



2023
PERSONALBERICHT

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	- 2 -
2	Kliniken Südostbayern.....	- 3 -
2.1	KSOB 2.0.....	- 3 -
2.2	KSOB als Arbeitgeber – Selbstverständnis.....	- 4 -
2.3	Nachhaltigkeit bei den KSOB	- 6 -
3	Personal und Bildung	- 8 -
3.1	Personalstruktur	- 9 -
3.2	Personalbestand nach Berufsgruppen.....	- 10 -
3.3	Alters- und Geschlechterstruktur	- 12 -
3.4	Unternehmenszugehörigkeit	- 13 -
3.5	Fluktuationsquote	- 14 -
4	Mitarbeiterbindung.....	- 15 -
4.1	Personalentwicklung.....	- 15 -
4.2	Kiwimo	- 17 -
4.3	Familie und Beruf	- 18 -
4.4	Mitarbeiterbenefits	- 19 -
5	Gemeinsam gesund	- 20 -
5.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	- 20 -
5.2	Gemeinsam aktiv.....	- 22 -
5.3	Gemeinsam zurück im Job.....	- 24 -
5.4	Psychische Gefährdungsbeurteilung 2023	- 25 -
5.5	Betriebsmedizin	- 25 -
5.6	Gemeinsam sicher.....	- 29 -
6	Mitarbeitergewinnung	- 30 -
6.1	Personalrekrutierung und Personalmarketing	- 30 -
6.2	Maßnahmen zur Azubigewinnung.....	- 32 -
6.1	Auslandsrekrutierung.....	- 34 -
7	Bildungsmanagement der KSOB	- 36 -
7.1	Berufsfachschule	- 37 -
7.2	Ausbildung MFA	- 38 -
7.3	Bundesfreiwilligendienst an der KSOB.....	- 39 -
7.4	Praktika.....	- 39 -
8	Digitalisierung in den Bereichen Personal und Bildung	- 39 -
8.1	Rexx	- 39 -
8.2	myTime	- 40 -
9	Ausblick	- 42 -

1 Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

im Rückblick auf das Jahr 2023 freuen wir uns Ihnen die nunmehr fünfte Auflage des Personalberichts der Kliniken Südostbayern präsentieren zu dürfen und auf die Aktivitäten, Herausforderungen, Erfolge und Veränderungen zurückzublicken, die uns als Teil der deutschen Krankenhäuser maßgeblich geprägt haben. Ein Jahr, das zweifellos von den zurückliegenden Jahren der Pandemie und den anstehenden Umstellungen im Gesundheitssystem buchstäblich überschattet war.

Für die Kliniken Südostbayern war es nicht nur ein Jahr der Anpassung an die neuen Gegebenheiten, sondern auch ein Jahr des Aufbruchs und der Transformation. Die zahlreichen Umbaumaßnahmen, die wir mit großem Engagement und Durchhaltevermögen gemeistert haben, zeugen von unserem gemeinsamen Einsatz für die bestmögliche Patientenversorgung und eine moderne Gesundheitsinfrastruktur.

Wir möchten dieses Vorwort nutzen, um einen ganz herzlichen Dank auszusprechen für die unermüdliche Mitarbeit und das Durchhaltevermögen, das jeder unserer geschätzten Mitarbeitenden in diesem anspruchsvollen Jahr unter Beweis gestellt hat. Der Einsatz und die Flexibilität vieler haben es uns ermöglicht, auch in turbulenten Zeiten für unsere Patienten da zu sein und die Qualität unserer Versorgung aufrechtzuerhalten.

Trotz der Unsicherheiten und Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen, schauen wir optimistisch in die Zukunft. Wir hoffen auf beständigere Zeiten, in denen wir uns gemeinsam weiterentwickeln, lernen und die Gesundheitsversorgung in unserer Region weiter verbessern können.

Im Namen des gesamten Führungsteams möchten wir Ihnen unseren aufrichtigen Dank aussprechen und unsere Wertschätzung für die kontinuierliche Unterstützung zum Ausdruck bringen. Gemeinsam sind wir stark, und gemeinsam werden wir auch die künftigen Herausforderungen meistern.

Mit herzlichen Grüßen,



Elisabeth Ulmer
Vorständin



Steffen Köhler
Geschäftsbereichsleiter Personal und Bildung

2 Kliniken Südostbayern

2.1 KSOB 2.0

Die Kliniken Südostbayern legen ihren Fokus auf die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten und streben danach, der führende Gesundheitsanbieter in der Region zu sein. Durch die konsequente Ausrichtung unserer Maßnahmen auf die Patientenzufriedenheit streben wir an, nicht nur ein Gesundheitsdienstleister zu sein, sondern ein vertrauenswürdiger Partner auf dem Weg zu Gesundheit und Wohlbefinden.

