



KLINIKEN
SÜDOSTBAYERN

2024

PERSONALBERICHT

ECHTE STÄRKE ENTSTEHT NUR IM TEAM!

IMPRESSUM

Personalbericht 2024

Herausgeber: Kliniken-Südostbayern AG

Verantwortlich: Dr. Uwe Gretscher, Vorstandsvorsitzender,
Philipp Hämmerle, Vostand

Konzept/Redaktion:

+ Geschäftsbereich Personal und Bildung

Um den Lesefluss zu verbessern, wurde in diesem Bericht auf die gleichzeitige Nennung aller Sprachformen für Personengruppen (m/w/d) verzichtet. Mit den Personenbezeichnungen sind jedoch grundsätzlich alle Geschlechter gemeint.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	- 2 -
2	Organisationsentwicklung	- 3 -
2.1	Nachhaltigkeit bei der KSOB	- 4 -
2.2	Umzug Trostberg	- 5 -
3	Personalarbeit bei der KSOB	- 6 -
3.1	Recruiting und Personalmarketing	- 6 -
3.2	Personalstruktur	- 8 -
3.3	Personalbestand nach Berufsgruppen	- 9 -
3.4	Alters- und Geschlechterstruktur	- 10 -
3.5	Unternehmenszugehörigkeit	- 12 -
3.6	Fluktuationsquote	- 12 -
4	Personalbindung	- 12 -
4.1	Kulturentwicklung	- 13 -
4.2	Interne Fort- und Weiterbildung	- 13 -
4.3	Führungskräfteentwicklung – Management Führungsforum	- 14 -
4.4	Familie und Beruf	- 14 -
4.5	Überblick Benefits	- 15 -
5	Kommunikation	- 15 -
5.1	myKSOB	- 16 -
5.2	Mitarbeiterdialog	- 17 -
6	Gemeinsam gesund	- 18 -
6.1	System der Belastungsmessung und Monitoring	- 18 -
6.2	Führungskräfte-Qualifizierung	- 20 -
6.3	Auswahl und Qualifizierung von Gesundheitslotsen als Multiplikatoren	- 20 -
6.4	Gemeinsam aktiv – Events und Angebote	- 22 -
6.5	Gemeinsam zurück im Job	- 23 -
6.6	Psychische Gefährdungsbeurteilungen	- 23 -
6.7	Gemeinsam sicher	- 24 -
7	Mitarbeitergewinnung	- 25 -
7.1	Maßnahmen zur Azubigewinnung	- 25 -
7.2	Relaunch der Online-Karriereseite der KSOB	- 26 -
7.3	Personalmarketing	- 26 -
7.4	Auslandsrecruiting	- 27 -
8	Bildungsmanagement	- 28 -
8.1	Zahlen-Daten-Fakten zum Thema Ausbildung	- 28 -
8.2	Berufsfachschulen der KSOB AG	- 29 -
9	Digitalisierung	- 31 -
9.1	Rexx	- 31 -
9.2	myTime	- 31 -
10	Ausblick	- 32 -

1 Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Gesundheitsbranche stand 2024 vor enormen Herausforderungen. Die angekündigte Krankenhausreform, der sich weiter verschärfende Fachkräftemangel und die anhaltende finanzielle Belastung vieler Kliniken prägten das Jahr. Auch wir mussten uns diesen Realitäten stellen und Entscheidungen treffen, damit die Versorgung der Region in höchster Qualität gewährleistet bleibt. Durch die Schließung der Standorte Freilassing und Ruhpolding konnten wir Patientenströme umlenken und sicherstellen, dass Mindestmengen erreicht werden und so zur Festigung unserer Strukturen beitragen. Wir freuen uns, dass wir allen betroffenen Mitarbeitenden einen neuen Arbeitsplatz anbieten konnten und besonders über Erfolgsgeschichten wie den Umzug der Schmerztherapie in Trostberg - mehr dazu in Kapitel 2.2.

Wir investieren gezielt in die Zukunft. Unsere Bauvorhaben, insbesondere die Modernisierung des Klinikums Traunstein und die Planungen für die Zentralklinik Berchtesgadener Land, schreiten mit großen Schritten voran. Im letzten Jahr haben wir bereits sehr viel in die Modernisierung investiert, um unseren Mitarbeitenden und Patienten ein zeitgemäßes Umfeld zu bieten. Zudem treiben wir die Digitalisierung unserer Prozesse stetig voran, um die Versorgungsqualität für unsere Patienten zu verbessern und gleichzeitig unsere Mitarbeitenden zu entlasten. Beispielsweise haben wir ein neues digitales Dokumentationssystem implementiert, das die Arbeitsbelastung unserer Pflegekräfte reduzieren wird.

Ein besonderer Dank gilt all unseren Mitarbeitenden. Ihr unermüdlicher Einsatz, ihre Flexibilität und ihr Engagement ermöglichen es uns, auch in diesen turbulenten Zeiten eine hochwertige Patientenversorgung sicherzustellen. Ihre Leistung verdient höchste Anerkennung und Respekt.

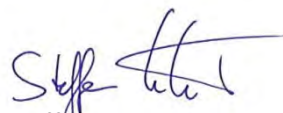
Die Entwicklungen im Gesundheitswesen werden uns auch künftig vor neue Aufgaben stellen. Mit unserem fundierten Know-how und unserer Innovationskraft sind wir jedoch zuversichtlich, diese Herausforderungen zu meistern und die Gesundheitsversorgung in unserer Region nachhaltig zu sichern.

Wir laden Sie ein, auf den folgenden Seiten der nunmehr sechsten Auflage unseres Personalberichts mehr über unsere Personalarbeit, die aktuellen Herausforderungen und unsere innovativen Lösungsansätze zu erfahren. Gemeinsam werden wir den Wandel im Gesundheitswesen aktiv gestalten und die medizinische Versorgung in Südbayern weiter stärken - für eine gesunde Zukunft unserer Region. EINFACH.IMMER.BESSER.

Mit herzlichen Grüßen



Philipp Hämmerle
Vorstand



Steffen Köhler
Prokurist, Geschäftsbereichsleiter Personal und Bildung

2 Organisationsentwicklung

Die Kliniken Südostbayern beschäftigen sich bereits seit mehreren Jahren intensiv mit dem Lean-Hospital-Ansatz. Dieser Ansatz, der ursprünglich aus der Automobilindustrie stammt, hat das Ziel Verschwendung zu minimieren und Abläufe effizienter zu gestalten – immer mit dem Fokus auf eine Verbesserung der Qualität und der Patientenzufriedenheit. In den vergangenen Jahren wurden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die den Prinzipien von Lean Hospital entsprachen. Hierzu gehörten unter anderem Prozessoptimierungen und der Umbau zu sogenannten Lean Bettenstationen.

Jedoch brachte die Corona-Pandemie eine große Herausforderung mit sich: die intensiven Krisenjahre forderten die gesamte Aufmerksamkeit und Ressourcen der Kliniken. In dieser Zeit geriet das Thema Lean Hospital in den Hintergrund. Viele der ursprünglich angestoßenen Initiativen wurden ausgesetzt oder verlangsamt, da der Fokus auf der Bewältigung der Pandemie lag. Doch trotz dieser schwierigen Phase ist der Lean-Ansatz nach wie vor ein zentraler Bestandteil der langfristigen Strategie der Kliniken Südostbayern.

Seit Ende 2023 befassen sich der Vorstand zusammen mit dem Führungsteam erneut intensiv mit dem Thema Lean Hospital. Gemeinsames Ziel ist es die Kliniken zu einem „Lean Hospital“ zu transformieren. Dieser Wandel erfordert einen tiefgreifenden Kulturwandel, der von allen Führungskräften und den Mitarbeitenden getragen werden muss. Ein „Lean Hospital“ kann nur dann erfolgreich sein, wenn die gesamte Organisation – von der Führungsebene bis hin zu den Fachkräften in den einzelnen Bereichen – gemeinsam an einem Strang zieht. Der Kulturwandel muss durch alle Hierarchieebenen hindurch sichtbar und spürbar werden.

Der Vorstand und das Führungsteam haben in einem intensiven und sorgfältigen Prozess den Lean-Hospital-Ansatz für die KSOB ausgestaltet und konkret formuliert. Entstanden ist dabei unsere „Perspektive 2030+“. Im Zuge dessen wurden unter anderem zentrale Werte und ein gemeinsamer Umgang definiert, die als Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit und Unternehmenskultur dienen. Darüber hinaus wurden strategische Projekte und Initiativen entwickelt, die die Umsetzung der Lean-Prinzipien in der gesamten Organisation vorantreiben. Ein besonderer Fokus lag auch auf der Formulierung eines klaren Führungsverständnisses, das die notwendigen Veränderungen und die aktive Rolle der Führungskräfte im Veränderungsprozess hervorhebt.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Umsetzung des Lean-Hospital-Ansatzes bei den Kliniken Südostbayern ist die konkrete und umfassende Einbindung aller Bereiche der Organisation. In der Vergangenheit lag der Fokus vor allem auf den klinischen Bereichen, da dort die größten Potenziale für Prozessoptimierungen vermutet wurden. Doch heute ist klar: ein erfolgreicher Wandel zum Lean Hospital gelingt nur, wenn alle Geschäftsbereiche, einschließlich der administrativen und unterstützenden Funktionen, aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden werden. Die effiziente Zusammenarbeit zwischen klinischen und administrativen Bereichen ist entscheidend, um ganzheitliche Lösungen zu entwickeln und alle internen Prozesse nahtlos miteinander zu verknüpfen. Durch die frühzeitige Einbindung aller Mitarbeitenden und Abteilungen wird sichergestellt, dass der Veränderungsprozess breit akzeptiert und erfolgreich umgesetzt wird. Dies fördert nicht nur eine ganzheitliche Optimierung, sondern trägt auch zu einer stärkeren Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Lean-Hospital-Konzept bei.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Kliniken Südostbayern auf ihren bisherigen Erfahrungen aufbauen und in den kommenden Jahren den Lean-Hospital-Ansatz weiter ausbauen wollen. Dieser Schritt ist nicht nur eine Antwort auf die Herausforderungen der Gegenwart, sondern auch eine langfristige strategische Entscheidung, um die Kliniken für die Zukunft fit zu machen – sowohl für die Patienten als auch für das gesamte Team der KSOB.

Die Geschäftsbereiche Personal & Bildung sowie das Qualitätsmanagement begleiten den Lean-Hospital-Prozess aktiv mit und tragen maßgeblich dazu bei, die notwendigen Veränderungen im Bereich der Personalführung und -entwicklung zu gestalten. So wurden unter anderem maßgeschneiderte Schulungsangebote entwickelt, die sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden auf die neuen Anforderungen vorbereiten. Darüber hinaus wurde ein konkretes Führungsverständnis entwickelt, das unter dem Motto „3x3 der Führung“ den Führungskräften helfen soll, ihre Rolle klar zu definieren und sich in ihrer täglichen Arbeit an konkreten, messbaren Leitlinien zu orientieren.

2.1 Nachhaltigkeit bei der KSOB

Immer bessere Medizin für immer mehr Menschen anbieten – dabei steht für uns verantwortungsvolles Handeln als Unternehmen an oberster Stelle. Gleichzeitig wollen wir neben zunehmend regulierten Rahmenbedingungen stets höchsten medizinischen Standards entsprechen. Um unserem Anspruch gerecht zu werden, legen wir besonderen Wert darauf die Qualität unserer medizinischen Behandlung zu sichern.

Aus diesem Grund stehen Transparenz, Sorgfalt und Expertise in allen Bereichen im Mittelpunkt. Unser Anspruch ist es, offen mit Fehlern umzugehen und gemeinsam daran zu arbeiten, sie zu vermeiden. Neben Transparenz verstehen wir eine Kultur des lebenslangen Lernens als Grundlage unserer Zukunftsfähigkeit. Globalen Megatrends wie Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung oder demografischem Wandel begegnen wir, indem wir technische Entwicklungen und Innovationen genau beobachten und kritisch bewerten. Dieses Vorgehen soll uns dabei helfen, im Klinikalltag neue Methoden zu schaffen und Technologien zu implementieren, um unsere Leistungen in Medizin und Service weiterzuentwickeln. So wollen wir den Bedürfnissen unserer Patienten immer besser gerecht werden. Um den nachhaltigkeitsbezogenen Herausforderungen unserer Zeit zu begegnen, wollen wir wirkungsvolle Konzepte entwickeln, stärker das Bewusstsein auf den Schutz von Umwelt, Klima und Ressourcen sowie soziale Aspekte lenken und unsere Beschäftigten dabei einbinden.

