

Talent Mobility



Healthcare & Life Sciences
by PageGroup



Cansu Aksu

Senior Manager Healthcare & Life Sciences

GİRİŞ

Dünya bir değişim ve dönüşüm geçirdi. Son trendler günümüzün gerçekleri haline geldi ve bu durum Sağlık ve Yaşam Bilimleri sektörünü olumlu yönde etkilerken yeni karmaşıklıklar, zorluklar ve el değmemiş fırsatları da beraberinde getirdi.

Bu e-Kitap, dünyanın her yerinden yaklaşık 200 Sağlık ve Yaşam Bilimleri danışmanımızın görüşlerini yansıtıyor. Danışmanlarımız Sağlık ve Yaşam Bilimleri odaklı şirketlerle çalışarak, işbirliği yaparak ve istişarede bulunarak, iş faaliyetlerini ileriye taşıyan üst düzey yetkili profillerini, uzman profesyonelleri ve gerekli destek ekiplerini buluyor.

Uzmanlarımızla röportaj yaparak bilmeniz gereken en önemli trendleri ve bu trendlerin yetenekleri kazanma çabalarınızı nasıl etkileyebileceğini keşfettik.

Bu e-Kitapta, küresel pandeminin adayların hareketliliğini nasıl sekteye uğrattığını vurguladık. Büyüyen uzaktan çalışma kültürünün ve seyahat sınırlamalarının etkileri, kilit yetenekleri bulmayı giderek zorlaştırdı. Bununla birlikte, yetenek aramaya yönelik yenilikçi ve esnek yaklaşımları olup oldukça başarılı olan bazı şirketler var.

Çin, İspanya, Fransa, Birleşik Krallık ve Suudi Arabistan'daki ortaklarımızın size fayda getirebileceğini keşfettiği bazı sağlam tavsiyelere, dikkat edilmesi gereken unsurlara ve fırsatlara yer verdik.

Kurumunuz için doğru kişiyi nasıl bulabileceğimiz hakkında konuşmak için kitapta yer alan iş ortağı danışmanlarımıza ulaşmaktan çekinmeyin.

PageGroup Sağlık ve Yaşam Bilimleri uygulamaları adına size keyifli bir okuma dilerim.

Saygılarımla,
Cansu Aksu



Yerel Düşün, Küresel Çalış

Sağlık ve Yaşam Bilimleri sektöründe yetenek hareketliliği değişerek Covid sonrası yeni normale yer açıyor. Küresel pandemi, Sağlık ve Yaşam Bilimleri sektörünü hızlıca yeni düzenlemelere gitmeye davet ediyor.

Dünya bu değişen talepleri karşılamakla uğraşırken, şirketler yetenek arama ve yönetimine getirdikleri yenilikçi ve esnek yaklaşımlarla oyunu bir adım önde götürüyor.

Sağlık ve yaşam bilimleri (HLS) sektöründeki yetenekler, dünyanın, küresel sağlık krizine çözüm olarak kendilerine yöneldiği bu dönemde ilgi odağı oldular. Hızla büyüyen bu önemli sektör, çalışma ve hareketlilik ortamını sarsan küresel trendlere uyum sağlamak durumunda kaldı. Değişen dünya düzeni, özellikle yaşam bilimleri ve tıbbi araştırma sektöründeki yetenek hareketliliği için de yeni bir düzen gerektiriyor. Yetenek hareketliliği bazı alanlarda daha kısıtlı gerçekleşirken bazı alanlarda farklı seyrediyor. En iyi yeteneklerin çıktığı kaynaklar da yeni koşullarla birlikte değişiyor.

Bir zamanlar konuma bağlı olan pozisyonlar artık konumdan bağımsız hale geldi. Page'in işe alım uzmanları, iş geliştirme ve ruhsatlandırma işleri gibi bazı işlevsel pozisyonları doldurmak üzere aramalarını daha geniş bir alana doğru genişletiyorlar. Uzaktan çalışma kavramına açıklık ve esneklik ise bu trendin merkezinde yer alıyor. Uzaktan çalışma kültürünün gelişmesi, olumlu bir yan etki olarak en iyi adayların çok daha uzakta bulunsalar da hala verimli katkılar sunabilecekleri anlamına geliyor.