Das bedeutet nicht nur, qualitativ hochwertige medizinische Versorgung anzubieten, sondern auch die Erwartungen unserer Patienten zu übertreffen. Indem wir innovative Lösungen und bestmögliche Dienstleistungen bereitstellen, möchten wir einen bleibenden Beitrag zur Gesundheit und Lebensqualität unserer Gemeinschaft in dieser Region leisten.

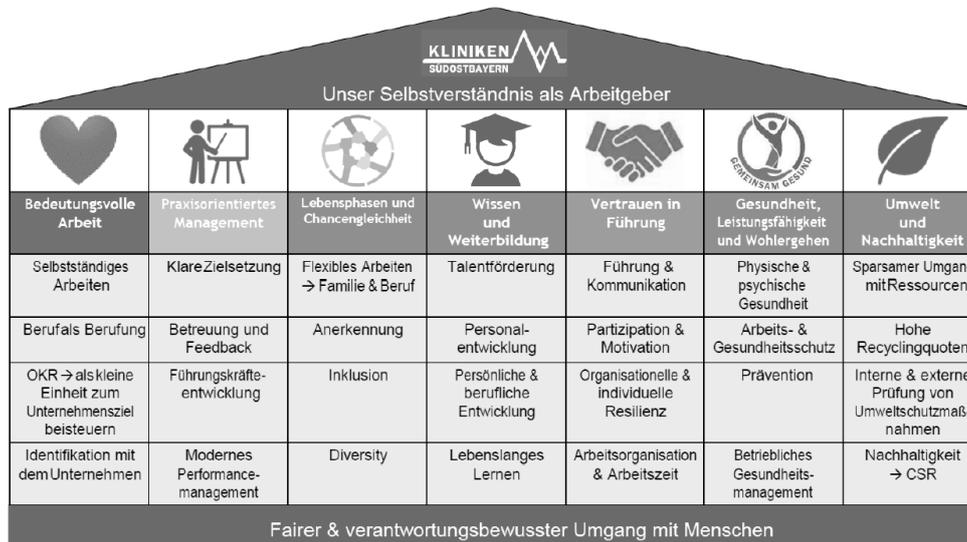
Wir verfolgen mit unserer Mission das Ziel, zuverlässig die Gesundheitsversorgung der uns anvertrauten Patienten rund um die Uhr zu gewährleisten. Dies bedeutet, dass wir nicht nur in medizinischen Notfällen, sondern jederzeit und in allen Bereichen unseres Wirkens für unsere Patienten da sind. Durch eine effiziente Organisation, kontinuierliche Fortbildung und den Einsatz modernster Technologien streben wir danach, unseren Patienten stets auf dem neuesten Stand der medizinischen Versorgung zu begegnen.

Unsere strategischen Zielsetzungen sind darauf ausgerichtet, die Mitarbeitenden zu fördern und als attraktiver Arbeitgeber im Markt wahrgenommen zu werden, die bestmögliche Versorgungsqualität sicherzustellen, ein angenehmes Patientenerlebnis zu schaffen und die Unterstützung von Innovationsprozessen zu prioritären Anliegen zu machen.

