

Talent Mobility



Healthcare & Life Sciences
by PageGroup



Marco La Valle

Board Member

INTRODUZIONE

Il mondo è cambiato radicalmente. Le recenti tendenze sono divenute oggi realtà e questo ha avuto un impatto positivo settore Healthcare & Life Sciences, oltre ad aver introdotto complessità, sfide e opportunità del tutto inedite.

Questo eBook raccoglie alcuni spunti di riflessione, proposti dai nostri quasi 200 consulenti per il settore Healthcare di tutto il mondo. I nostri esperti si occupano di reclutare personale, fornire consulenza e collaborare con le aziende per identificare i migliori profili dirigenziali, Manager e professionisti, consentendo alle aziende di amplificare il loro business.

Li abbiamo intervistati per scoprire i trend più significativi del mercato e capire come influiscono sulla ricerca e sull'acquisizione di talenti.

Come raccontato in questo eBook, la pandemia globale ha bloccato la mobilità dei candidati. Gli effetti della crescente cultura del lavoro da remoto e le limitazioni imposte

agli spostamenti hanno reso sempre più difficile scovare talenti. Alcune aziende, tuttavia, adottando approcci innovativi e flessibili nella ricerca del personale, sono riuscite a conseguire grandi successi.

In questo approfondimento troverete validi consigli, aspetti da considerare e opportunità da sfruttare, che i nostri partner in Cina, Spagna, Francia, Regno Unito e Arabia Saudita hanno scoperto di recente e che potrebbero risultare molto utili per il vostro business.

Potrete contattare senza impegno i consulenti che hanno collaborato alla realizzazione di questo eBook. Saranno lieti di illustrarvi come individuare la persona giusta per la vostra azienda.

Da parte della divisione Healthcare & Life Sciences di PageGroup, vi auguro buona lettura.

A presto,
Marco La Valle



Pensa localmente, lavora globalmente

La mobilità dei professionisti di talento nel settore Healthcare & Life Sciences sta cambiando per lasciare spazio a una nuova normalità post-covid. La pandemia mondiale ha richiesto rapidi adattamenti all'interno del settore sanitario e delle scienze della vita.

Ora che tutto il mondo si trova costretto a gestire queste esigenze in continua evoluzione, le aziende cercano di stare al passo adottando approcci innovativi e flessibili nella ricerca e gestione dei talenti.

I professionisti di talento nel settore HLS sono ora più che mai sotto i riflettori, in quanto ricercati in tutto il mondo nel tentativo di risolvere la crisi sanitaria mondiale.

Questo settore fondamentale in rapida crescita ha dovuto allinearsi alle tendenze globali che hanno sconvolto il mondo del lavoro e la mobilità. Nel settore delle scienze della vita e della ricerca medica, in particolare, un nuovo assetto mondiale ha richiesto un adeguamento riguardo alla mobilità del personale. In alcuni casi i professionisti di talento si muovono di meno, in altri in modo differente. Le fonti da cui emergono i migliori talenti stanno cambiando, parallelamente al mutare delle circostanze.

Mansioni di lavoro che prima erano strettamente legate al luogo, ora sono diventate indipendenti dall'ubicazione geografica. I recruiter di PageGroup stanno espandendo le ricerche a un'area più ampia per coprire alcuni ruoli funzionali quali business development e professioni in ambito normativo.

Alla base di questa tendenza vi è una nuova apertura e flessibilità riguardo al concetto di lavoro da remoto. L'effetto collaterale positivo della crescente cultura del lavoro a distanza è il fatto che i migliori candidati per un determinato impiego potrebbero trovarsi in un luogo lontano ma riuscire comunque ad operare in modo produttivo.

La mobilità limitata dovuta alle restrizioni agli spostamenti e in alcuni casi a complicazioni

burocratiche tra paesi ha indotto i recruiter a cercare talenti localmente restringendo la ricerca ad aree geografiche più ridotte. Alcune aziende lungimiranti stanno inoltre investendo nella formazione e nello sviluppo di talenti locali per colmare le posizioni vacanti previste per il prossimo futuro.