DIE ESG-Logik

Unser Nachhaltigkeitsverständnis orientiert sich an den drei Nachhaltigkeitsdimensionen ESG (Environmental, Social, Governance) und deckt somit umweltbezogene, soziale sowie Belange der verantwortungsvollen Unternehmensführung ab.

Umwelt

Zwischen einer gesunden Umwelt und menschlicher Gesundheit besteht ein enger Zusammenhang. Gesundheitsschutz setzt für uns einen konsequenten Umwelt- und Klimaschutz voraus. Deshalb beschäftigen wir uns intensiv damit, wie ein umweltfreundlicherer, ressourcenschonender Krankenhausbetrieb in Zukunft aussehen kann.

Soziales

Beste medizinische Qualität und die Sicherheit unserer Patienten haben für uns oberste Priorität. Von ebenso zentraler Bedeutung ist ihre subjektive Zufriedenheit mit ihrer Versorgung und unserem Service. Unsere Mitarbeitenden versorgen unsere Patienten kompetent und betreuen sie fürsorglich – Tag und Nacht. Darum setzen wir alles daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der sie zugleich motiviert, sich weiterzuentwickeln.

Unternehmensführung

Als Betreiber von Krankenhäusern und Medizinischen Versorgungszentren tragen wir eine große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Deshalb betrachten wir ethisches, rechtskonformes Verhalten als Voraussetzung für all unsere Aktivitäten. Dafür folgen wir strikten Compliance Regeln. Für die Zukunftsfähigkeit der Kliniken Südostbayern ist es von besonderer Bedeutung, die Transformation des Gesundheitsmarktes aktiv mitzugestalten. Schnellere Kommunikation, effizientere Verwaltungsabläufe und die innovative Nutzung von Patientendaten – dies alles trägt zur Verbesserung der Versorgungsqualität sowie zur Produktivität unserer Kliniken bei. Dabei behalten wir die fortschreitenden Anforderungen an Datenschutz und Informationssicherheit stets im Blick.

Um auch in Zukunft eine kontinuierliche Verbesserung in allen Dimensionen des Nachhaltigkeitsgedankens zu erreichen, wurde im Jahr 2024 mit der Analyse der doppelten Wesentlichkeit begonnen. Diese zeichnet aus, dass sowohl die Einflüsse der unternehmerischen Tätigkeiten der KSOB AG auf die Außenwelt (Inside-Out Betrachtung), sowie die Einflüsse von außen (Märkte, Gesetze, etc.) auf das Unternehmen, differenziert betrachtet werden. Dafür wurde das "Green Team" gegründet, ein interdisziplinär zusammengesetztes Gremium, das sich in Zukunft mit der weiteren Analyse des aktuellen Standes des Unternehmens beschäftigt, um daraus resultierend eine Strategie mit zusätzlichen Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Als offizieller Startpunkt wurde dafür eine Stakeholder-Umfrage zu den ESG Kriterien genutzt die zeigte, dass vor allem auf Mitarbeiterseite ein großes Interesse für die Thematik besteht. Als konkretes Anliegen wurden dabei Kampagnen zu den Inhalten Abfall- und Plastikreduktion, Optimierung der Energie- und Wasserbedarfe, sowie die Verbesserung der Lagerprozesse identifiziert.

2.2 Umzug Trostberg

Der Umzug der Schmerzklinik der Kliniken Südostbayern von Ruhpolding nach Trostberg markiert einen bedeutenden Schritt in Richtung Zukunftssicherheit und Weiterentwicklung. Dank sorgfältiger Planung und einer reibungslosen Umsetzung konnten zahlreiche Vorteile realisiert werden, die sowohl die Effizienz der Abläufe als auch die Qualität der Versorgung deutlich verbessern.

Bereits zwei Wochen nach dem Umzug lief der Betrieb wieder vollumfänglich, was das Engagement und die Anpassungsfähigkeit des gesamten Teams eindrucksvoll unter Beweis stellt. Besonders positiv wirkt sich die neue räumliche Struktur aus: Alle 24 Patientenbetten sind nun auf einer Etage untergebracht, was die Arbeitswege für das Pflegepersonal erheblich verkürzt und den Arbeitsalltag deutlich erleichtert. Diese Optimierung unterstützt nicht nur die Effizienz, sondern steigert auch die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am neuen Standort.

Der Wechsel nach Trostberg bietet zudem wertvolle Möglichkeiten für eine erweiterte Patientenversorgung. Die Nähe zu anderen Fachabteilungen, wie beispielsweise der Orthopädie, fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit. Schnelle fachärztliche Konsultationen sind nun möglich, ohne dass die Schmerztherapie unterbrochen werden muss. Dies minimiert Therapieabbrüche und Verlegungen, was für Patienten mit komplexen Krankheitsbildern von großem Vorteil ist. Gleichzeitig profitiert das gesamte Krankenhaus Trostberg von der Expertise der Schmerzklinik, die bei schwierigen Schmerzfällen beratend unterstützt und Schmerzkonzepte für alle Abteilungen bereitstellt.

Durch diese enge Verzahnung wird die medizinische Versorgung in der Region nachhaltig gestärkt. Der Umzug hat sich somit als Gewinn für alle Beteiligten erwiesen – für die Patienten ebenso wie für das Personal. Die Entscheidung, die Schmerzklinik nach Trostberg zu verlegen, leistet einen wesentlichen Beitrag zur

Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung in Südostbayern und stellt die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft.

3 Personalarbeit bei der KSOB

Die Personalarbeit bei den Kliniken Südostbayern ist breit gefächert und klar strukturiert, um sowohl die Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen als auch die Patientenversorgung nachhaltig zu verbessern. Im Zentrum steht ein umfassender Ansatz, der Personalentwicklung, Schulmanagement, Personalmanagement, Personalservice, Personalgewinnung und Betriebsmedizin vereint.

Die **Personalentwicklung** konzentriert sich darauf, die Kompetenzen der Mitarbeitenden kontinuierlich zu stärken. Dabei spielen Fort- und Weiterbildungen, die Entwicklung moderner Personalinstrumente sowie Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements eine zentrale Rolle. Durch gezielte Förderung wird die Qualität der Arbeit verbessert, was direkt in der Patientenbetreuung spürbar ist.

Das **Schulmanagement** sorgt dafür, dass künftige Pflegekräfte und Fachpersonal optimal ausgebildet werden. Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis in den Pflegeschulen, der OTA-/ATA-Schule und der Pflegehelferschule gewährleistet, dass hochqualifizierte Fachkräfte in die Versorgung einsteigen. Diese Investition in die Ausbildung wirkt sich positiv auf die Verfügbarkeit, die Professionalität und auf die Empathie in der Patientenversorgung aus.

Im Bereich des **Personalmanagements** stehen Effizienz und reibungslose Abläufe im Vordergrund. Mit digitalen Tools wie *MyTime* und *Rexx* werden Prozesse optimiert, um mehr Zeit für die wesentlichen Aufgaben in der Patientenpflege zu schaffen. Der **Personalservice** bietet darüber hinaus eine persönliche Betreuung für Mitarbeitende und koordiniert ein breites Spektrum – von der Ausbildung über die Betreuung verschiedener Teams bis hin zum Praktikantenservice.

Die **Personalgewinnung** setzt auf moderne Recruiting-Strategien und kreatives Personalmarketing, um qualifizierte Fachkräfte dank einer starken Arbeitgebermarke zu gewinnen. Dies trägt dazu bei, die Teams in den Kliniken optimal zu besetzen und eine kontinuierlich hohe Qualität in der Patientenversorgung sicherzustellen. Ergänzt wird dies durch die **Betriebsmedizin**, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden fördert, was letztlich auch den Patienten zugutekommt.

Durch diese ganzheitliche und zukunftsorientierte Personalarbeit profitieren die Patienten direkt: Die Kliniken können hochmotivierte und bestens ausgebildete Teams bereitstellen, die nicht nur fachlich, sondern auch menschlich überzeugen. Kurze Wege, abgestimmte Abläufe und interdisziplinäre Zusammenarbeit tragen dazu bei, dass die Patienten sich gut aufgehoben fühlen und eine erstklassige medizinische Versorgung erhalten. Die strategische Personalarbeit der Kliniken Südostbayern ist somit ein entscheidender Faktor für die exzellente und nachhaltige Patientenbetreuung in der Region.

3.1 Recruiting und Personalmarketing

Das *Rexx* Bewerbermanagementsystem ist inzwischen in allen Unternehmensbereichen erfolgreich implementiert. Unser Fokus liegt nun auf der kontinuierlichen Optimierung, um das Potenzial des Systems voll auszuschöpfen.

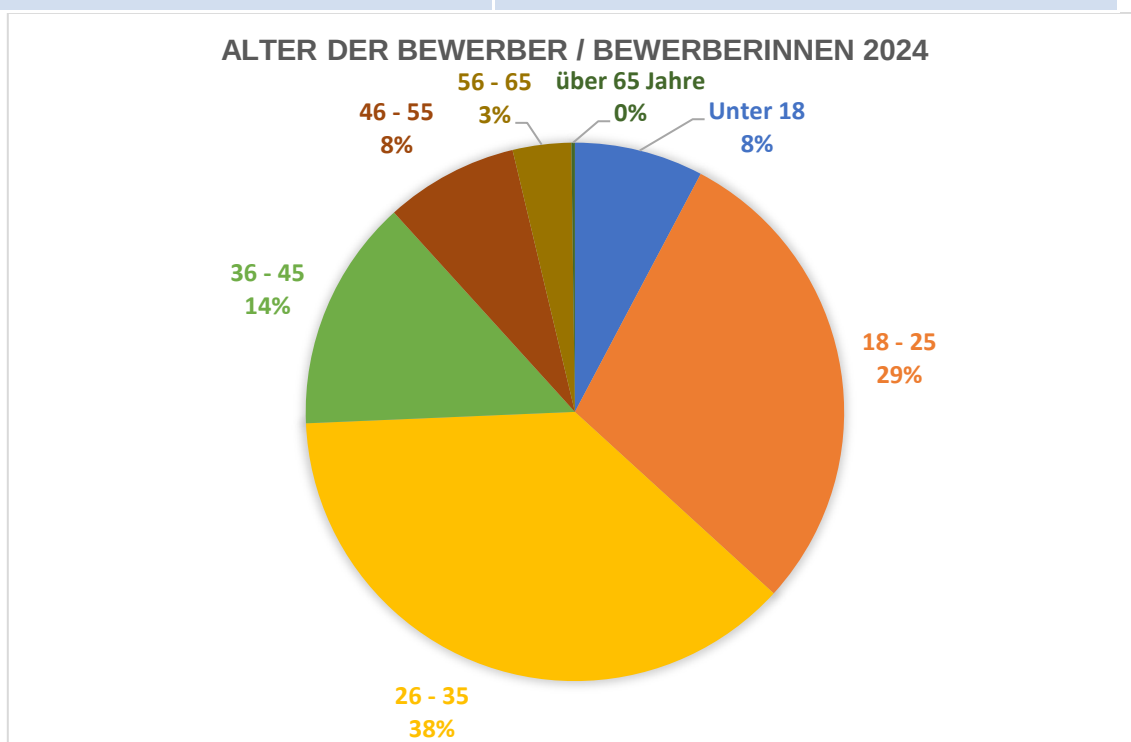
Um alle Mitarbeitende optimal zu unterstützen, bieten wir regelmäßig Online-Schulungen und eine offene Sprechstunde an. Dort können Fragen geklärt und Praxisbeispiele geteilt werden. Die Anmeldung erfolgt über den Veranstaltungskatalog in REXX.