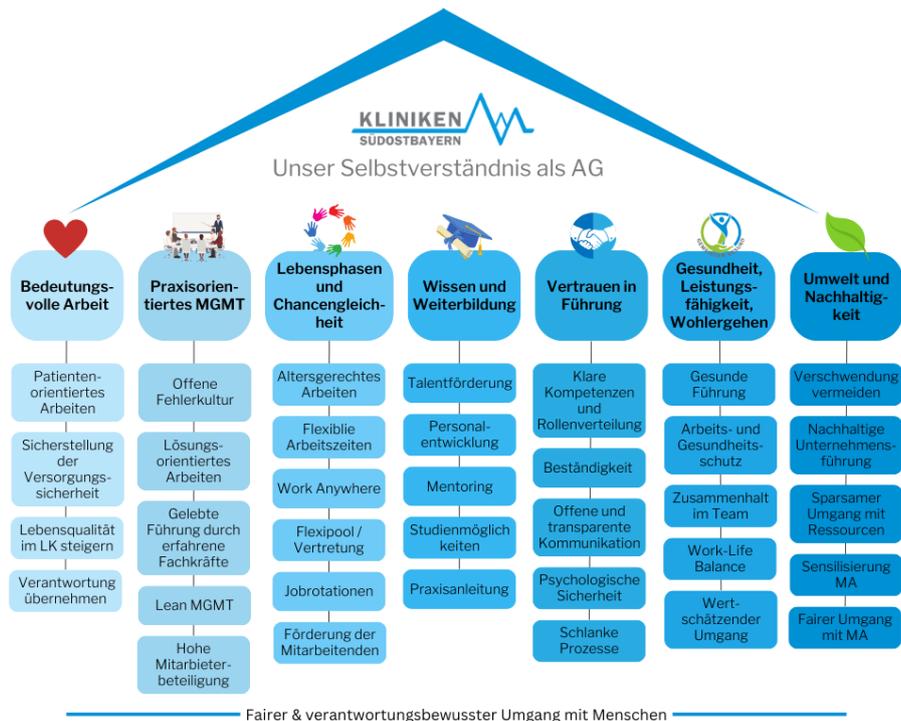
Um diese strategischen Ziele zu erreichen und unsere Werte zu verkörpern, streben wir danach, ein Lean Hospital zu werden. Durch die Implementierung von Lean-Prinzipien in unsere Arbeitsweise wollen wir die Mitarbeiterorientierung erhöhen, indem Verschwendung reduziert und eine optimale Ressourcennutzung sicher gestellt wird. Ein Lean Hospital ermöglicht es uns, flexibel auf die Bedürfnisse unserer Patienten einzugehen und gleichzeitig höchste Standards in Bezug auf Qualität und Sicherheit zu gewährleisten. Diese strategische Ausrichtung soll nicht nur unsere internen Abläufe verbessern, sondern vor allem die Patientenerfahrung positiv beeinflussen und somit unserer Mission gerecht werden, die auf unseren Werten Respekt, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Teamgeist und Serviceorientierung basiert. Wir sind stolz darauf, diesen Weg einzuschlagen und aktiv die Zukunft der Gesundheitsversorgung in unserer Region zu gestalten.

2.2 KSOB als Arbeitgeber – Selbstverständnis

Dieses Kapitel gewährt Ihnen einen detaillierten Einblick in die Säulen unseres Selbstverständnisses als Arbeitgeber, die sich als fundamentale Bausteine unserer Unternehmenskultur manifestieren. Diese Säulen wurden in enger Zusammenarbeit und kreativem Dialog von unserem Führungsteam der Kliniken Südostbayern weiterentwickelt und spiegeln unsere gemeinsamen Überzeugungen wider.



(ursprüngliche Version)



(aktuelle Version)

1. Bedeutungsvolle Arbeit

Eine Arbeit, die nicht nur den Lebensunterhalt sichert, sondern auch eine Quelle des Glücks und der Zufriedenheit darstellt, ist für viele Mitarbeitende von großer Bedeutung. Dieser Grundsatz bildet das Fundament für eine motivierende Arbeitsumgebung, in der jeder Einzelne das Verständnis für den Wert seiner Arbeit im größeren Kontext schätzt.

„Die Menschen wollen nicht nur für die Arbeit bezahlt werden. Sie wollen für ihre Arbeit Bedeutung haben.“ – John C. Maxwell

2. Praxisorientiertes Management

Unser Managementansatz basiert auf praxisnahen Strategien, die auf realen Herausforderungen und Chancen beruhen. Durch eine zielführende und pragmatische Führung setzen wir auf nachhaltigen Erfolg und fördern die Entwicklung unserer Teams.

3. Lebensphasen und Chancengleichheit

Wir erkennen die Vielfalt der Lebensphasen und individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden an. Durch eine gezielte Förderung von Chancengleichheit schaffen wir eine inklusive Arbeitskultur, in der jeder die gleichen Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung hat.

4. Wissen und Weiterbildung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Wir investieren in Wissen und Bildung, um sicherzustellen, dass unsere Teams stets auf dem neuesten Stand sind und ihre Fähigkeiten kontinuierlich ausbauen können.

5. Vertrauen in Führung

Wir legen großen Wert auf transparente Kommunikation und Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Durch offenen Dialog und klare Kommunikation schaffen wir eine vertrauensvolle Arbeitsumgebung.

"Vertrauen ist der Klebstoff des Lebens. Es ist das grundlegende Element für zwischenmenschliche Beziehungen und bildet die Grundlage für erfolgreiche Zusammenarbeit und Partnerschaften." – Stephen Covey

6. Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Wohlergehen

Die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind uns ein zentrales Anliegen, um die Versorgungssicherheit in den Landkreisen weiterhin gewährleisten zu können. Wir fördern Maßnahmen, die das physische und mentale Wohlbefinden unterstützen, um optimale Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

7. Umwelt und Nachhaltigkeit

In unserer Verantwortung als Arbeitgeber berücksichtigen wir ökologische Aspekte in unseren Unternehmensentscheidungen. Hierzu gehören beispielsweise Maßnahmen wie die Förderung von umweltfreundlichen Transportmöglichkeiten, die Einführung von

digitalen Arbeitsprozessen zur Reduzierung von Papierverbrauch oder die Verwendung von ökologisch nachhaltigen Materialien für Büroausstattung.