Una tendenza emergente, sebbene sottovalutata, è rappresentata dalla mobilità interna: individuare all'interno dell'azienda un dipendente che possa essere preparato per essere spostato in altro ruolo.



Il motivo per cui la mobilità interna acquista sempre più rilevanza è che il mondo del lavoro sta talmente evolvendo da creare numerose nuove competenze, di cui prima non sussisteva la necessità” **Olly Harris Global Managing Director, Page Outsourcing**

Un recente report di McKinsey 'The Future of Work after Covid 19' (Il futuro del lavoro dopo il Covid 19), pubblicato nel febbraio 2021 e frutto di sondaggi condotti in otto paesi, suggerisce che più di 100 milioni di lavoratori (o 1 su 16) saranno costretti a trovare un nuovo impiego entro il 2030 per far fronte ai requisiti in continua evoluzione in termini di competenze professionali. Una spinta mirata verso la mobilità interna potrebbe rappresentare un'ottima soluzione alla crescente domanda di upskilling e reskilling dei talenti.



Allargare la rete

La maggiore accettazione del lavoro svolto da casa ha innescato un cambiamento importante, non solo riguardo all'atteggiamento verso il lavoro ma anche al potenziale di reclutamento di talenti da paesi lontani. I consulenti Page di tutto il mondo hanno fatto notare l'impatto positivo di questa tendenza sulla qualità delle assunzioni. Non c'è da meravigliarsi che sia i recruiter che i talenti ne siano entusiasti.



Al momento, lavoro personalmente con aziende con cui collaboravo prima del Covid e che, in precedenza, si aspettavano che i dipendenti lavorassero in ufficio 4-5 giorni alla settimana, mentre ora sono disponibili ad assumere candidati che siano presenti in ufficio solo 1 o 2 giorni alla settimana. Ciò significa che posso ampliare la mia rosa di candidati a un'area più vasta. Ritengo perciò che questa svolta abbia sicuramente consentito ai clienti di avere a disposizione non solo candidati migliori sul piano qualitativo ma anche in quantità superiore”
Chloe Baverstock, Michael Page UK



Dato che il lavoro da remoto è sempre più accettato nel settore HLS a causa della pandemia, le aziende sono più inclini ad assumere candidati provenienti dall'estero. “Un ottimo esempio è la figura di addetto al business development, mansione per svolgere la quale non è importante dove risiede il candidato”
Marta Guiluz, Page Personnel Spagna

È importante essere flessibili in termini di esperienza specifica e profilo personale dei candidati. Essere aperti nei confronti dei profili junior, svilupparli e perfezionarli, dato che tali candidati tendono ad essere più partecipi e fedeli all'azienda» spiega Guiluz quando offre consigli ai clienti in cerca di candidati nel settore GLS. Considerare anche i profili di laureati che, pur non essendo in possesso di sufficiente esperienza nel settore, potrebbero apportare molte conoscenze nella mansione in questione. I candidati apprezzano molto l'apertura del datore di lavoro riguardo alla modalità di lavoro in home-office, dato che la tecnologia permette di gestire molte mansioni da casa.



Anche in Italia la tendenza del lavoro remoto è destinata a proseguire. “La maggior parte dei nostri clienti si aspetta che i dipendenti si rechino in ufficio 1-2 giorni alla settimana. Presso alcune aziende farmaceutiche, in cui prima del Covid solo il 30% del personale lavorava da remoto, ora lavora da casa ben il 70% dei dipendenti, a seconda del dipartimento. Tutto questo ha permesso una maggiore flessibilità e fidelizzazione del dipendente verso l'azienda”
Marco Morello, Senior Executive Manager, Page Personnel Italia

“La pandemia ha dimostrato che trovarsi fisicamente in ufficio non è l'unico modo per essere produttivi. Il Covid ci ha costretti a lavorare da casa e abbiamo scoperto che possiamo essere produttivi anche lavorando in questa modalità”,
afferma Baverstock