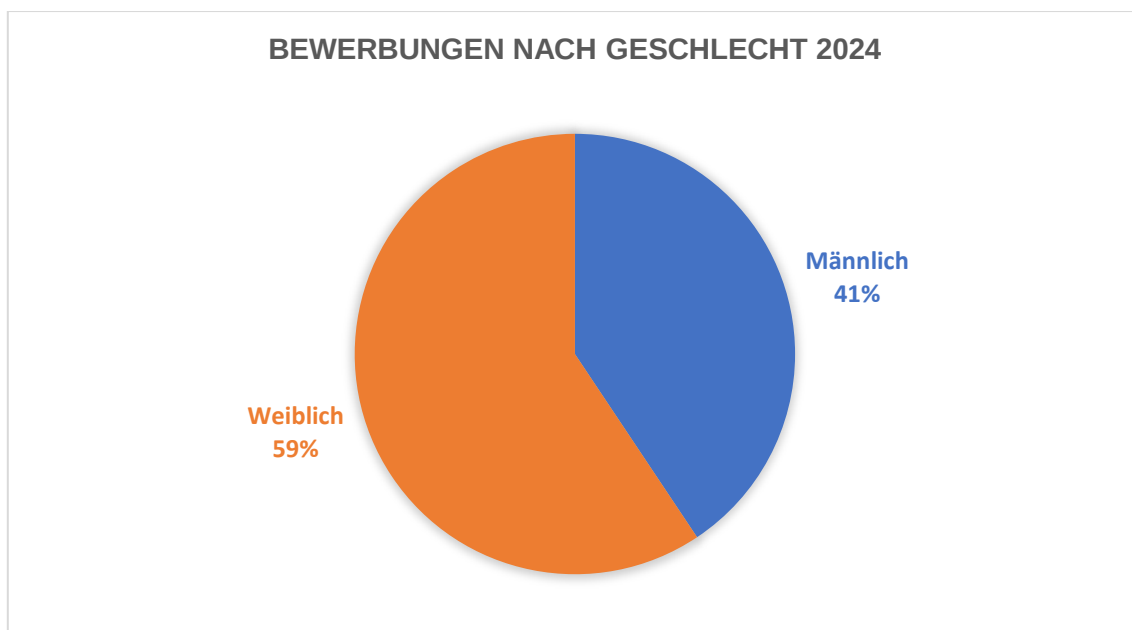
Ein weiterer Schwerpunkt des Recruitings ist die Erhebung und Auswertung von Kennzahlen. Um aussagekräftige Daten zu gewährleisten, legen wir großen Wert auf sorgfältige Datenpflege.

Nachfolgend ein kurzer Überblick zu relevanten KPIs

Stellenanzeigen zur Publizierung pro Quartal KSOB und FÄZ (intern und extern)	
Q1 2024	52 Anzeigen
Q2 2024	60 Anzeigen
Q3 2024	70 Anzeigen
Q4 2024	64 Anzeigen

Bewerbungseingang pro Quartal (auch Mehrfachbewerbungen enthalten)	
Q1 2024	1.747 Bewerbungen
Q2 2024	1.586 Bewerbungen
Q3 2024	1.822 Bewerbungen
Q4 2024	2.116 Bewerbungen





Beinahe dreiviertel aller Bewerber sind unter 36 Jahre alt. Erfreulich ist, dass die Geschlechterverteilung unter den Bewerbern relativ ausgeglichen ist.

3.2 Personalstruktur

Übersicht	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024
Personalbestand VK	2.416,7	2.412,4	2.470,2	2.602,7	2.717,5
Personalbestand Köpfe - Jahresdurchschnitt	3.767	3.826	3.935	4.080	4.167
Personalbestand Köpfe - Stichtag 31.12.	3.815	3.914	4.048	4.142	4.245
davon unbefristete Angestellte	3.134	3.124	3.405	3.492	3.545
davon befristete Angestellte	339	396	345	357	385
davon Auszubildende	294	306	298	293	315
Durchschnittsalter in Jahren	40,6	40,2	40,6	40,6	40,3
Fluktuationsquote* in %	11,0	10,0	11,4	11,0	11,7
Teilzeitquote in %	45,7	44,9	45,5	46,7	46,8
Mitarbeitende in Freizeitphase	30	38	37	36	28

***Austritte im Verhältnis zum Mitarbeiterbestand ohne Auszubildende, Schüler, Bundesfreiwilligendienstleistende und Praktikanten inkl. Eintritte.**

Die Kliniken Südostbayern AG beschäftigte im Jahr 2024 durchschnittlich 4.167 Mitarbeitende, was einem Zuwachs von 87 Personen im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Dieser Anstieg verdeutlicht die gestiegenen Anforderungen im Gesundheitswesen, die vor allem durch den demografischen Wandel und die Zunahme älterer Patienten geprägt sind. Ältere Patienten benötigen häufig intensivere Betreuung, wodurch der Bedarf an qualifiziertem Personal steigt (Destatis, 2023).

Auffallend ist die Diskrepanz zwischen den Vollzeitäquivalenten (VK) von 2.717,5 und der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. Im Vergleich zum Jahr 2020 stieg dieses Delta sogar um +100. Die Differenz ist in erster Linie auf die hohe Teilzeitquote von 46,8 % zurückzuführen, die für die Branche als charakteristisch gilt. Flexible

Arbeitszeitmodelle sind zunehmend gefragt, da sie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen (IAB, 2023).

Chancen:

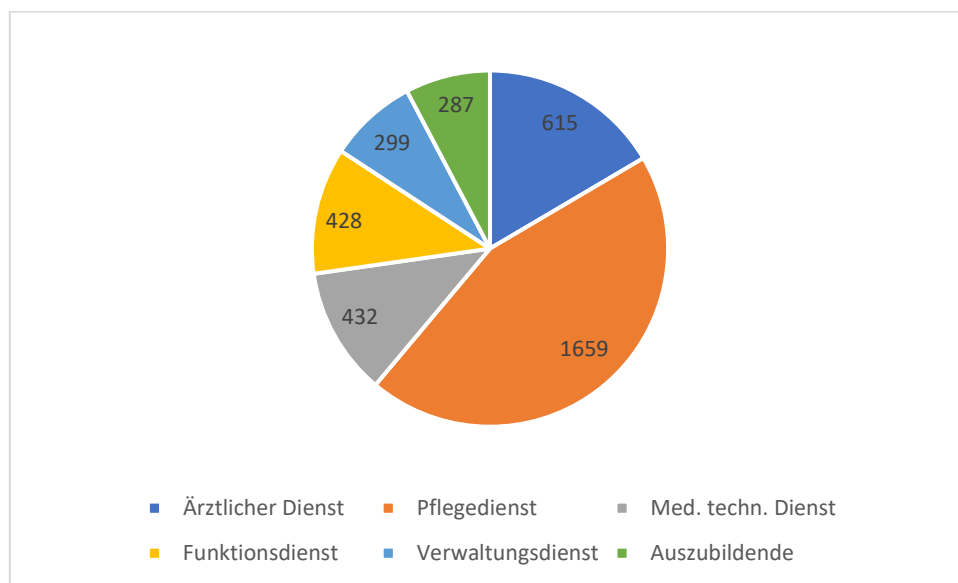
Flexible Arbeitszeiten steigern die Mitarbeiterzufriedenheit und fördern die Integration unterschiedlicher Zielgruppen, wie beispielsweise Eltern oder Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen (BMFSFJ, 2022).

Die KSOB setzt auf Maßnahmen wie Belegplätze in Kindertagesstätten und flexible Schichtmodelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Studien belegen, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen die Rückkehr von Fachkräften nach der Elternzeit begünstigen („Ich pflege wieder, wenn...“, DAK-Gesundheit, 2023).

Herausforderungen:

Der erhöhte Abstimmungsbedarf in der Dienstplanung sowie zusätzliche Betriebskosten können die Effizienz der Organisation belasten.

3.3 Personalbestand nach Berufsgruppen



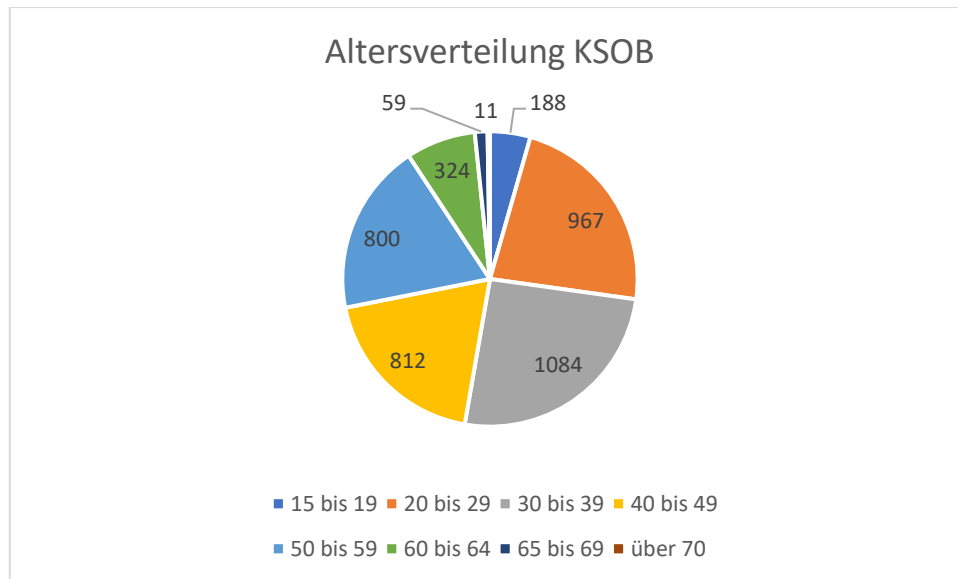
Das Tortendiagramm stellt die Verteilung der Mitarbeitenden auf verschiedene Berufsgruppen im Unternehmen dar. Der größte Anteil entfällt auf den Pflegedienst, gefolgt vom ärztlichen Dienst. Weitere wesentliche Bereiche sind der medizinisch-technische Dienst, der Funktionsdienst sowie der Verwaltungsdienst. Auch Auszubildende nehmen einen sichtbaren Anteil ein, was die Bedeutung der Nachwuchsförderung im Unternehmen unterstreicht. Diese Verteilung spiegelt die interdisziplinäre Zusammenarbeit wider, die für eine ganzheitliche Patientenversorgung essenziell ist.

Das Verhältnis von Pflegepersonal zu Ärzten (3:1) entspricht dem deutschen Durchschnitt.

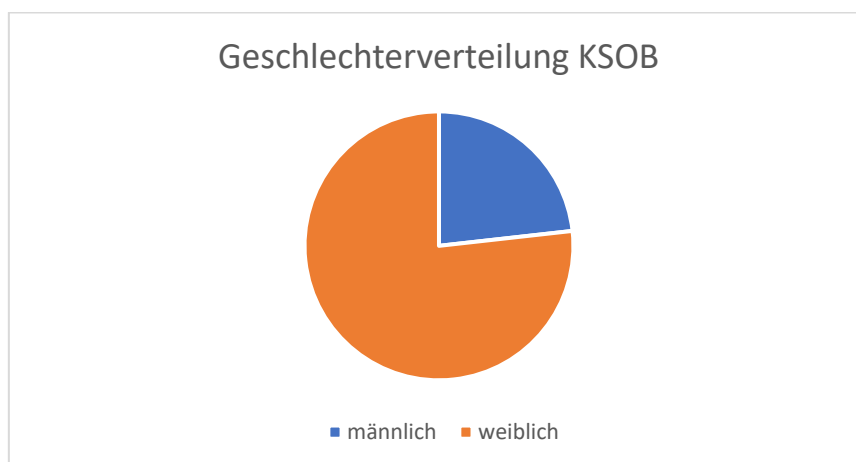
	Ø 2020		Ø 2021		Ø 2022		Ø 2023		Ø 2024	
	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe
Anzahl der Beschäftigten	2.417	3.767	2.412	3.826	2.470	3.935	2.603	4.080	2.718	4.167
Ärztlicher Dienst	441	549	434	554	438	579	460	610	476	615
Pflegedienst	951	1.406	967	1.456	1.015	1.533	1.068	1.581	1.139	1.659
Med. Techn .Dienst	287	438	276	425	281	437	296	451	289	432
Funktionsdienst	269	377	268	371	276	388	294	414	307	428
Verwaltungsdienst	192	258	193	266	200	273	212	294	216	299
Auszubildende	35	294	36	306	35	292	34	284	35	287
Außertarifliche Beschäftigte		157		166		173		173		161
Tarifangestellte		3.610		3.660		3.762		3.907		4.006

3.4 Alters- und Geschlechterstruktur

Altersstruktur	2020		2021		2022		2023		2024	
Altersgruppe	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
15 bis 19	0,60%	3,85%	0,66%	4,29%	0,82%	4,01%	0,77%	4,03%	0,68%	3,75%
20 bis 29	4,22%	18,48%	4,45%	18,63%	4,48%	18,54%	4,32%	17,66%	4,43%	18,37%
30 bis 39	6,03%	17,14%	5,85%	17,09%	6,06%	17,70%	5,99%	19,13%	6,13%	19,43%
40 bis 49	4,85%	14,23%	4,60%	13,80%	4,65%	13,54%	4,83%	13,89%	4,79%	14,36%
50 bis 59	5,69%	16,12%	5,67%	15,36%	5,57%	15,12%	5,34%	14,49%	5,00%	13,87%
60 bis 64	1,86%	5,87%	1,87%	6,59%	1,93%	6,26%	1,96%	6,06%	1,93%	5,71%
65 bis 69	0,34%	0,55%	0,28%	0,66%	0,32%	0,82%	0,31%	0,87%	0,21%	1,18%
über 70	0,13%	0,05%	0,10%	0,10%	0,20%	0,17%	0,24%	0,14%	0,07%	0,19%
Gesamtergebnis	23,70%	76,30%	23,48%	76,52%	24,03%	75,97%	23,77%	76,23%	23,25%	76,75%



Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der KSOB beträgt 40,27 Jahre. Rund 190 Mitarbeitende sind unter 20 Jahre alt, während 11 Mitarbeitende über 70 Jahre beschäftigt sind. Gut 9 % der Belegschaft ist 60 Jahre oder älter. Das entspricht einer deutlich geringeren Rate als die 15,5 % im Branchenvergleich (Destatis, 2024).