2.3 Nachhaltigkeit bei den KSOB

Als Unternehmen betrachten wir es als unsere moralische Pflicht, nachhaltig zu handeln, insbesondere vor dem Hintergrund der beträchtlichen Umweltauswirkungen, die Krankenhäuser im Energiebereich verursachen. Unsere Verpflichtung zur Nachhaltigkeit erstreckt sich über die drei grundlegenden Säulen: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Im Fokus des Personalberichts steht insbesondere die soziale Dimension, die zahlreiche Schnittstellen mit unserem Handlungsfeld Personal- und Bildungsbereich aufweist.

Die Kliniken Südostbayern bekennen sich uneingeschränkt zu nachhaltigem Handeln und sehen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen als Leitfaden für Bemühungen in diesem Bereich.



Die Verfolgung des Ziels "Keine Armut" ist von höchster Bedeutung. Dies spiegelt sich vor allem in der Verpflichtung zu fairen Löhnen wider. Die Mitarbeitenden der KSOB werden gemäß den Tarifverträgen angemessen entlohnt, was nicht nur ihrer Arbeit Anerkennung zollt, sondern auch zu ihrer finanziellen Sicherheit beiträgt.

Das Ziel "Gesundheit und Wohlergehen" wird in zentraler Weise beeinflusst. Das tägliche Handeln der Beschäftigten der Kliniken Südostbayern zielt darauf ab, die Gesundheit der Patientinnen und Patienten zu fördern und wiederherzustellen. Durch hochwertige medizinische Versorgung, Präventionsprogramme und kontinuierliche Innovation wird ein Beitrag dazu geleistet, das Wohlbefinden der Gemeinschaft zu stärken.

Zusätzlich stehen die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeitenden im Fokus. Unter dem Leitgedanken der gesunden Führung werden die Führungskräfte geschult, um eine unterstützende und förderliche Arbeitsumgebung zu schaffen. Dabei wird nicht nur die Entwicklung von Führungskompetenzen betont, sondern auch die Förderung

eines positiven Arbeitsklimas, in dem Wertschätzung und Kommunikation im Vordergrund steht.

Ein weiteres Ziel, das aktiv verfolgt wird, ist "Hochwertige Bildung". Als größter Arbeitgeber in der Region wird ein wesentlicher Beitrag zur Ausbildung junger Talente geleistet. Durch umfassende Ausbildungsprogramme sowie Partnerschaften im In- und Ausland wird die Entwicklung qualifizierter Fachkräfte im Gesundheitswesen gefördert.

Die Achtung der Menschenwürde wird als grundlegendes Prinzip in sämtlichen Unternehmensbereichen verankert. Es wird sich dafür eingesetzt, Diskriminierung und unfaire Arbeitspraktiken in jeder Form zu verhindern. Dies schließt Maßnahmen wie die Einhaltung von Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion ein, um sicherzustellen, dass jede Person die gleichen Chancen und Anerkennung erhält.

Es wird eine nachhaltige Unternehmensentwicklung angestrebt, die das Unternehmen für die Zukunft und die anstehenden Herausforderungen wappnet. Hierzu zählt unter anderem die Ambulantisierung sowie steigende Kosten und Bedarfe. Durch die Verfolgung einer modernen Medizinstrategie „KSOB 2.0“ wird zum einen zur regionalen Entwicklung beigetragen, die regionale Zusammenarbeit gestärkt als auch Arbeitsplätze geschaffen und gesichert.

Die genannten Beispiele sind lediglich ein Ausschnitt der breit angelegten Bestrebungen im Rahmen der nachhaltigen Entwicklung und Unternehmensführung der Kliniken Südostbayern, auch Maßnahmen wie regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, psychologische Unterstützung und ökologische Angebote wie das JobRad, die auf den folgenden Seiten vorgestellt werden, zählen zu Kriterien der sozialen Nachhaltigkeit.

3 Personal und Bildung

22 Kenntnis-
prüfungen



4.080

Mitarbeitende im
Jahresdurchschnitt

39 Fachkräfte

aus dem
Ausland



4.558

Eingegangene
Bewerbungen

293



Auszubildene



13
Ausbildungs-
berufe

Jüngster MA
ist **15** Jahre
alt



706

Eintritte im
Jahr 2023



9,5 Jahre
Zugehörigkeit



59

Nationen

6 neue

e-learnings



2.602

Vollkräfte



$\frac{3}{4}$ ♀

vs.