Seyahat kısıtlamalarından kaynaklanan sınırlı hareketlilik ve bazı durumlarda ülkeler arası evrak işlemlerinde yaşanan güçlükler, işe alım uzmanlarının, aramalarını daha küçük coğrafi alanlarla sınırlandırarak yerel yeteneklere

yönelmelerine yol açtı. Bazı durumlarda ileri görüşlü şirketler, yakın gelecekte öngördükleri boşlukları doldurmak üzere yerel yeteneklerin eğitilip geliştirilmesine de yatırım yapıyor.

Göz ardı edilen ve yeni ortaya çıkan bir eğilim ise şirket içi hareketlilik, yani başka bir pozisyona hazırlanabilecek bir kişiyi işe alıp daha sonra şirket içinde yeniden yerleştirmek.



Page Outsourcing Global Genel Müdürü Olly

Harris, “Şirket içi hareketliliğin bu kadar artmasının nedeni, çalışma dünyasının daha önce ihtiyaç duymadığımız birçok yeni beceri gerektirecek şekilde büyüyor olması,” diyor.

Şubat 2021'de yayınlanan 'Covid 19'dan Sonra İşin Geleceği' başlıklı özel bir McKinsey raporu sekiz ülkede yaptığı araştırma sonucunda 100 milyondan fazla işçinin (veya işçilerin 16'da 1'inin) 2030'a kadar, değişen beceri gerekliliklerine uyum sağlamak üzere farklı bir meslek bulmak zorunda kalacağını ortaya çıkardı. Şirket içi hareketliliğe odaklanan bir atılım, yeteneklerin becerilerini artırması ve yeni beceri kazanması yönünde artan talebe çözüm getirebilir.



Ağı daha geniş alanlara yaymak

Evden çalışmanın daha fazla kabul görmesi, sadece çalışmaya yönelik tutumda değil, aynı zamanda yetenekleri uzaktan işe alma potansiyelinde de devasa bir değişim başlattı. Page'in dünya genelindeki danışmanları, bu eğilimin işe alım kalitesine olumlu etki ettiğini bildirdiler. İşverenlerin ve yeteneklerin durumu benzer şekilde memnuniyetle karşılamaları şaşırtıcı değil.



Şu anda çalıştığım, Covid öncesinde de çalışmış olduğum işletmeler, daha önceleri çalışanlarını haftada 4-5 gün ofise beklerken, şimdilerde ofise haftada 1-2 gün gelecek adaylara açık haldeler. Bu, aday havuzumu daha geniş bir alana yayabileceğim anlamına geliyor, çünkü çalışanlar, haftada bir kez olacaksa iki saatlik bir yol yapmayı düşünebilir. Dolayısıyla bu değişimin kesinlikle müşterilere hem daha kaliteli adaylar, hem de daha fazla aday sağladığını düşünüyorum,” diyor Michael Page Birleşik Krallık'tan Chloe Baverstock.



Pandemi nedeniyle HLS sektöründe uzaktan çalışmanın giderek daha fazla kabul görmesiyle, şirketler yurt dışından adayları işe almaya daha açık hale geldi. Page Personnel İspanya'dan Marta Guiluz, “Adayın yerinin hiçbir öneminin olmadığı iş geliştirme profili bunun iyi bir örneği” diye belirtiyor.

Guiluz, HLS sektöründe aday arayan müşterilere içgörüler sunarken, yeni yetenek geliştirmenin büyük değer sağlayacağını ifade ediyor. “Adayların spesifik deneyimleri ve kişisel profilleri bakımından esnek olmak önemlidir. Genç profillere açık olun, onları geliştirin ve becerilerini artırın; bu adaylar şirkete daha bağlı ve sadık olma eğilimindedir. Ayrıca, sektörde yeterli deneyimi olmayan ancak görevine bilgi zenginliği kazandıracak PhD profillerini de göz önünde bulundurun. Teknoloji birçok pozisyonun evden yürütülmesine imkan verdiğinden, adaylar işverenlerin evden çalışma tarzına açık oluşuna çok değer veriyor.”