Mit einem Frauenanteil von rund 77 % liegt die KSOB leicht über dem bundesweiten Branchentrend (74,6 %, Destatis, 2024). Die hohe Frauenquote lässt sich darauf zurückführen, dass Pflegeberufe historisch von Frauen dominiert werden, was in der gesamten Branche zu beobachten ist. Eine hohe Anzahl weiblicher Fachkräfte sorgt oft für eine empathische und patientenorientierte Versorgung. Der hohe Frauenanteil macht familienfreundliche Maßnahmen wie Teilzeitmodelle und Betriebskindergärten notwendig, was generell die Attraktivität als Arbeitgeber steigert. Es erfordert jedoch zusätzliche Ressourcen für Elternzeitvertretungen und spezifische Unterstützungsangebote, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Der Verbund setzt zunehmend darauf, auch Männer für Pflegeberufe zu gewinnen, um die Geschlechtervielfalt zu fördern und die Versorgung weiter zu optimieren.

3.5 Unternehmenszugehörigkeit

Zugehörigkeit in Jahren	2020	2021	2022	2023	2024
bis 5 Jahre	44,04%	45,86%	47,75%	48,26%	50,22%
> 5 bis 10 Jahre	18,53%	16,79%	14,75%	14,44%	14,04%
> 10 bis 15 Jahre	14,78%	14,38%	14,65%	14,39%	12,89%
> 15 bis 20 Jahre	7,79%	7,69%	7,41%	7,65%	8,90%
> 20 bis 25 Jahre	6,53%	6,82%	6,32%	6,42%	5,28%
> 25 bis 30 Jahre	4,27%	4,29%	4,50%	4,06%	4,15%
> 30 bis 35 Jahre	2,33%	2,35%	2,59%	2,85%	2,52%
> 35 bis 40 Jahre	1,07%	1,28%	1,48%	1,40%	1,41%
über 40 Jahre	0,66%	0,54%	0,54%	0,53%	0,59%
Gesamtergebnis	3.815	3.914	4.048	4.142	4.245

Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit über alle Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12. beträgt 9,3 Jahre. Seit 2020 gab es einen Mitarbeiterzuwachs von über 11%, was sich in den steigenden Zahlen der Zugehörigkeit bis 5 Jahre widerspiegelt. Die Anzahl der Beschäftigten, die zwischen 5 und 15 Jahren im Unternehmen beschäftigt sind, sinkt währenddessen tendenziell.

3.6 Fluktuationsquote

Die Berechnung erfolgt anhand folgender Formel: $\text{Austritte} / \text{durchschnittlicher Personalbestand} * 100$. Die Fluktuationsquote ist ohne Schüler, Bufdis sowie Praktikanten berechnet.

Jahresquote	2020	2021	2022	2023	2024
Köpfe 01.01.	3.284	3.364	3.432	3.580	3.691
Köpfe 31.12.	3.409	3.492	3.642	3.761	3.827
Durchschnittlicher Personalbestand	3.346,5	3.427,8	3.537,0	3.670,0	3.759,0
Abgänge im Jahr	372,0	342,0	403,0	405	438
Fluktuationsquote / Jahr	11,1%	10,0%	11,4%	11,0%	11,7%

Die Fluktuationsquote in der KSOB betrug im Jahr 2024 11,7 %, was eine Erhöhung von 0,7 % gegenüber dem Vorjahr darstellt. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt im Gesundheitswesen von 15–20 % positioniert sich der Verbund vorteilhaft (Statistisches Bundesamt, 2023). Die stabile Fluktuationsquote deutet auf ein positives Arbeitsklima und die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung hin.

4 Personalbindung

Unter Personalbindung werden alle Maßnahmen zusammengefasst, die ergriffen werden, um Mitarbeitende dauerhaft in einem Unternehmen zu halten. Das kann über das Gießkannenprinzip, also Maßnahmen, die allen Mitarbeitenden in gleicher Weise zugutekommen (wie z. B. Angebote zur Gesundheitsförderung), oder über selektive Maßnahmen, die, wie beispielsweise spezielle Qualifizierungsmöglichkeiten, individuell auf die

jeweiligen Personen gezielt zugeschnitten sind, erfolgen. Die Kliniken Südostbayern AG bietet einen Mix an solchen Angeboten.

4.1 Kulturentwicklung

Das Jahr 2024 stand ganz im Zeichen des Mottos „EINFACH.IMMER.BESSER.“ – ein Leitgedanke, der den Transformationsprozess der KSOB hin zu einem Lean Hospital maßgeblich prägt. Der Lean Hospital-Ansatz ist in den KSOB nicht neu; bereits vor der Corona-Pandemie wurden in einigen bettenführenden Stationen erste Schritte in diese Richtung unternommen. Aufgrund der positiven Ergebnisse und der Einschätzung von Vorstand und Führungsteam als wegweisend, wurde beschlossen, diesen Ansatz nun in größerem Umfang zu verfolgen. Die KSOB befindet sich somit in einem umfassenden Transformationsprozess in Richtung einer Lean-Kultur.

Der zentrale Gedanke des Lean Hospital-Ansatzes ist die konsequente Fokussierung auf den Patienten, die Optimierung aller Prozesse und Abläufe sowie die kontinuierliche Verbesserung in allen Bereichen. Dies bedeutet eine enge Verzahnung von Effizienzsteigerung und gleichzeitigem Fokus auf die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten.

Die Geschäftsbereiche Personal und Bildung waren qualitativ in diesen strategischen Entwicklungsprozess eingebunden – sowohl durch die Mitwirkung an spezifischen strategischen Projekten und Maßnahmen, die insbesondere auf eine wichtige Säule unserer Organisation, unsere Mitarbeiter, einzahlen, als auch durch die begleitende Prozessentwicklung.

Im Rahmen dieser Arbeit wurden zentrale strategische Initiativen, Projekte und Maßnahmen definiert und verabschiedet. Diese sind maßgeblich orientierungsgebend für die Schwerpunkte der Personalentwicklung in den kommenden Jahren.

Die Konzeptionierungsphase konnte weitestgehend im Jahr 2024 abgeschlossen werden, sodass 2025 ganz im Zeichen der Kommunikation und zielgerichteten Einbindung der weiteren Führungskräfte und Mitarbeitenden zu diesem umfassenden Transformationsprozess steht. Im Personalbericht 2025 wird ausführlicher auf dieses Thema eingegangen werden.

4.2 Interne Fort- und Weiterbildung

Auch im Jahr 2024 hatten zahlreiche Kollegen erneut die Möglichkeit, sich intern weiterzuentwickeln. Insgesamt wurden 408 Veranstaltungen durchgeführt, an denen 4.478 Teilnehmer aus dem breitgefächerten Fortbildungsangebot der Kliniken Südostbayern teilnahmen. Auch 176 Teilnehmer aus externen Einrichtungen nahmen das Angebot wahr.

Schwerpunkte der fachlichen Fortbildungen waren neben den internen Fachweiterbildungen wie der Fachweiterbildung Intensiv/Anästhesie, ZerCur, Praxisanleiter- und Stationsleiterweiterbildung auch Fortbildungen, die im Hinblick auf die Anforderungen der PPR 2.0 relevant sind wie beispielsweise Bobath, Kinästhetik und Basale Stimulation.

Über die regelmäßig stattfindenden Einführungsveranstaltungen konnten 400 neue Mitarbeitende in die Kliniken Südostbayern integriert werden.

Erstmals wurde zudem eine speziell auf neue Führungskräfte ausgerichtete, vierstündige Veranstaltung angeboten. Hier wurden gezielt die Erwartungen an KSOB-Führungskräfte thematisiert sowie praxisorientierte Arbeits- und Unterstützungshilfen für die Führungsarbeit vermittelt. Diese Veranstaltung wird künftig regelmäßig für neue Führungskräfte angeboten.

4.3 Führungskräfteentwicklung – Management Führungsforum

Im Jahr 2024 nahmen 99 Führungskräfte an einer internen Entwicklungsmaßnahme für Führungskräfte teil, was 43% der Führungskräfte der KSOB entspricht. Ein besonderer Schwerpunkt der Führungskräfteentwicklung im Jahr 2025 wird auf der weiteren Etablierung der Führungsforen liegen. Diese kompakten, zeitlich begrenzten Veranstaltungen von jeweils 4 Stunden widmen sich aktuellen und relevanten Themen aus der Führungsarbeit.

Datum	Zeit	Thema
Do 18.01.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Führungskraft sein in der KSOB - was wird erwartet, was steht mir als Unterstützung zur Verfügung?
Do 18.04.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Mitarbeiterjahresgespräche 2024-best practice zu Vorbereitung, Durchführung und Nachhalten
Do 16.05.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Krankenhaus in stürmischen Zeiten
Do 13.06.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Babyboomer bis Generation Z: Führen im Spannungsfeld der Generationen
Do 11.07.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Feedback geben und nehmen: Haltung, Methoden und Beispiele für ein gelingendes Miteinander
Do 19.09.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Mitarbeiter fordern und fördern - Teamdiagnose und Personalentwicklung ganz praktisch
Do 24.10.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Wie "geht" eigentlich Wertschätzung? - praktische Tipps und Tricks
Do 21.11.2024	15:00 – 18:00 Uhr	Gesund Führen - Impulse für Selbstfürsorge und "gesundheitssensiblen" Führungsstil / Krankenrückkehrgespräche

Themen Führungsforum 2024

Darüber hinaus wurde im Rahmen der Lean Kulturentwicklung ein spezielles Lean Hospital Seminar für Führungskräfte neu konzipiert, das erstmals im April 2025 durchgeführt wird. Dieses Seminar vermittelt Führungskräften praxisorientierte Methoden und Instrumente, um den Lean-Ansatz effektiv in ihre tägliche Arbeit zu integrieren und so die kontinuierliche Verbesserung und Prozessoptimierung innerhalb der KSOB voranzutreiben.

4.4 Familie und Beruf

Das Thema Kinderbetreuung beschäftigt naturgemäß viele Mitarbeitende und dadurch auch die KSOB als Arbeitgeber fortwährend. Wir möchten unsere Belegschaft möglichst gut bei dieser Herausforderung unterstützen und bieten aus diesem Grund bereits seit vielen Jahren 12 Belegkrippenplätze in der Einrichtung St. Josef in Traunstein an. Im Kindergarten TATÜTATA auf dem Campus der Kreisklinik Trostberg werden ebenfalls viele unserer Mitarbeiterkinder betreut.

Da besonders die (Sommer-)ferien berufstätige Eltern vor eine große Herausforderung bei der Kinderbetreuung stellt, beteiligte sich die KSOB 2024 bereits zum zweiten Mal an den Kosten eines Feriencamps. Wildnis2Go ist ein Projekt der Wildnisschule Chiemgau e.V. und verbindet durch spannende Kurse und Veranstaltungen das moderne Leben mit dem einfachen Sein in der Natur. Ausgebildete Pädagogen unterstützen die Kinder in ihrer Kreativität, fördern soziale Kompetenz und stärken die Verbindung zur Natur. Das immer noch wichtiger werdende Thema Nachhaltigkeit wird so bereits den Kleinsten spielerisch an die Hand gegeben.