$\frac{1}{4}$ ♂



625

Fortbildungs-
veranstaltungen

19 Mitarbeiter
sind älter als **70**
Jahre

11,0 %

Fluktuations-
quote



3.1 Personalstruktur



Übersicht	Ø 2019	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023
Personalbestand VK	2.384,9	2.416,7	2.412,4	2.470,2	2.602,7
Personalbestand Köpfe - Jahresdurchschnitt	3.687	3.767	3.826	3.935	4.080
Personalbestand Köpfe - Stichtag 31.12.	3.736	3.815	3.914	4.048	4.142
<i>davon unbefristete Angestellte</i>	2.879	3.134	3.124	3.405	3.492
<i>davon befristete Angestellte</i>	474	339	396	345	357
<i>davon Auszubildende</i>	334	294	306	298	293
Durchschnittsalter in Jahren	40,9	40,6	40,2	40,6	40,6
Fluktuationsquote* in %	11,3	11,0	10,0	11,4	11,0
Teilzeitquote in %	44,3	45,7	44,9	45,5	46,7
Mitarbeitende in Freizeitphase	23	30	38	37	36

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

Die Personalstruktur der Kliniken Südostbayern verzeichnete auch im vergangenen Jahr einen bedeutenden Zuwachs. Im Jahresdurchschnitt haben knapp 150 Personen mehr in verschiedenen Funktionen und Bereichen **insbesondere im Pflegedienst** des Unternehmens gearbeitet als im Vorjahr. Aufgrund der Coronanachwehen ermöglicht die gestiegene Personalzahl jedoch nur zum Teil eine Ausweitung von Betten und Kapazitäten. Neben der Erweiterung ermöglicht die gestiegene Personalzahl den laufenden Betrieb der Kliniken aufrecht zu erhalten. Grund hierfür sind die höheren Krankheitsausfälle, welche seit der Pandemie verzeichnet werden, sowie ein stetig steigender Verwaltungsaufwand. Die Kliniken Südostbayern bereiten sich weiterhin mit der höheren Personalzahl, die insbesondere auf den Personalstand in der Pflege zurückzuführen ist, auf die PPR 2.0 vor, die neue Pflegepersonalregelung.

Der Rückgang der Zahl befristeter Anstellungen zugunsten einer steigenden Anzahl unbefristeter Verträge unterstreicht das Bestreben, langfristige Bindungen mit den Mitarbeitenden aufzubauen und eine stabile Grundlage für eine nachhaltige Personalentwicklung zu schaffen.

Das Durchschnittsalter der Belegschaft bleibt stabil, was auf eine ausgewogene Mischung aus erfahrenen Fachkräften und jungen Talenten hinweist. Diese Diversität trägt maßgeblich zu einer dynamischen und innovativen Arbeitsatmosphäre bei.

Die Ausbildung junger Mitarbeitenden hat einen besonderen Stellenwert in der Personalstrategie der Kliniken Südostbayern. Die kontinuierliche Ausbildung einer großen Anzahl von Auszubildenden pro Jahr spiegelt das Verantwortungsbewusstsein gegenüber der nächsten Generation sowie das Engagement für die Förderung junger Fachkräfte wider.

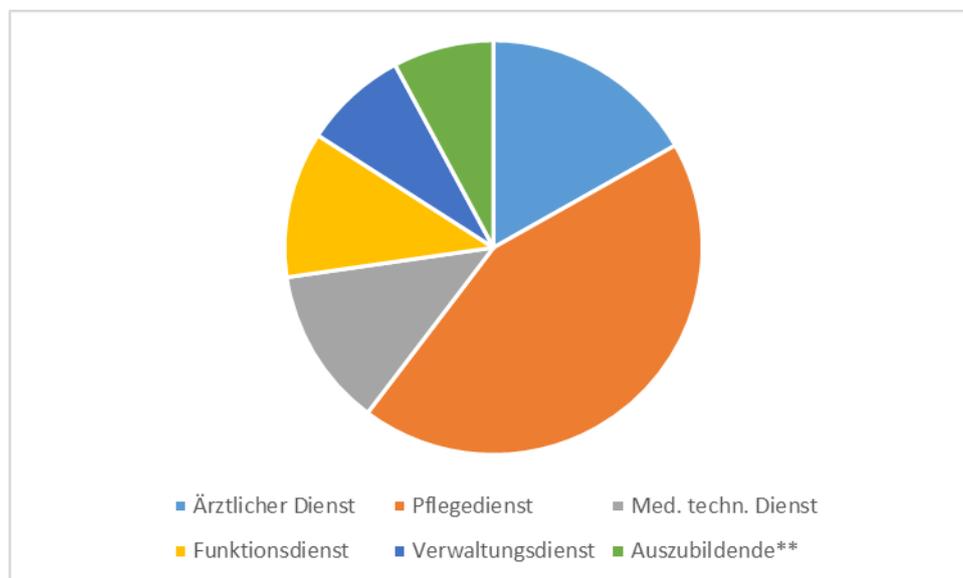
Die Fluktuationsquote ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Dies ist ein positives Zeichen dafür, dass Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit gestiegen sind. Im Branchenvergleich zeigt sich, dass die Kliniken Südostbayern ähnliche Fluktuationsraten aufweist wie andere Akteure in der Branche. Angesichts der Herausforderungen, die die Pandemie mit sich gebracht hat, hoffen wir, dass sich die Fluktuationsquote nun stabilisiert und wieder auf ein niedrigeres Niveau einpendelt.