Assunzioni sempre più iperlocali per alcune funzioni

In tutto il mondo i viaggi e gli spostamenti hanno subito pesanti restrizioni a partire dal 2020 e la tendenza è destinata a proseguire anche nel prossimo futuro, spingendo le aziende a escogitare soluzioni innovative per lavorare e sopravvivere. Nel campo delle assunzioni HLS, il vasto pool di talenti sta facendo i conti con l'importanza di cercare offerte di lavoro in ospedali e laboratori più vicini a casa. Ciò pone numerose sfide al processo di assunzione, soprattutto per ruoli specialistici quali medici, infermieri e tecnici di laboratorio, per i quali i recruiter dovranno restringere il campo a un'area geografica limitata per trovare la persona più idonea.



Ora che la mobilità internazionale è in stallo, i recruiter si concentrano sempre più sui potenziali dei talenti locali per rispondere al fabbisogno di personale.

In Africa, negli ultimi tre anni, la maggior parte del recruitment è stato eseguito a livello locale all'interno del settore HLS. Nei settori farmaceutico, dei dispositivi medicali, della ricerca clinica e della biotecnologia, le aziende stanno registrando un impatto positivo a livello nazionale assumendo talenti locali. Merito anche del miglioramento della qualità delle competenze dei professionisti disponibili in loco. Questa tendenza ha contribuito a ridurre i costi legati all'importazione di lavoratori nel paese, dichiara **Valentin Demande, Michael Page Medio Oriente**.

Demande spiega che le assunzioni locali sono la tendenza preferenziale a causa delle

restrizioni applicate ai visti per il Medio Oriente e alla "saudizzazione" del mondo del lavoro, ovvero la tendenza a dare opportunità a talenti locali anziché ricorrere a lavoratori espatriati.

"Molti clienti HLS hanno messo in atto programmi per laureati volti a sviluppare talenti localmente per risparmiare tempo, sforzi e costi. Questa tendenza è iniziata nello specifico come risposta alle sfide dovute alla pandemia", aggiunge **Demande**.

La Cina sta cercando di rimpatriare professionisti cinesi da oltreoceano per coprire posti vacanti per mansioni di leadership.



In Cina, la grande tendenza della mobilità è attirare professionisti espatriati oltreoceano, facendoli rientrare in patria dopo aver ricoperto ruoli dirigenziali di successo per un certo periodo all'estero. Dato che in Cina il settore sanitario è sostanzialmente trainato dalle aziende farmaceutiche nazionali e dal settore in rapida crescita delle biotecnologie, investito da fondi di private equity e venture capital locali e mondiali, il mercato è principalmente interessato a trasferire candidati cinesi che parlino la lingua e conoscano la cultura locale, malgrado la loro attuale nazionalità. Di conseguenza, la Cina sta iniziando a cercare talenti anche a livello internazionale, sebbene sia tuttora piuttosto difficile assumere la persona giusta", afferma **Maria Karp, Page Executive Cina**.



Assunzioni sempre più iperlocali per alcune funzioni

Karp spiega i motivi strategici per cui la Cina è costretta a guardare al di fuori dei propri confini per colmare posti di lavoro vacanti. “La rapida espansione del settore HLS cinese ha evidenziato carenze di professionisti di talento e fatto emergere nuove tipologie di lavoro mai esistite prima d’ora in Cina. Insieme al rapido aumento delle nuove tecnologie, quali terapie genetiche e cellulari, vaccini a mRNA, questo ha creato un ammanco di personale specializzato nel mercato sanitario e delle scienze della vita cinese. Ciò riguarda, in particolare, settori quali invenzione di farmaci, sviluppo clinico, CMC (chimica, produzione e controlli farmaceutici) e industria biomanifatturiera. Per alcune professioni, pertanto, il pool di talenti internazionali costituisce la principale fonte di candidati, rendendo di conseguenza essenziale la mobilità.”