4.5 Überblick Benefits

Den Mitgliedern der KSOB Familie stehen diverse Zusatzleistungen zur Verfügung. Diese reichen von betrieblicher Altersvorsorge und Krankenversicherung über Fahrradleasing bis hin zu regionalen Mitarbeiterrabatten und Sonderkonditionen beim Online-Shopping.

Besonderer Beliebtheit erfreut sich das Angebot der Firmenfitness mit Wellpass. Rund 1.100 Mitarbeitende nutzen diesen Benefit und haben dadurch Zugang zu vielseitigen Sportangeboten – klassische Fitnessstudios, Kletterhallen, Schwimmbäder, ... insgesamt mehr als 9.000 Einrichtungen in ganz Deutschland. Die KSOB, als einer der größten Arbeitgeber in der Region, bietet Wellpass bereits seit 2022 und hat damit erheblich an der regionalen Stärke dieses Gesundheitsnetzwerks beigetragen.

Eine Sammlung der Mitarbeiterangebote erhalten alle neuen Beschäftigten bei Einstellung. Natürlich findet sich diese außerdem in der Mitarbeiter-App myKSOB.



KSOB Mitarbeiter-Benefits

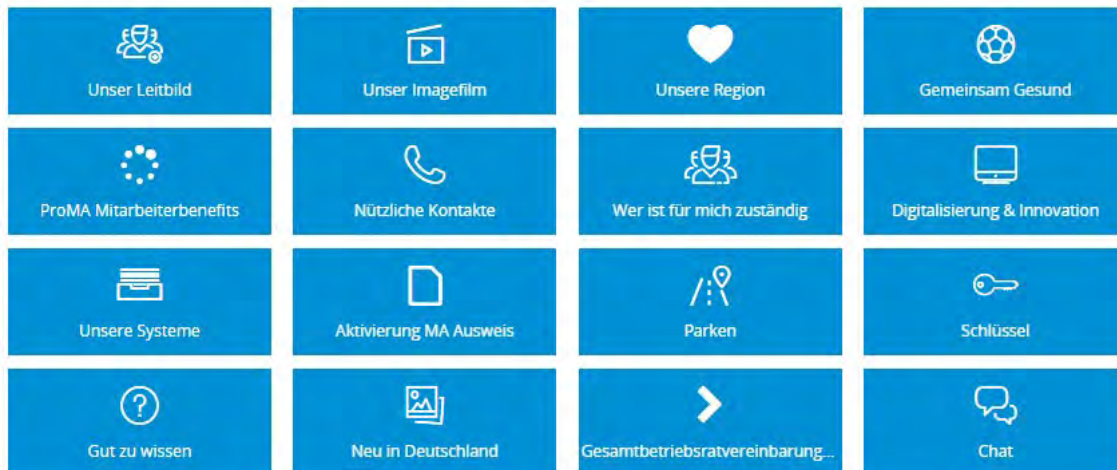
5 Kommunikation

Kommunikation in unserem Verbund ist ein Schlüssel zur Qualität der Patientenversorgung und zur Gewährleistung einer sicheren, effizienten und respektvollen Behandlung. Auf der Hand liegt dabei eine gute Kommunikation zwischen medizinischem Personal und Patienten und deren Angehörigen und natürlich der Pflege- und Ärzteschaft intern. Durch klare Kommunikation wird sichergestellt, dass alle Maßnahmen und Protokolle korrekt befolgt werden und dass jeder im Team auf dem gleichen Stand ist, was den Zustand des Patienten betrifft. Eine empathische Kommunikation kann außerdem dazu beitragen, Vertrauen aufzubauen und den Heilungsprozess zu unterstützen. Die effiziente interdisziplinäre Kommunikation hilft zudem die bestmögliche Versorgung für die Patienten sicherzustellen.

5.1 myKSOB

Mit einer Registrierungsrate von über 80 % ist unsere Mitarbeiter-App myKSOB seit dem Release im April 2020 nicht mehr wegzudenken. Informationen wie Speisepläne, ein Schwarzes Brett zum Austausch und die wöchentliche Videobotschaft des Vorstands mit aktuellen Themen sind Beispiele der vielen Mehrwerte, die myKSOB bietet. Für neue Kollegen steht die Seite „Für neue Mitarbeitende“ mit allen wichtigen Informationen für den Start im Verbund bereit:

Ein herzliches Willkommen an den Kliniken Südostbayern!



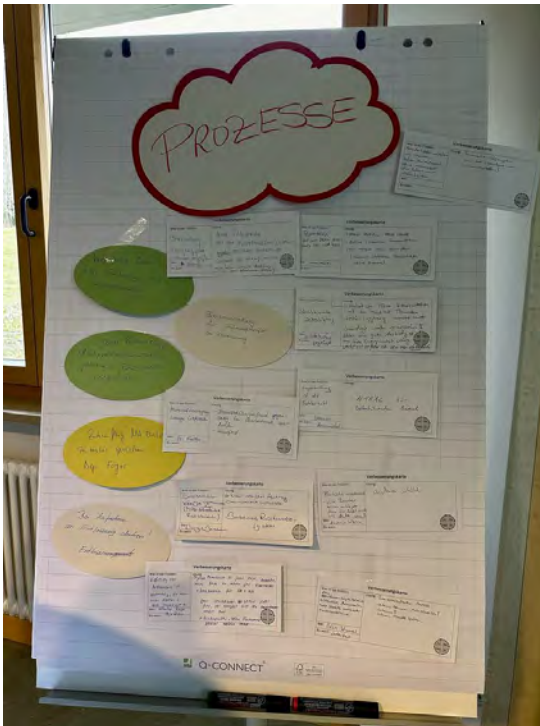
5.2 Mitarbeiterdialog

2024 fanden Mitarbeiterdialoge statt, in denen Ideen für Optimierungen und Einsparpotenziale aus Sicht der Belegschaft gefragt waren. In ungezwungener Runde sollte dabei gerne auch über den eigenen Bereich hinaus und „um die Ecke“ gedacht werden. Die Versammlungen waren freiwillig, unverbindlich, galten als Arbeitszeit und für Getränke und Snacks war gesorgt. Im regen Austausch wurden tolle Ideen und Anregungen gesammelt und interdisziplinär von mehreren Standpunkten aus besprochen. Insgesamt waren es rundum gelungene und konstruktive Veranstaltungen.

Zentrale Impulse, die im Rahmen dieser Dialoge immer wieder thematisiert wurden, waren eng mit den Prinzipien der KSOB als Lean Hospital verknüpft. Denn eine Vielzahl der Anregungen aus der Belegschaft zielte darauf ab, unsere klinischen Prozesse so zu gestalten, dass sie möglichst effizient, fehlerarm und wertschöpfend für Patienten und Mitarbeitende sind. Es stand nicht das reine „Sparen“ im Fokus, sondern die nachhaltige Verbesserung der Abläufe durch Vermeidung von Verschwendung – sei es in Form unnötiger Wege, redundanter Prozesse oder langer Wartezeiten.

Die Mitarbeiterdialoge haben vor diesem Hintergrund nicht nur zur Sammlung wertvoller Vorschläge beigetragen, sondern auch einen Kulturwandel unterstützt: hin zu mehr Eigenverantwortung, prozessübergreifendem Denken und dem Anspruch, gemeinsam an zukunftsfähigen und schlanken Kliniken zu arbeiten.





6 Gemeinsam gesund

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Kliniken Südostbayern mit seinen vier wesentlichen Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Kriseninterventionen sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung ist bereits seit Jahren fest etabliert. Nichtsdestotrotz besteht nach wie vor die Herausforderung, eine spürbare gesundheitsförderliche Unternehmenskultur zu fördern. Mit Hilfe von finanziellen Mitteln der Eva-Mayr-Stiehl-Stiftung konnte ein Projekt umgesetzt werden, durch das das BGM auf ein neues Professionalisierungsniveau gehoben und das Angebot der Krisenintervention ausgebaut wird.

Projektschwerpunkte:

- Belastungsmessung und Monitoring: systematische Analyse des Gesundheitszustands und gezielte Ableitung von Maßnahmen
- Führung: Befähigung der Führungskräfte zu proaktivem Agieren in Bezug auf das Thema Gesundheit sowie einer präventiven und gesunden Führungsweise
- Kollegiale Unterstützung: Qualifizierung und Einsatz von Gesundheitslotsen und -peers

6.1 System der Belastungsmessung und Monitoring

Belastungsmessung durch forcierte Fehlzeitenanalyse (FFZA)

Fehlzeiten können ein Anzeichen für Probleme im Arbeitsumfeld sein, deren Erkennung und Reaktion darauf von großer Bedeutung sind. Die forcierte Fehlzeitenanalyse (FFZA) ist ein strukturiertes Verfahren zur systematischen Untersuchung und Bewertung von Fehlzeiten in einem Unternehmen. Dies kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen - von der Unternehmensebene über übergeordnete Funktionsebenen bis hin zur Abteilungsebene.

Eine FFZA geht über die einfache Erfassung von Abwesenheitstagen hinaus und zielt darauf ab, tiefere Erkenntnisse über die Gründe und Muster von Fehlzeiten zu gewinnen. Diese Erkenntnisse dienen dazu, präventive Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren.

In der Praxis ermöglicht die FFZA Führungskräften nicht nur festzustellen, wie oft und wie lange Mitarbeiter abwesend sind, sondern auch die Gründe dafür zu verstehen. Diese können von physischen Arbeitsbedingungen über psychosoziale Belastungen bis hin zu organisatorischen Herausforderungen reichen. Den Führungskräften soll neben dem Tool auch ein ausführlicher Leitfaden zur Verfügung stehen, anhand dessen sie die Ergebnisse interpretieren können.

Die FFZA vereint Kennzahlen zur Altersstruktur, zum Krankenstand, zur Fluktuation und die Ergebnisse aktueller Mitarbeiterbefragungen (derzeit im Einsatz über kiwimo). Dort, wo es möglich und sinnvoll ist, werden Schwellenwerte festgelegt, um mithilfe einer Ampelfunktion potenzielle aktuelle Belastungen schnell zu erkennen. Anbei der Aufbau des Tools:



Abbildung: Auszug FFZA

Monitoring mit Hilfe von Gesundheitszirkeln

Die Empfehlungen der GDA zu den Inhalten der psychischen Gefährdungsbeurteilung dienen als Grundlage für die Durchführung von Gesundheitszirkeln in besonders belasteten Bereichen. Diese Zirkel wurden in drei Workshops abgehalten, um Belastungsfaktoren detailliert zu identifizieren und Lösungsansätze direkt mit einer hohen Mitarbeiterbeteiligung zu erarbeiten. Hier kamen jeweils Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen zusammen.

1. WORKSHOP	2. WORKSHOP	Ergebnisworkshop
Kennenlernen		
Rahmenbedingungen		
Einführung Thema	Zusammenfassung/ Vorstellung der bisher erarbeiteten Ergebnisse	Vorstellung der erarbeiteten Ergebnisse
Zirkelarbeit	Zirkelarbeit	Zirkelarbeit
Stressoren und Ressourcen sammeln, priorisieren und beschreiben	Maßnahmen sammeln, beschreiben und bewerten, Umsetzungsvorschläge	Besprechung der abgeleiteten Maßnahmen und Festlegen finaler Projektplan
Reflexion	Reflexion	Reflexion
Weiteres Vorgehen	Weiteres Vorgehen	Weiteres Vorgehen

6.2 Führungskräfte-Qualifizierung

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer präventiven und gesunden Arbeitskultur, in der die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter geschützt wird. Ihr Führungsverhalten beeinflusst unmittelbar die Reduzierung psychischer Belastungen. Dazu gehört ihre Fähigkeit, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Eine Workshop-Reihe wurde ins Leben gerufen, um eine gesundheitsförderliche Führungsweise zu fördern. In diesen Workshops erhielten Führungskräfte Kenntnisse über einen gesundheitsfördernden Führungsstil sowie Unterstützung bei der Identifizierung und Bewältigung von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz.