Die Teilzeitquote liegt bei knapp 50 %. Der hohe, jedoch für das Gesundheitswesen typische Wert, ist zum Teil auf die große Anzahl von Frauen zurückzuführen, die zusätzlich zu ihrer beruflichen Tätigkeit familiäre Verpflichtungen haben. Die Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht den Mitarbeitenden die individuellen Bedürfnisse besser zu erfüllen und auf eine gesunde Work-Life-Balance zu achten.

Insgesamt spiegelt die aktuelle Personalstruktur die Bemühungen um eine nachhaltige, vielfältige und zukunftsorientierte Arbeitsumgebung wider, bei der Jung und Alt zusammenarbeiten, voneinander lernen und profitieren können. Die Kliniken Südostbayern werden weiterhin darauf hinarbeiten, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden zu schaffen.

3.2 Personalbestand nach Berufsgruppen

Das nachfolgende Diagramm veranschaulicht den Anteil der größten Berufsgruppen innerhalb der KSOB.



Die größte Berufsgruppe stellt dabei die Pflege dar, die einen bedeutenden Anteil von 44 Prozent ausmacht. Auf dem zweiten Platz befinden sich die Ärzte, die einen Anteil von 17 Prozent repräsentieren. Der medizinisch-technische Dienst folgt als die

drittgrößte Berufsgruppe mit einem Anteil von 12,4 Prozent. Des Weiteren sind der Funktionsdienst, der Verwaltungsdienst sowie Auszubildende als weitere Unterstützungsbereiche in der Gesamtkomposition vertreten.

	ø 2019		ø 2020		ø 2021		ø 2022		ø 2023	
	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe
Anzahl der Beschäftigten	2.384,9	3.687	2.416,6	3.767	2.412,4	3.826	2.470,2	3.935	2.602	4080
davon Ärztlicher Dienst	434,7	522	440,8	549	434,0	554	437,5	579	460	610
davon Pflegedienst	918,6	1360	951,1	1406	966,6	1456	1014,9	1533	1068	1581
davon Med. techn. Dienst	286,3	438	287,1	438	275,7	425	280,5	437	296	451
davon Funktionsdienst	276,7	388	268,9	377	268,1	371	276,2	388	293	414
davon Verwaltungsdienst	187,8	251	192,1	258	193,1	266	200,4	273	211	294
davon Auszubildende**	35,5	298	34,5	294	35,9	306	35,1	292	34,4	284
Außertarifliche Beschäftigte		141		157		166		173		173
Tarifangestellte		3.546		3.610		3.660		3.762		3.907

Die abgebildete Tabelle bietet einen detaillierten Überblick über den Personalbestand der Kliniken Südostbayern im Verlauf der letzten Jahre, unterteilt nach verschiedenen Berufsgruppen. Die Tabelle zeigt sowohl die Vollzeitäquivalente (VK) als auch die Anzahl der Mitarbeitenden (Köpfe) für jede Berufsgruppe.

Die Gesamtübersicht verdeutlicht einen über alle Berufsgruppen hinweg feststellbaren Anstieg des Personals. Dieser Zuwachs ist das Ergebnis gezielter Rekrutierungsmaßnahmen, um auf den demografischen Wandel vorzubereiten. Insbesondere die bevorstehenden Pensionierungen in den kommenden Jahren erfordern eine rechtzeitige und strategische Reaktion. Durch vermehrte Einstellungen wird sichergestellt, dass die bevorstehenden Herausforderungen proaktiv bewältigt werden und eine reibungslose Kontinuität in der Versorgung unserer Patienten gewährleistet werden kann.