“Uzaktan çalışma trendi Fransa'da da devam edecek gibi görünüyor. “Müşterilerimizin çoğu çalışanlarının haftada 1-2 gün ofise gelmesini istiyor. Covid'den önce personelinin %30'unun uzaktan çalıştığı bazı ilaç şirketlerinde, şu anda personelin %99'u evden çalışıyor. Bu büyük bir değişiklik, ama yakın gelecekte devam etmeye de kararlı,” diyor Michael Page Fransa'dan Emmanuel Hervio.

“Pandemi, fiziksel olarak ofiste bulunmanın üretkenliğin tek yolu olmadığını gösterdi. Covid bizi evden çalışmaya zorladı ve evden de üretken olabileceğimizi öğrendik,” diyor Baverstock.

Bazı pozisyonlar için işe alım hiper-yerel hale geliyor

Seyahat ve hareketlilik, dünya genelinde 2020'den beri büyük ölçüde kısıtlanmış durumda ve yakın gelecekte de eğilim bu yönde olmaya devam edecek; bu da kuruluşları çalışmaya ve yaşama yönelik yenilikçi çözümler geliştirmeye zorluyor. HLS işe alımlarında geniş yetenek havuzu, eve yakın hastanelerde ve laboratuvarlarda açık pozisyon aramanın değerinde mutabık olmaya başlıyor. Bu durum özellikle doktor, hemşire ve laboratuvar teknisyeni gibi uzman personelin işe alımında çeşitli zorluklar yaratıyor, çünkü işe alım uzmanları bu pozisyonlar için en uygun kişileri sınırlı bir coğrafi alandan bulmak zorunda.

Uluslararası hareketliliğin durma noktasına gelmesiyle işe alım uzmanları dikkatlerini, ihtiyaçları karşılama potansiyeli olan yerel yetenekleri değerlendirmeye yöneltiyor.

“

Son üç yılda Afrika'da HLS sektöründe yerel düzeyde daha fazla işe alım yapıldı. Tıbbi cihaz sektöründe, ilaç sektöründe, klinik araştırmada ve biyoteknolojide şirketler yerel yetenekleri işe alarak ülkede olumlu bir etki yaratıyorlar. Bu da mevcut yerel yeteneklerin beceri kalitesinin artmasına yardımcı oluyor. Michael Page Orta Doğu'dan Valentin

Demande, bu eğilimin ülkeye yurt dışından personel getirme maliyetlerini azaltmaya yardımcı olduğunu söylüyor.

Demande, yerel işe alımın tercih edilmesinin

bir diğer sebebi olarak Orta Doğu'daki vize kısıtlamaların yanı sıra, yurt dışından personel getirmektense yerel yeteneklere fırsat verme eğilimi anlamına gelen istihdamın 'Suudilileştirilmesi'ne işaret ediyor.

“Birçok HLS müşterisi, zaman, emek ve maliyet tasarrufu sağlamak için yerel yetenekler geliştirmek üzere mezunlara yönelik programlar uygulamaya koydu. Bu eğilim, özellikle pandeminin getirdiği zorluklara yanıt olarak başladı” diye ekliyor Demande.

Çin, liderlik yeteneklerine olan ihtiyacı karşılamak için yurt dışından dönen Çinlileri arıyor.