Abbildung: Aufbau und Inhalte Führungskräfte-Qualifizierung

6.3 Auswahl und Qualifizierung von Gesundheitslotsen als Multiplikatoren

Ein Gesundheitslotse ist ein Mitarbeiter, der sich aktiv dafür einsetzt, die psychische, physische und soziale Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Diese Personen übernehmen Verantwortung im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und fungieren als Vertrauenspersonen für ihre Kollegen. Ihr Ziel ist es, eng mit der Belegschaft zusammenzuarbeiten, um schnell Bedürfnisse und Herausforderungen zu identifizieren. Darüber hinaus informieren, beraten und unterstützen sie ihre Kollegen über die

innerbetrieblichen Gesundheits-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote sowie über geplante Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Die Gesundheitslotsen werden gezielt geschult, um ihre Rolle effektiv auszufüllen, und dienen als Verstärker für alle Gesundheitsangebote des Unternehmens. In einem vierstündigen Workshop werden die Gesundheitslotsen für ihre Aufgabe qualifiziert, und sie erhalten Leitfäden für ihre Arbeit, um sie in ihrer Rolle zu unterstützen. Durch sie wird ein kontinuierlicher Informationsaustausch und eine nachhaltige Betreuung im Arbeitsalltag gewährleistet. Sie unterstützen bei der Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen und fungieren als zusätzliche Kontaktpersonen neben den Ansprechpartnern für Gesundheit.



Gesundheit gemeinsam gestalten Schulungsdauer: 4 Stunden

Werden Sie Gesundheitslotse!

Erhalten Sie ein besseres Verständnis über **Gesundheitsverhalten** und **Gesundheit im Allgemeinen**.

Lernen Sie **Gemeinsam Gesund** besser kennen und erfahren Sie was es mit **Betrieblichem Gesundheitsmanagement** überhaupt auf sich hat.

Übernehmen Sie mit **wenig Aufwand** Verantwortung für die **psychische, physische und soziale Gesundheit** am Arbeitsplatz.

Werden Sie das **Bindeglied** sowohl zwischen Mitarbeitern als auch dem **Gemeinsam Gesund-Team** der Personalabteilung und nehmen Sie an **regelmäßigen Treffen** der Gesundheitslotsen teil.

Ihre Arbeitskollegen ↔ Gesundheitslotsen ↔ Peer-Support ↔ Gemeinsam Gesund-Team

Interesse geweckt?
Dann werden Sie jetzt **Gesundheitslotse!**

Melden Sie sich am **01. + 08.07.24** an unserem **Schulungstag** an. Diese finden von **9.00 – 13.00 Uhr** statt. Wenden Sie sich an **Melanie Fuchs** (Melanie.Fuchs@kliniken-sob.de) oder **Nicole Noske-Knobl** (Nicole.Noske-Knobl@kliniken-sob.de).

KLINIKEN SÜDOSTBAYERN  

Abbildung: Plakat zur Bewerbung der Gesundheitslotsen

23 interessierte Mitarbeitende wurden qualifiziert und kommen nun in regelmäßigen Austauschtreffen zusammen, um über aktuelle Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erfahren und wiederum ihre Ideen und Erkenntnisse an zentrale Stelle zurückzuspiegeln. Eine Ausweitung dieser Funktion auf die anderen Standorte der KSOB ist für 2025 geplant.

Zusatzqualifikation als Peer

Einige unserer Gesundheitslotsen werden zusätzlich als sogenannte Peers eingesetzt und wurden entsprechend qualifiziert. Die kollegiale Unterstützungsfunktion der Peers geht über die der Gesundheitslotsen hinaus. Peers werden speziell dann eingesetzt, wenn schwerwiegende Ereignisse auf unsere Mitarbeitenden stark belastend wirken.

Schwerwiegende Ereignisse sind Situationen oder Vorkommnisse, die erhebliche Auswirkungen haben und oft mit emotionalen, sozialen oder physischen Folgen verbunden sind. Dies umfasst Situationen, in denen Mitarbeitende und Führungskräfte in eine krisenhafte, potenziell traumatisierende oder justiziable Lage geraten.

Die Idee hinter dem Peer-System ist es, dass Peers die Unterstützungsbedarfe im Kollegenkreis schneller als Außenstehende erkennen und zeitnah Entlastungsgespräche auf Augenhöhe anbieten können. Dadurch steht den Betroffenen eine kompetente Person zur Seite, die die Arbeitsbedingungen und ähnliche Belastungssituationen kennt und gezielt bei der Bewältigung unterstützen kann. Betroffene Mitarbeitende können frei wählen, welchem Peer sie sich bei Bedarf anvertrauen möchten.

In zwei extern moderierten Workshops zu dem Thema Peer support wurde das Thema erarbeitet. Im ersten Workshop waren alle Schnittstellen (Psychologen, Seelsorger, Betriebsrat, Betriebsmediziner, Ärztliche Leiter, Bereichsleiter der Pflege) involviert und wurden über das Konzept informiert. Anschließend arbeitete eine kleinere Arbeitsgruppe an den organisatorischen Rahmenbedingungen weiter und so entstand im Folgenden ein ausführlicher Leitfaden und eine Verfahrensweisung.

Zentralseitig werden die Peers von einer Kollegin aus der Betriebsmedizin betreut und gesteuert. Eine Ausweitung dieses Angebots auf die anderen KSOB Standorte ist geplant.

Mental Health auf der Intensivstation – Projekt mit DAK Prämierung

Die Intensivstation als Bereich mit besonders hoher Arbeitsbelastung aufgrund des hochkomplexen und emotional herausfordernden Umfelds soll mit einem eigenen Projekt gezielt in den Fokus genommen werden. Durch Wissensvermittlung, Training und Engagement im eigenen Team sollen Mitarbeitende so in ihrer Selbstfürsorge geschult werden, dass sie im Alltag lernen Pausen effektiv einzusetzen und Tools anwenden, die hilfreich erscheinen eigenverantwortlich mit Leistungsgrenzen umzugehen. Das Projekt wird maßgeblich vom psychologischen Dienst der Intensivstation unterstützt. Aufgrund seines ganzheitlichen Ansatzes, das sich an den individuellen Bedürfnissen orientiert, wurde das Konzept seitens der DAK prämiert und kann somit 2025 umgesetzt werden.

6.4 Gemeinsam aktiv – Events und Angebote

Die Gemeinsam aktiv-Events haben sich als bewährtes und beliebtes Angebot im Rahmen des Gesundheitsmanagements der KSOB etabliert. Insgesamt haben sich 331 Mitarbeitende aktiv an diesen sportlichen Veranstaltungen beteiligt. Die Veranstaltungen mit dem größten Zulauf waren das Klinik Skirennen, der Traunreuter Stadtlau und der Firmenlauf in Chieming.

Zudem nutzen mittlerweile mehr als 1.100 Mitarbeitende Wellpass - näheres zu diesem Benefit in Kapitel 4.5.

Einmal pro Jahr finden im Herbst die KSOB Gesundheitstage statt. An den Standorten in Traunstein, Bad Reichenhall, Trostberg und Berchtesgaden hatten die Mitarbeitenden dieses Jahr die Möglichkeit, sich umfassend über den Schwerpunkt „Ernährung und Entspannung“ zu informieren und aktiv an verschiedenen Angeboten teilzunehmen. Auch die Möglichkeit an verschiedenen Gesundheitschecks teilzunehmen, wurde aktiv genutzt. Neben der Möglichkeit eine Klangmassage auszuprobieren, konnte zudem eine ayurvedische Suppe verköstigt werden. Für alle Mitarbeitenden bestand zudem wieder die Möglichkeit an einer Verlosung teilzunehmen und attraktive Preise zu gewinnen.

Unsere verschiedenen Partner aus der Gesundheitsbranche standen zusätzlich mit Informationen zu Präventionsmaßnahmen und Behandlungsmöglichkeiten zur Verfügung.



6.5 Gemeinsam zurück im Job

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Kliniken Südostbayern AG fördert die schrittweise Rückkehr ins Arbeitsleben nach längeren Erkrankungen und passt bei Bedarf Arbeitsplätze individuell an. Durch einfühlsame Gespräche werden maßgeschneiderte Lösungen erarbeitet, um das Wohlbefinden der Betroffenen zu steigern und erneute Ausfälle idealerweise zu verhindern.

Überblick BEM	2020	2021	2022	2023	2024
Angebote	522	479	406	431	508
Durchgeführte betr. Eingliederungen	131	133	131	114	201
Abgeschlossene betr. Eingliederungen	117	112	105	126	188
Erfolgsquote Verhältnis abgeschlossen / Angebot	22,4%	23,4%	25,9%	29,2%	37,0%

6.6 Psychische Gefährdungsbeurteilungen

Insgesamt wurden 2024 wieder in 19 Bereichen, gemäß den Richtlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), psychische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Im Rahmen dieser Beurteilung fanden drei Workshops statt, in denen verschiedene Handlungsfelder beleuchtet wurden. Dabei nahmen jeweils bis zu drei Mitarbeitende aktiv an der Entwicklung prioritärer Maßnahmen teil und unterstützten deren Ausarbeitung.

Im Ergebnisworkshop wurden die identifizierten Stressoren, vorhandenen Ressourcen und die abgeleiteten Maßnahmen gemeinsam mit den zuständigen Führungskräften ausführlich diskutiert. Dabei wurden auch konkrete Projektpläne für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegt.

Etwa alle sechs Monate (oder bei Bedarf auch früher) wird ein Nachhaltigkeitsworkshop abgehalten, um die Umsetzung der Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen zu überprüfen. Ziel dieses Workshops ist es, sicherzustellen, dass die ergriffenen Maßnahmen langfristig ihre Wirksamkeit entfalten und den gewünschten Effekt erzielen.

6.7 Gemeinsam sicher

Arbeitssicherheit und Brandschutz genießen bei uns einen hohen Stellenwert. Zum einen natürlich, um unsere gesetzlichen Pflichten zu erfüllen, zum anderen ist man sich aber auch bewusst, dass Sicherheit und Mitarbeitergesundheit ein wichtiger Faktor für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens sind. Deshalb wurden auch 2024 wieder eine Vielzahl an präventiven Maßnahmen ergriffen, um Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten:

Regelmäßige Präsenz-Schulungen und E-Learning-Unterweisungen

Jährliche Schulungen zu Arbeitssicherheit und Brandschutz werden über das interne Schulungsportal angeboten und durchgeführt. Durch E-Learnings wurden 2024 insgesamt 2.143 Beschäftigte zur Arbeitssicherheit und 2.213 zum Brandschutz geschult. Darüber hinaus wurden 2024 in vier internen Fortbildungsveranstaltungen 73 Sicherheitsbeauftragte und bei elf Terminen 158 Brandschutzhelfer ausgebildet. Für die Hubschrauberlandeplätze des Klinikums Traunstein und der Kreisklinik Bad Reichenhall wurden sachkundige Personen in die Alarmierung und Handhabung der Feuerlösch- und Rettungsgeräte eingewiesen, um im Notfall den Erstzugriff durchzuführen und einen sicheren Betrieb bei Starts und Landungen zu gewährleisten.

Betriebsbegehungen

Regelmäßige Betriebsbegehungen werden durchgeführt, um potenzielle Gefahrenquellen zu erkennen und präventive Maßnahmen zu ergreifen, noch bevor sich Unfälle ereignen. Diese Gefährdungsbeurteilungen sind ein zentrales Element im Arbeitsschutz. Sie werden daher sukzessive in sämtlichen Abteilungen der KSOB durchgeführt und in regelmäßigen Abständen bzw. bei besonderen Anlässen aktualisiert. Insgesamt fanden 2024 35 dieser Begehungen zur Gefährdungsbeurteilung statt. Ergänzend dazu wurden Ad-hoc-Begehungen einzelner Arbeitsplätze bzw. ganzer Arbeitsbereiche durchgeführt. Am Standort Berchtesgaden wurde im Rahmen einer großen Feuerwehrrübung der organisatorische Brandschutz sehr erfolgreich evaluiert.

Erfassung und Auswertung von Vorfällen

Arbeitsunfälle werden nicht nur den Vorgaben entsprechend dokumentiert – wir müssen und wollen auch aus Unfällen lernen. Sie werden daher auf mögliche Ursachen hin analysiert, um durch Anpassung von Arbeitsplätzen, Arbeitsmitteln oder Arbeitsabläufen eine Wiederholung möglichst zu vermeiden.