Le assunzioni locali sono in crescita anche nel Regno Unito a seguito dei grandi cambiamenti politici. **Baverstock** fa notare che “la Brexit ha reso più difficile la mobilità internazionale tra Regno Unito e il resto dell’Europa, dato che i datori di lavoro

devono essere disposti anche a finanziare i candidati e farsi carico delle loro spese di trasferimento. Di conseguenza, l’assunzione di personale locale è un’opzione sempre più valutata e presa seriamente in considerazione rispetto al passato.

“I recruiter dispongono di un pool di talenti più ampio da cui attingere per ruoli che possono essere svolti da remoto, tra cui affari regolamentari, biometrica e affari medici. Le difficoltà maggiori riguardano alcune posizioni di nicchia, per le quali le aziende devono cercare personale all'esterno del paese. Alcuni esempi sono gli specialisti in reagenti, farmaci sterili iniettabili e produzione sterile, oltre alla crescente necessità di personale qualificato”, sostiene **Baverstock**.

“La mobilità internazionale in Italia è sempre stata difficoltosa, in particolare a causa della necessità di conoscere la lingua locale per poter operare in modo ottimale. Le aziende italiane tendono ancora a prediligere candidature che risiedono sul territorio italiano, a volte anche per accelerare gli iter di selezione”, afferma **Morello**.



Mobilità interna: il futuro chiama

La mobilità interna è una tendenza emergente che viene spesso trascurata, afferma Harris, aggiungendo che la causa è da attribuire al fatto che i clienti operano a compartimenti stagni. “Quando c’è l’esigenza di assumere personale, si rivolgono all’esterno senza che la funzione di acquisizione di talenti sia al corrente di tale necessità o richiesta. Sempre meno clienti comprendono davvero il potenziale delle persone che hanno già all’interno della propria azienda. La domanda da porsi è: quali competenze possiedono già? Il cliente potrebbe così valutare anche le competenze esistenti e poi formare, perfezionare e far crescere i talenti interni.

Harris spiega che la tendenza alla mobilità interna, se presa in seria considerazione, è potenzialmente in grado di risolvere il problema nel ricoprire ruoli professionali destinate ad essere sempre più richieste nel prossimo futuro. “Sono competenze che oggi non esistono nemmeno. Non ha senso

cercare queste competenze sul mercato, dato che ancora non esistono! L’unica possibilità consiste perciò nel formare i dipendenti già presenti all’interno dell’azienda. Ciò significa passare a un approccio di assunzione basato sul potenziale e sulle competenze, anziché sui titoli professionali. E quando si assumono e si fanno crescere talenti, è molto meglio cercare nell’organico già esistente”, sostiene **Harris**.



Riepilogo dei concetti chiave

Il settore Healthcare & Life Sciences ha dovuto riadattare le proprie politiche in materia di talenti per adeguarsi a un nuovo mondo colpito dal Covid che ha richiesto flessibilità, innovazione e creatività nell’assunzione del personale. La crescente cultura del lavoro da remoto ha avvantaggiato numerose figure professionali che non dipendono dal lavoro in laboratorio o in ospedale. Al tempo stesso, il settore ha assistito ad alcune difficoltà nell’assunzione del personale quando le limitazioni ai viaggi e agli spostamenti hanno costretto i recruiter a cercare personale in loco per colmare i posti vacanti necessari. Ecco alcune tendenze emerse.



Il lavoro da remoto ha esteso la ricerca per alcune professioni del settore HLS a un’area più vasta, attirando grandi talenti da lontano.



Le restrizioni ai viaggi e le difficoltà burocratiche hanno invece limitato la ricerca di altre figure del settore a un’area geografica più ristretta.



La mobilità interna, ovvero l’upskilling e il trasferimento di candidati all’interno di un’azienda, promette di preparare il mondo del lavoro a rispondere alla necessità di nuovi set di competenze non ancora perfettamente identificati.

Healthcare & Life Sciences

by PageGroup