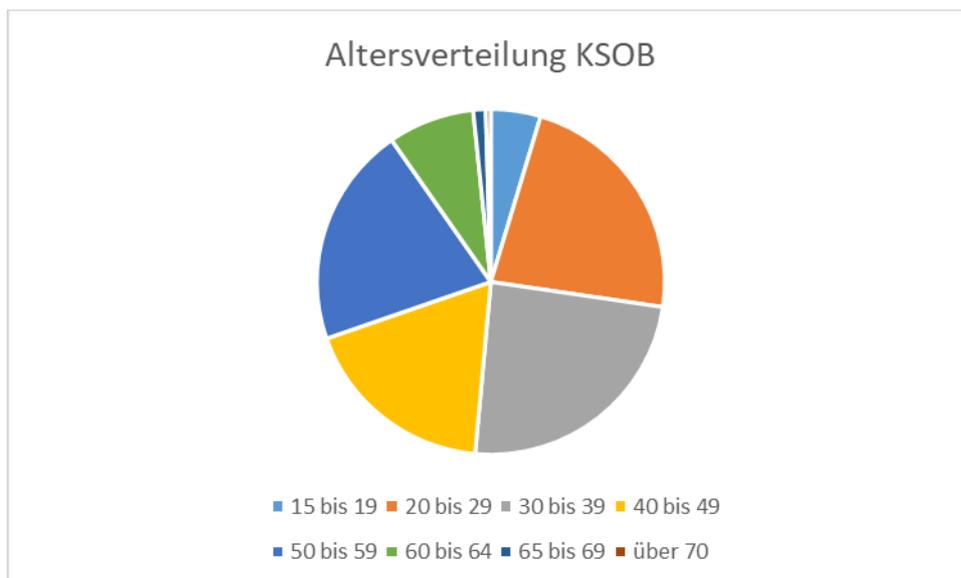
Weiterhin ist der Personalaufbau auch auf verstärkte Anforderungen an die Dienstleistungen zurückzuführen. Die steigende Nachfrage nach qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung erfordert zusätzliches Personal, um die Bedürfnisse der Patienten optimal zu erfüllen.

3.3 Alters- und Geschlechterstruktur

Die vorliegende Tabelle gibt Auskunft über die Alters- und Geschlechterverteilung innerhalb der Kliniken Südostbayern. Die Daten wurden jeweils zum Stichtag 31. Dezember erfasst.

Altersstruktur	2019		2020		2021		2022		2023	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
15 – 19	29	143	23	147	26	168	33	162	32	167
20 – 29	151	669	161	705	174	729	181	749	179	731
30 - 39	221	635	230	654	229	669	245	715	248	792
40 - 49	187	555	185	543	180	540	188	547	200	575
50 - 59	216	618	217	615	222	601	225	611	221	600
60 - 64	60	211	71	224	73	258	78	253	81	251
65 - 69	17	20	13	21	11	26	13	33	13	36
über 70	3	1	5	2	4	4	8	7	10	6
Gesamtergebnis	884	2.852	904	2.911	919	2.995	971	3.077	984	3.158

Die Altersverteilung innerhalb der Kliniken Südostbayern zeigt eine ausgewogene Altersstruktur des Personalbestandes. Der größte Anteil der Mitarbeitenden befindet sich in der Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren, was auf eine vitale und erfahrene mittlere Altersgruppe hinweist.



Knapp 200 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 20 Jahren bereichern das Team der KSOB und arbeiten Hand in Hand mit 19 Kolleginnen und Kollegen im stolzen Alter von über 70 Jahren. Diese breite Alterspalette trägt zu einer dynamischen und vielseitigen Arbeitsumgebung bei und unterstreicht nicht nur die Vielfalt unserer Belegschaft, sondern auch die Wertschätzung und Erfahrung, die ältere Mitarbeitende in unser Team einbringen. Ihre kontinuierliche Mitarbeit ist ein Zeugnis für die Offenheit und inklusive Kultur unseres Verbundes.



Die Verteilung der Geschlechter in unserem Klinikverbund spiegelt weiterhin die traditionelle Struktur wider, die für viele Gesundheitseinrichtungen typisch ist. Wie zu erwarten, bleibt das Krankenhaus eine klare Frauendomäne, wobei drei Viertel der Belegschaft weiblich sind. Dieses Verhältnis offenbart nicht nur historische Trends in der Gesundheitsbranche, sondern auch die herausragende Rolle von Frauen in verschiedenen medizinischen und pflegerischen Berufen.

Insgesamt spiegelt die Alters- und Geschlechterverteilung unserer Mitarbeitenden eine gelungene Mischung aus Erfahrung, Dynamik und einem klaren Engagement für die Förderung von Diversität und Inklusion wider.