Kooperation mit externen Experten

Durch Zusammenarbeit mit externen Beratern werden Arbeits- und Brandschutzmaßnahmen regelmäßig auf den Prüfstand gestellt und mit Best-Practice-Standards verglichen. Der regelmäßige Austausch mit unserer Berufsgenossenschaft (KUVB), staatlichen Aufsichtsbehörden, der Feuerwehr und anderen externen Experten sorgt dafür, dass wir stets auf dem neuesten Stand der gesetzlichen Vorgaben bleiben und von externem Fachwissen profitieren.

Die KSOB setzt auch in Zukunft darauf, durch kontinuierliche Verbesserung von Arbeitssicherheit und Brandschutz ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die gesamte Belegschaft sicher fühlen kann.

7 Mitarbeitergewinnung

Die Mitarbeitergewinnung stellt eine besondere Herausforderung dar, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen. Um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, verfolgt die KSOB sowohl traditionelle als auch innovative Strategien. Im nachfolgenden Kapitel sind einige Ansätze dargestellt.

7.1 Maßnahmen zur Azubigewinnung

Im Jahr 2024 waren die Kliniken im Rahmen der Berufsinformation in den Landkreisen BGL und TS bei vier Berufsmessen vertreten.

- Ausbildungsroas Trostberg
- Tag der Ausbildung Traunstein
- Zukunftswerkstatt BGL in Freilassing
- BIM Salzburg

Bei sämtlichen Veranstaltungen waren auch Auszubildende anwesend, die interessierten Besuchern aus erster Hand von ihren persönlichen Erfahrungen berichteten und für Fragen zur Verfügung standen. Gemeinsam mit engagierten Pflegekräften wurden sogenannte Kompetenzstationen bereitgestellt. An diesen Stationen hatten die Messebesucher die Gelegenheit, unmittelbar praktische Tätigkeiten der Pflege auszuprobieren. Zudem erfolgten zahlreiche Besuche an Schulen im Landkreis Traunstein, in welchen der Klinikverbund und die verschiedenen Karrieremöglichkeiten vorgestellt wurden.

Die Kliniken haben sich aktiv an der Initiative Girls' Day und Boys' Day beteiligt, um junge Menschen für die Vielfalt der Berufe im Gesundheitswesen zu sensibilisieren. Durch die Teilnahme an diesen Aktionstagen wurde Einblick in die unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Karrieremöglichkeiten innerhalb der Klinik geboten.

Zusätzlich hat die Kreisklinik Bad Reichenhall, im Rahmen der Medizin-Erlebnis-Tage BGL in Zusammenarbeit mit dem Landratsamt, junge Studierende der Medizin empfangen und die Arbeit in den Kliniken mit ihren Fachbereichen vorgestellt. Diese Veranstaltung diente dazu, junge Menschen für die Region und für das Klinikum zu gewinnen.

Weiter hat sich die KSOB mit den Standorten Traunstein und Berchtesgaden an weiteren sogenannten Roadshows beteiligt. Hier wurden Schüler aus den Schulen der Umgebung in die Klinik eingeladen, um dort den Pflegeberuf kennenzulernen. Durch starke Unterstützung aus der Pflege erhielten die Klassen einen nahen Einblick in die Arbeit im Gesundheitswesen. Durch solche Initiativen stärkt die Klinik ihr Engagement in der Förderung von Bildung und Berufsorientierung.

Um erfolgreiche Veranstaltungen, sei es intern oder extern, zu realisieren, ist stets die Kooperationsbereitschaft der einzelnen Klinikstandorte und ihrer Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung. Alle Klinikstandorte setzen sich intensiv dafür ein, Aktivitäten zu ermöglichen, und unterstützen tatkräftig bei der Umsetzung.



7.2 Relaunch der Online-Karriereseite der KSOB

Echte Stärke entsteht nur im Team: Darum ist im vergangenen Jahr die neue Landingpage für Karriere an den Kliniken Südostbayern im Zusammenspiel der beiden Abteilungen Kommunikation & Marketing und dem Geschäftsbereich Personal & Bildung – Recruiting sowie mit Unterstützung der Web-Agentur ImageType NewMedia GmbH entstanden.

Mit modernem Design, informativen Texten und einer optimalen Menüführung wird neuen Mitarbeitenden die Suche nach dem Traumjob einfacher und angenehmer gemacht.

Bei der Neugestaltung waren vor allem folgende Aspekte wichtig:

Modernes Design: Die neue Seite strahlt in frischem Design und bietet eine benutzerfreundliche Oberfläche. So ist das Navigieren ein Kinderspiel.

Packende Texte: Inspirierende Geschichten erzählen und zeigen, warum die Kliniken Südostbayern der ideale Arbeitsplatz sind.

Einfacher Bewerbungsprozess: Mit nur wenigen Klicks kann man sich auf den Wunschjob bewerben – schnell, mühelos und direkt.

Übersichtliche Menüführung: Alle wichtigen Informationen zu offenen Stellen, Weiterbildungsangeboten oder Mitarbeitervorteilen findet man mit einem Klick.

Alles an einem Ort: Auf der neuen Landingpage ist alles an einem Ort, für eine unkomplizierte Zukunftsplanung.

7.3 Personalmarketing

Um langfristig erfolgreich zu bleiben, erfordert es fortlaufende Investitionen in ein innovatives, zielgerichtetes und engagiertes Personalmarketing. Diese strategische Ausrichtung bildet die Grundlage für eine nachhaltige Gewinnung und Bindung von Talenten in einem sich stetig wandelnden Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2024 haben wir gezielte Maßnahmen zur Stärkung unserer Arbeitgebermarke, vor allem für den Bereich der Auszubildenden ergriffen. Dazu gehört, die Veröffentlichung eines authentischen Recruiting-Videos zur Gewinnung von Auszubildenden im Bereich Pflege. Darüber hinaus haben wir in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmenskommunikation an unserer Präsenz auf Außenwerbeflächen, wie Bus- und Bannerwerbung an unseren Standorten, gearbeitet. Außerdem sind weitere Kampagnen mit dem Claim „Einfach mehr AusBildung, mehr aus Dir!“ auf Plakatwänden und Postern für 2025 bereits geplant.



Um nah an unserer Zielgruppe zu sein, haben wir einen zielgruppenspezifischen Workshop initiiert und möchten diesen auf weitere Berufsgruppen ausweiten. Dies stärkt nicht nur den Austausch mit potenziellen (Nachwuchs)kräften, sondern bestärkt uns auch in unserem Tun bzgl. der intensiveren Präsenz an Schulen und regionalen Messen. Zusätzlich setzen wir nach wie vor auf ein Multichannel-Marketing, um über Social-Media-Kanäle, gezielte Online-Kampagnen sowie entsprechende Offline-Kanäle die maximale Reichweite bei potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten zu erzielen.

Unter anderem stellen wir durch die bereits genannten Maßnahmen sicher, dass wir auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben und die richtigen Talente für unser Unternehmen gewinnen und langfristig binden können.

7.4 Auslandsrecruiting

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 34 Pflegekräfte aus dem Ausland eingestellt. Die Fachkräfte stammen aus 12 verschiedenen Ländern, darunter Kosovo, Philippinen, Kirgistan, Chile, Bosnien-Herzegowina, Indien, Serbien, Tunesien, Kroatien, Russland, Ukraine und Albanien.

Die Verteilung auf die Standorte:

- 19 Pflegekräfte in Traunstein
- 6 Pflegekräfte in Bad Reichenhall
- 5 Pflegekräfte in Trostberg
- 4 Pflegekräfte in Berchtesgaden

Zusätzlich starteten 6 Auszubildende die dreijährige Pflegeausbildung. Sie kommen aus Indonesien, den Philippinen und Indien.

Im Jahr 2024 wurden 19 Kenntnisprüfungen durchgeführt, von denen eine wiederholt werden musste, jedoch alle bestanden wurden.

Es gab zahlreiche Familiennachzüge und Geburten, was die Integration und langfristige Bindung der internationalen Pflegekräfte stärken.

8 Bildungsmanagement

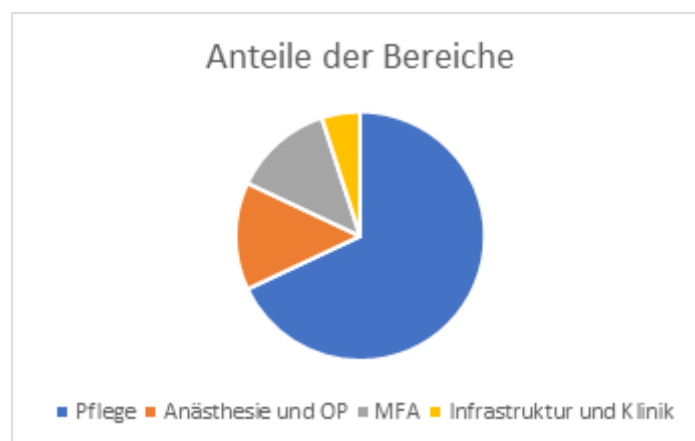
Die Kliniken Südostbayern leisten als führender Ausbildungsbetrieb in den Landkreisen Berchtesgadener Land und Traunstein einen nachhaltigen Beitrag zur beruflichen Entwicklung junger Fachkräfte. Auch im Jahr 2024 wurde ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen angeboten. Traditionell bietet unser Ausbildungsprogramm Perspektiven in jeglichen medizinischen und pflegerischen Berufsfeldern. Darüber hinaus werden auch Ausbildungen in kaufmännischen sowie technischen Bereichen angeboten, um den vielfältigen Anforderungen moderner Gesundheitseinrichtungen gerecht zu werden.

8.1 Zahlen-Daten-Fakten zum Thema Ausbildung

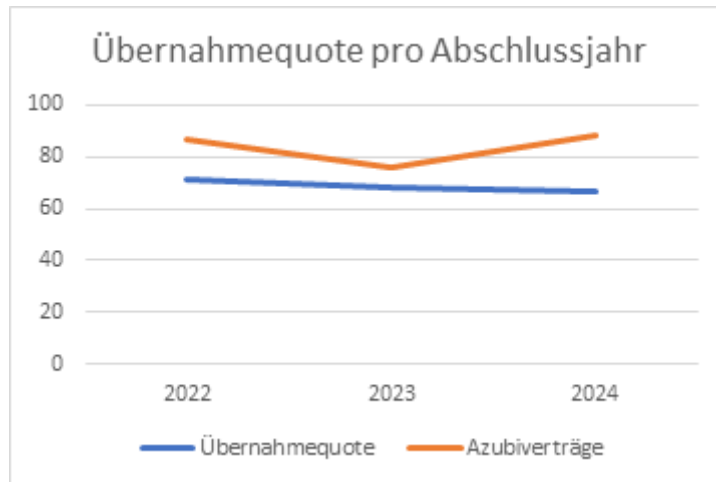
Es werden die nachfolgenden Ausbildungsberufe an den Kliniken Südostbayern angeboten:

• Pflegefachfrau/mann (m/w/d) • Pflegefachfrau/mann (m/w/d) mit Vertiefung Pädiatrie (Kinder) • Anästhesietechnische Assistenz (m/w/d) • Operationstechnische Assistenz (m/w/d) • Pharmazeutisch-Kaufmännische Angestellte (m/w/d) • Pflegefachhelfe/in (m/w/d) • Medizinische Fachangestellte (m/w/d)	• Kauffrau/mann (m/w/d) für Büromanagement • Kauffrau/mann (m/w/d) für Gesundheitswesen • Fachinformatiker (m/w/d) • Elektroniker (m/w/d) (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik) • Anlagenmechaniker (m/w/d) für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik • Fachlagerist (m/w/d)
--	--

Aus dem Kreisdiagramm ist zu erkennen, dass der größte Anteil die Pflegeausbildung einnimmt.



Im vergangenen Jahr wurden ca. 90 junge Menschen erfolgreich an den Kliniken Südostbayern ausgebildet, die nun qualifiziert in ihre berufliche Laufbahn starten. In der untenstehenden Grafik ist zu erkennen, dass wir die Anzahl unserer Auszubildendenverträge über die Jahre steigern konnten, jedoch die Übernahmequote leicht sinkt.



Für das Jahr 2025 werden Projekte gezielt zur Steigerung der Übernahmequote im Fokus stehen. Gefordert sind hier alle Beteiligten in der Ausbildung.