“

Çin'de büyük hareketlilik trendi, yurt dışında öncülük ettikleri başarılı işlerinden kendi ülkelerine geri dönen profesyonellerin ilgisini çekmeye odaklanmış durumda. Çin sağlık sektörü ağırlıklı olarak yerli ilaç şirketlerine ve yerel ve küresel özel sermaye ve girişim sermayesi fonlarının yatırım yaptığı, hızla büyüyen biyoteknoloji sektörüne dayalı yürüdüğü için, pazarın esas isteği, Çince konuşan ve yerel kültürü anlayan Çinli adayları şimdiki ülkelerinden yeniden buraya yerleştirmek. Page Executive Çin'den Maria

Karp, “Doğru kişileri bulmak oldukça zor olsa da, bu yaklaşım Çin'i giderek daha fazla küresel yetenek arayışına girmeye teşvik ediyor” diyor.



Bazı pozisyonlar için işe alım hiper-yerel hale geliyor

Karp, Çin'in iş pozisyonlarını doldurmak üzere mahallesinin dışına bakmak durumunda kalmasının stratejik nedenlerini açıklıyor. "Çin HLS sektörünün hızla genişlemesi sonucunda, yetenek açıkları oluştu ve Çin'de daha önce hiç var olmayan iş türleri ortaya çıktı. Gen ve hücre tedavisi, mRNA aşısı gibi yeni teknolojilerin hızla artmasıyla bir araya geldiğinde, bu durum Çin'in sağlık ve yaşam bilimleri pazarında karşılanmayı bekleyen büyük bir yetenek ihtiyacı oluşturdu. Bu özellikle ilaç keşfi, klinik geliştirme, CMC (ilaç kimya, üretim ve kontrolü) ve biyo-üretimin kapsamını ilgilendiriyor. Dolayısıyla bazı işler için küresel yetenek havuzu başlıca aday kaynağıdır ve hareketlilik esastır."

Yerel işe alım, büyük siyasi değişimler nedeniyle İngiltere'de de artıyor. Baverstock şöyle ifade ediyor: "Brexit, Birleşik Krallık ile Avrupa'nın geri kalanı arasında uluslararası hareketliliği daha da zorlaştırdı ve bu durumda müşterilerin adaylara sponsor olup taşınma masraflarını da ödemeye gönüllü

olması gerekiyor. Bu nedenle yerel işe alım, eskisinden de daha büyük ve daha ciddi bir seçenek.

"Ruhsatlandırma işleri, biyometri ve tıbbi işler de dahil uzaktan yürütülebilecek pozisyonlar için, işe alım uzmanlarının seçim yapabilecekleri daha geniş bir yetenek havuzu var. Şirketlerin ülke dışında arama yapması gereken niş pozisyonlar için ise işe alımda güçlükler baş gösteriyor. Reaktif uzmanları, Steril Enjeksiyon Ürünleri ve Steril üretimdeki pozisyonların yanı sıra artan Yetkili Kişi ihtiyacı, bunlardan bazıları" diyor Baverstock.

"Fransa'ya doğru uluslararası hareketlilik, faaliyetlerin sorunsuz yürütülmesi için yerel dili bilme gerekliliği nedeniyle her zaman zorluklar barındırmıştır. Fransa'ya taşınmayı tercih eden uluslararası aday sayısı azalıyor (son yedi yılda yaptığım tüm işe alımların yaklaşık %2-3'ü)" diyor Hervio.



Şirket içi hareketlilik: Geleceğin çağrısı

Harris, şirket içi hareketliliğin genellikle göz ardı edilen yeni bir trend olduğunu söylüyor ve bunun, müşterilerin kendi içlerine kapalı halde faaliyet yürütmesinden kaynaklandığını ifade ediyor. “İşe alım ihtiyacı olduğunda dışarı açılıyorlar ve bu aslında, yetenekler bu ihtiyacın veya talebin farkına bile varmadan gerçekleşiyor. Şirketlerindeki bireylerin potansiyelini gerçekten anlayan az sayıda müşteri var. Sorulacak soru şu: Zaten ellerinde olan hangi beceriler var? Müşterilerin bu mevcut becerileri değerlendirip ardından şirkette bulunan yetenekleri geliştirmesi, eğitmesi ve artırması çok daha iyi bir seçenektir.

