie werden als eher wichtig erachtet und liegen bei der Erfüllung durch die Mitarbeiter*innen knapp über dem Durchschnitt.



4

Mut zur Entscheidung und **Komplexe Probleme lösen** liegen unter den Durchschnittslinien und werden daher als weniger erfüllt und weniger wichtig erachtet.

5

Kaum relevant: Sowohl **Neugierde** als auch **Präzision/Gewissenhaftigkeit** und die **Bereitschaft, Führungsverantwortung zu übernehmen** werden als weniger wichtig erachtet. Gleichzeitig werden sie auch am wenigsten von den Mitarbeiter*innen erfüllt.

Experts

Die Expert*innen 2022

Johannes **Aiginger**

Vera **Dallinger**

Christopher **Drescher-Schachl**

Isabella **Eder**

Christian **Graf**

Karin **Kovar**

Michael **Kreppel-Friedbichler**

Sandra **Proprenter**

Wolfgang **Schnitzel**

Michaela **Weiss**

Chiesi Pharmaceuticals

Vifor Pharma

Medis

Janssen-Cilag Pharma

Teva / ratiopharm

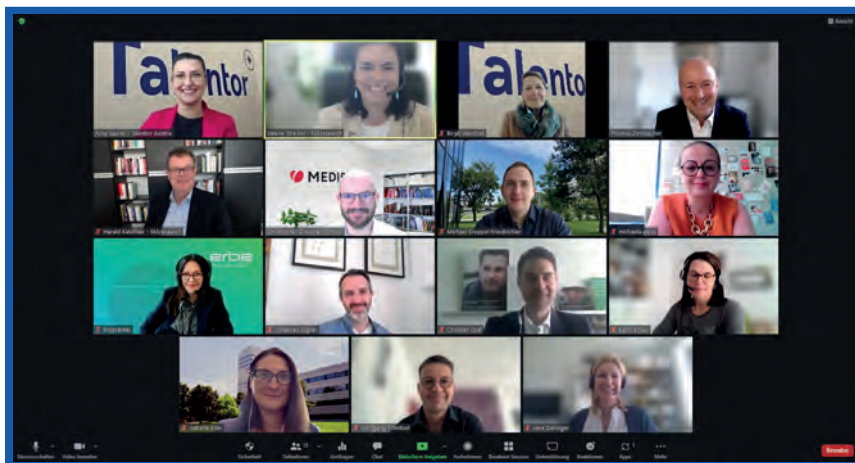
Klinikum Malcherhof

Biogen

Erbe Elektromedizin

PharmGenetix

Pro Medico



Das Spannende am Future Lab ist: Aus vielen einzelnen Sichtweisen entsteht in einem konsensualen Prozess ein gemeinsames Lagebild zu den wichtigsten Trends, Herausforderungen und Skills.

Harald Katzmaier, Direktor & Gründer FASresearch



Executive Search in Österreich & International

Talentor Austria ist Teil eines international führenden Executive Search Netzwerks mit Headquarter in Österreich. Gemeinsam mit unseren Partnerunternehmen in mehr als 30 Ländern in Europa, Nord- und Südamerika, Asien und Afrika verbinden wir österreichische und internationale Unternehmen mit den Führungskräften der Zukunft.

Mit unserer Expertise in Life Science, Healthcare und Digital Change finden Sie jene Talente, die Sie für die Herausforderungen der Zukunft brauchen.

Finden Sie mit uns die „Leaders for tomorrow“!

Sie wollen mehr erfahren?

Wenn Sie mehr über das Talentor Future Lab wissen wollen, senden wir Ihnen den ausführlichen Berichtsband gerne in digitaler Form zu.



Thomas Zembacher
Managing Director



Nina Sattlegger
Senior Consultant



Birgit Wandrak
Senior Consultant



Pernille Stein-Engvoll
Head of Talent Acquisition