8.2 Berufsfachschulen der KSOB AG

Die KSOB bildet an insgesamt drei Berufsfachschulen wichtige Fachkräfte für den Gesundheitssektor in beiden Landkreisen TS und BGL aus. Alle Berufsfachschulen sind staatlich anerkannt und bilden nach bundesgültigen Gesetzen aus. Aufsichtsbehörde ist die Regierung von Oberbayern. Mit allen Berufsschulen leistet die KSOB einen erheblichen Anteil zur Gewinnung von Fachkräften für die Landkreise BGL und TS und den ansässigen Trägern des Gesundheitssektors. Die KSOB-Berufsfachschulen sind hier Dienstleister für Pflegeheime, ambulante Pflegedienste oder andere Kliniken (sogar aus Passau kommen Auszubildende zu uns). So sind nicht nur KSOB-Auszubildende in unseren Klassen zu finden.

Nach vollumfänglichen räumlichen Veränderungen im Jahr 2023, also die „Hardware“, haben wir uns im Jahr 2024 um die „Software“ gekümmert, wie die Umsetzung des Digitalpakts. Im Rahmen dieser Förderung konnten wir nun jedes Klassenzimmer mit einer digitalen Tafel ausstatten. Weiter konnten wir zwei Tabletkoffer mit je 16 iPads für den Unterricht beschaffen. Die Förderung betrifft nur unsere Pflegeschulen. Sobald wir die vollständige Anerkennung für unsere ATA/OTA Schule haben, ist auch diese Schule berechtigt Fördermittel zu beantragen.

Insgesamt haben wir fünf Abschlussfeiern durchgeführt und über 100 Schülern feierlich ihre Abschlussszeugnisse übergeben.

Schulpartnerschaft mit Tansania Berufsfachschule für Pflege Bad Reichenhall

Die Berufsfachschule für Pflege Bad Reichenhall hat in Zusammenarbeit mit dem Aktionskreis Ostafrika e.V. bei der Ausschreibung für den Aufbau einer Schulpartnerschaft von Fördermitteln über das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung teilgenommen. Erfreulicherweise wurde das Projekt auch ausgewählt und wurde im Jahr 2024 gefördert. Dadurch war es möglich, dass die KIBHIAS Pflegeschule aus Kibosho Tansania und unsere Berufsfachschule für Pflege Bad Reichenhall Austauschreisen durchführen konnten. So besuchte uns im März eine kleine Delegation aus Tansania für eine

Woche. Im Gegenzug durfte eine kleine Delegation von vier Schülern und zwei Begleitpersonen Ende Mai nach Tansania reisen. Es fanden zwei tolle erlebnisreiche Austauschreisen statt, die die Schüler nicht so schnell vergessen werden.

Ziel ist der Aufbau einer langfristigen Schulpartnerschaft und Austauschreisen für die Schüler. Solche Möglichkeiten bereichern die Bildungsbiographie unserer Auszubildenden. Gleichzeitig übernehmen wir Verantwortung innerhalb der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und machen Kultur, Diversität und Pflege im internationalen Kontext erlebbar.



Kooperation unserer Schulen mit der Doku Obersalzberg

Wir freuen uns, die Zusammenarbeit zwischen dem Dokumentation Obersalzberg und den Kliniken Südostbayern AG bekanntzugeben! Ziel der Kooperation ist es, unseren Klassen der Berufsfachschulen jährlich einen Besuch im Dokumentationszentrum zu ermöglichen.

In der neuen Dokumentation am Obersalzberg erwartet unsere Auszubildenden ein Workshop über die Pflege in der NS-Zeit, der nicht nur historisches Wissen vermittelt, sondern auch zum Nachdenken über ethische Werte in der Pflege anregt. Gleichzeitig findet hier politische Bildung in Bezug auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen statt. Der Workshop findet für jede Ausbildungskohorte einmal statt.



Kooperation mit der Hamburger Fern-Hochschule zur Weiterqualifizierungen für unsere Lehrkräfte

Für die Weiterqualifizierung unserer Lehrkräfte und angehende Lehrkräfte an unseren Schulen haben wir eine Kooperation mit der HFH Hamburger Fernhochschule geschlossen. Die HFH bietet die passenden Weiterbildungsmöglichkeiten auf Bachelor- oder Masterniveau an, die berufsbegleitend absolviert werden kann. Der Fokus liegt hier auf dem Studiengang Berufspädagogik für Gesundheitsberufe. Damit erhalten unsere Lehrkräfte die notwendige Genehmigung der Regierung von Oberbayern als Lehrkraft unterrichten zu

dürfen. Wir freuen uns über diese Kooperation und sichern so das Lehrpersonal unserer Schulen für die Zukunft.

Erfolgreiche Zertifizierung der Pflegefachhelferausbildung für Krankenpflege

Seit diesem Jahr ist bei uns der Ausbildungsberuf Pflegefachhelfer der Krankenpflege, angegliedert an unsere Berufsfachschule für Pflege im Bildungszentrum Traunstein, zertifiziert für Quereinsteiger in die Pflege im Sinne der Weiterqualifizierung über die Agentur für Arbeit. Bereits im Jahrgang 2024 haben wir 5 interne Mitarbeitende zur Weiterqualifizierung schicken können, die dadurch eine qualifizierte Ausbildung erhalten und dementsprechend in der Pflege eingesetzt werden können.

9 Digitalisierung

Die Digitalisierung im Krankenhausumfeld hat das Potenzial die Patientenversorgung zu verbessern, Kosten zu senken und die Effizienz zu steigern. Auch im Geschäftsbereich Personal & Bildung hilft sie bei der Verschlankung von Prozessen.

9.1 REXX

Automatisierte digitale Reiseanträge

Die Einführung digitaler Reiseanträge über rexx markiert einen bedeutenden Schritt zur Optimierung unserer Verwaltungsprozesse. Für die Berufsgruppen Pflege und Verwaltung sind die digitalen Anträge bereits verpflichtend. Diese Maßnahme zielt darauf ab, die Effizienz zu steigern und den Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Durch die digitale Einreichung von Reiseanträgen ermöglichen wir eine schnellere Bearbeitung und Genehmigung, wodurch mehr Flexibilität für die Mitarbeiter geschaffen wird. Darüber hinaus werden alle Anträge zentral gespeichert und sind jederzeit einsehbar, was die Nachverfolgbarkeit und Planung der Reisekosten erheblich verbessert.

Kompetenzmanagement

Aktuell werden die Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeitenden erhoben und in einen sogenannten Skilltree gepackt. Bestimmte Skills, wie Pflichtunterweisungen können dann im weiteren Schritt mit Remindern versehen werden, sodass jeder Mitarbeiter nach Ablauf seiner Pflichtunterweisungen automatisch zur Auffrischung erinnert wird. Mittlerweile konnten auch eine Vielzahl an prüfungsrelevanten Qualifikationen über rexx erfasst und hinterlegt werden, was uns eine schnelle Auswertung der Skills ermöglicht.

Beauftragungen

Alle Beauftragungen konnten inzwischen gesammelt und in rexx hinterlegt werden. Durch die Digitalisierung und die zentrale Ablage aller relevanten Informationen erhöhen wir die Effizienz und Transparenz, da alle Mitarbeiter schnell und unkompliziert auf die Daten zugreifen können. Aktuell sind wir noch dabei, die Soll-Werte aller Beauftragungen festzulegen, damit wir künftig durch den Soll-Ist-Abgleich eine bessere Kontrolle und Planung der Nachbesetzungen haben.

9.2 myTime

Tauschbörse

Mit der Einführung einer Tauschbörse geht myTime den nächsten Schritt zur Arbeitserleichterung der Dienstplaner. Die Mitarbeitenden haben nun die Möglichkeiten eigenständig, untereinander Dienste zu

tauschen. Entscheidender Vorteil dieses Tools ist die Entlastung der Stationsleitung und die softwaretechnische Prüfung auf Qualifikationen bzw. im Vorfeld definierte Gruppen von Tauschpartnern sowie gesetzliche Regelungen, wie die Ruhezeit.

Einerseits haben die Beschäftigten die Option einen Kollegen auf direktem Wege ein Tauschangebot zu senden. Durch die Annahme des Tauschangebots wird dies automatisch, ohne manuellen Eingriff, im Dienstplan erfasst. Andererseits besteht auch die Möglichkeit ein Tauschangebot in der „Tauschbörse“ zu veröffentlichen, welches von den berechtigten Kollegen, die ebenfalls an diesem Tag nach einem Tauschpartner suchen, angenommen werden kann.

Dieses Angebot wird aktuell in drei Bereichen eingesetzt - Tendenz steigend.

Schichtangebote

Eine weitere neue Funktion, um die Zufriedenheit der Belegschaft in Bezug auf die Dienstplanung zu steigern, bietet der Weg den Mitarbeitenden im Vorfeld bestimmte Dienste anzubieten – Stichwort: „Ausfallmanagement“.

Der Dienstplanbeauftragte legt im Vorfeld fest, welchen Dienst er in welcher Anzahl anbieten möchte. Dann setzt er eine Frist für die Annahme des Angebots und definiert im Anschluss die Beschäftigten, welche dieses Angebot erhalten sollen – maximale Flexibilität. Nach dem Versand werden diese Personen, je nach Einstellung auch via Push-Benachrichtigung, über das Angebot in Kenntnis gesetzt und können dieses auf Wunsch annehmen. Auch hier erfolgt die Anpassung der Dienstplanung nach Annahme vollautomatisiert.

Analog zur Tauschbörse wird auch diese Funktion momentan in drei Bereichen eingesetzt.

10 Ausblick

In den kommenden Monaten wird weiter intensiv an der Entwicklung und Verankerung des Führungsverständnisses gearbeitet. Die Führungskräfteakademie wird zunehmend an den Prinzipien des „3x3 der Führung“ ausgerichtet, um sicherzustellen, dass Führung auf allen Ebenen einheitlich und klar verständlich umgesetzt wird. Darüber hinaus werden verschiedene Weiterbildungsangebote umgesetzt, die nicht nur die Führungskräfte, sondern auch die Mitarbeitenden aktiv unterstützen, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und den Lean-Hospital-Ansatz in ihrem Arbeitsalltag zu verankern. Die Lean-Hospital-Philosophie soll auch im Geschäftsbereich Personal & Bildung spürbar und nachhaltig gelebt werden. Dazu gehören unter anderem gezielte Prozessverbesserungen, eine neue Kommunikationsstruktur sowie die verstärkte Förderung bereichsübergreifender Zusammenarbeit. Ein besonderer Fokus liegt auch auf der Integration der Patientensicht, um eine noch stärkere Ausrichtung auf die Bedürfnisse und die Zufriedenheit der Patienten zu gewährleisten. Der Transformationsprozess bei den Kliniken Südostbayern wird weiter intensiv vorangetrieben. Eine breite Kommunikation an alle Mitarbeitenden soll sicherstellen, dass jeder Schritt des Veränderungsprozesses transparent und nachvollziehbar ist. Führungskräfte auf allen Ebenen werden aktiv in den Prozess eingebunden, um gemeinsam Verantwortung für die Umsetzung des Lean-Hospital-Ansatzes zu übernehmen und als Vorbilder in der Veränderung zu agieren. Die Umsetzung der definierten strategischen Initiativen aus den Bereichen Mitarbeitende, Qualität, Zuwendung und Innovation sowie die Etablierung weiterer Lean Bettenstationen wird dabei konsequent vorangetrieben. Der Fokus wird dabei auch auf der Sichtbarmachung von Erfolgen liegen, um die Motivation und das Engagement aller Beteiligten zu stärken. Gleichzeitig wird das wertvolle Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeitenden aktiv in den Prozess einfließen, da ihre Expertise für eine nachhaltige Veränderung unerlässlich ist. Darüber hinaus wird die Förderung einer offenen Feedbackkultur ein zentraler Bestandteil des Transformationsprozesses sein, um kontinuierliches Lernen und die Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden zu unterstützen und eine

konstruktive Auseinandersetzung mit Verbesserungspotenzialen zu ermöglichen. Die Unternehmenskultur wird gezielt in Richtung der definierten Werte und Verhaltensorientierungen weiterentwickelt werden, um eine wertschätzende, transparente und kollaborative Arbeitsumgebung zu schaffen, die den Lean-Hospital-Ansatz nachhaltig trägt.