Harris, şirket içi hareketlilik trendinin, ciddiye alınırsa, yakın gelecekte artması beklenen yeni iş unvanları talebini karşılama potansiyeli taşıdığını ifade ediyor. “Bunlar bugün henüz var olmayan beceriler. Bu becerileri pazarda aramanın bir anlamı yok.

Çünkü yoklar. Dolayısıyla elimizdeki tek seçenek, şirket çalışanlarına eğitim vermek. Bu da, iş unvanları için değil, potansiyel ve beceri için işe alım yapılan bir dünyaya girdiğimiz anlamına geliyor. Ve yetenekleri işe alıp geliştirirken, mevcut şirket içi havuzunuza bakmanız çok daha yararınıza olur” diyor Harris.



TEMEL MESAJLAR

Sağlık ve Yaşam Bilimleri sektörü işe alım yaparken yetenek politikalarını, Covid'in sarstığı, esneklik, yenilikçilik ve yaratıcılık talep eden yeni dünyaya göre uyarlamak zorunda kaldı. Büyüyen uzaktan çalışma kültürü, laboratuvar veya hastaneye bağlı olmayan birçok pozisyona fayda sağladı. Öte yandan, seyahat ve hareket kısıtlamaları işe alım uzmanlarını ihtiyaçları karşılamak üzere yerel adaylar aramaya zorladığında, sektör işe alımda bazı güçlüklerle tanık oldu. İşte ortaya çıkan trendler.



Uzaktan çalışma, bazı HLS pozisyonları için yapılan aramaları daha geniş bir alana yayarak uzak mesafelerden büyük yeteneklerin ilgisini çekti.



Seyahat kısıtlamaları ve evrak işlemlerindeki zorluklar, diğer bazı pozisyonlar için aramaları daha küçük bir coğrafi alana sınırladı.



Şirket içi hareketlilik veya şirket içindeki adayların becerilerinin artırılarak yer değiştirmesi, iş dünyasını, yeni ve henüz tanımlanmamış becerilere yönelik ihtiyaçları karşılamaya doğru hazırlamayı vaat ediyor.

**Patrick Hollard**

İcra Kurulu Üyesi

E-posta: patrickhollard@michaelpage.com.br

[in](https://www.linkedin.com/in/patrickhollard/) <https://www.linkedin.com/in/patrickhollard/>**Olly Harris**

Global Genel Müdür - Page Outsourcing

E-posta: ollyharris@pageoutsourcing.com

[in](https://www.linkedin.com/in/ollyharris/) <https://www.linkedin.com/in/ollyharris/>**Chloe Baverstock**

Sağlık ve Yaşam Bilimleri Müdürü

E-posta: chloebaverstock@michaelpage.com

[in](https://www.linkedin.com/in/chloeaimeeturner/) <https://www.linkedin.com/in/chloeaimeeturner/>**Emmanuel Hervio**

Kıdemli Müdür – Sağlık ve Yaşam Bilimleri

E-posta: emmanuelhervio@michaelpage.fr

[in](https://www.linkedin.com/in/emmanuel-hervio-23103a33/) <https://www.linkedin.com/in/emmanuel-hervio-23103a33/>**Maria Karp**

Page Executive Yöneticisi – Sağlık ve Yaşam Bilimleri

E-posta: mariakarp@pageexecutive.com

[in](https://www.linkedin.com/in/maria-karp-42644148/) <https://www.linkedin.com/in/maria-karp-42644148/>**Valentin Demande**

İş Faaliyetleri Müdürü – Sağlık ve Yaşam Bilimleri

E-posta: valentindemande@michaelpage.ae

[in](https://www.linkedin.com/in/valentin-demande/) <https://www.linkedin.com/in/valentin-demande/>**Marta Guíluz**

Sağlık ve Yaşam Bilimleri Yönetim Danışmanı

E-Posta: martaguiluz@pagepersonnel.es

[in](https://www.linkedin.com/in/marta-gu%C3%ADluz/) <https://www.linkedin.com/in/marta-gu%C3%ADluz/>

Sağlık ve Yaşam Bilimleri – PageGroup