3.4 Unternehmenszugehörigkeit

Zugehörigkeit in Jahren	2020	2021	2022	2023
bis 5 Jahre	1.680	1.795	1.933	1.999
> 5 bis 10 Jahre	707	657	597	598
> 10 bis 15 Jahre	564	563	593	596
> 15 bis 20 Jahre	297	301	300	317
> 20 bis 25 Jahre	249	267	256	266
> 25 bis 30 Jahre	163	168	182	168
> 30 bis 35 Jahre	89	92	105	118
> 35 bis 40 Jahre	41	50	60	58
über 40 Jahre	25	21	22	22
Gesamtergebnis	3.815	3.914	4.048	4.142

Die Unternehmenszugehörigkeitsstruktur zeigt einen deutlichen Anstieg von Mitarbeitenden, die bis zu 5 Jahre im Unternehmen tätig sind. Dies spricht für eine verstärkte Anziehungs- und Bindungskraft, die die KSOB auf neue Fachkräfte ausüben. Diese Entwicklung steht im Einklang mit einem branchenübergreifenden Trend in deutschen Krankenhäusern. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit in deutschen Krankenhäusern zeigt sich oft als dynamisch, wobei eine ausgewogene Mischung aus langjährigen Fachkräften und neuen Mitarbeitenden die Arbeitsumgebung prägt.

Die Kliniken Südostbayern sind darum bemüht, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die die individuellen beruflichen Entwicklungen fördert und gleichzeitig eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen ermöglicht. Das 37 Prozent der Mitarbeitenden bereits seit über 10 Jahren für das Unternehmen tätig sind, bestätigen dieses Vorhaben.

3.5 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
Köpfe 01.01.	3.284,0	3.364,0	3.432,0	3.580
Köpfe 31.12.	3.409,0	3.492,0	3.642,0	3.761
Durchschnittlicher Personalbestand	3.346,5	3.427,8	3.537,0	3.670
Abgänge im Jahr	372,0	342,0	403,0	405
Fluktuationsquote / Jahr	11,1 %	10,0 %	11,4 %	11,0%

Es wird eine stabile Fluktuationsquote um die 11 % verzeichnet, die sich in einem dynamischen Arbeitsmarktumfeld widerspiegelt. Der Trend ist nicht alleinig auf die Kliniken Südostbayern beschränkt, sondern zeigt sich branchenübergreifend und ist auf die verstärkte Dynamik des Arbeitnehmermarkts innerhalb der Branche zurückzuführen.

Die stetige Fluktuation von Mitarbeitenden bringt Herausforderungen mit sich, da die Integration neuer Kolleginnen und Kollegen zusätzliche Anstrengungen und Mehrarbeit für das bestehende Personal bedeuten kann. Trotz dieser Herausforderungen birgt die Situation auch eine Chance für innovatives Denken und frische Perspektiven.

Die Bewältigung der gestiegenen Fluktuationsrate erfordert gemeinsame Anstrengungen, um die Integration neuer Mitarbeitender zu erleichtern und die Arbeitsbelastung für das bestehende Team zu optimieren. Im Zuge dessen wurde das Pre- und Onboarding 2023 neu aufgesetzt und der Einführungstag neu organisiert, um neue Mitarbeitende schneller in die bestehenden Teams zu integrieren. Die derzeitige Phase des Wandels betrachten wir als Chance, unsere Organisation flexibler,

innovativer und besser auf die sich verändernden Anforderungen des Gesundheitswesens ausgerichtet zu gestalten.

4 Mitarbeiterbindung

4.1 Personalentwicklung

– Interne Fort- und Weiterbildung

Das interne Fort- und Weiterbildungsprogramm spielt eine entscheidende Rolle bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern und trägt zur Verbesserung der Qualität der Patientenversorgung bei. Mit einem umfassenden Angebot wird den Mitarbeitenden unter anderem ermöglicht, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem aktuellen Stand zu halten und ihre fachlichen Kompetenzen zu vertiefen. Dies ist besonders im Krankenhausumfeld von Bedeutung, in der Präzision und Fachkenntnisse entscheidend für die Patientenversorgung sind. Ein weiterer Schwerpunkt sind Veranstaltungen, in denen Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeiten verbessert werden können. Auch hierauf ist insbesondere ein Fokus gelegt worden, da eine effektive interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen und Disziplinen entscheidend ist, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden die Möglichkeit verschiedener Fachweiterbildungen, Simulationstrainings sowie die Online-Akademie zur Verfügung.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 625 Veranstaltungen angeboten, die auf großes Interesse stießen. Erfreulicherweise haben 4.900 Teilnehmer das breitgefächerte Fortbildungsangebot der Kliniken Südostbayern genutzt. Dies verdeutlicht nicht nur das hohe Qualitätsniveau der angebotenen Schulungen, sondern auch das Interesse der Mitarbeitenden an der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Die Teilnahme von 120 externen Interessenten unterstreicht zudem die Offenheit der Kliniken, ihr Wissen und ihre Ressourcen auch externen Fachkräften zur Verfügung zu stellen.

Die Kliniken Südostbayern erfüllen damit nicht nur ihre medizinischen Aufgaben, sondern tragen auch maßgeblich zum Bildungsauftrag in der Region bei. Die breite Teilnehmerbasis, sowohl intern als auch extern, unterstreicht die Rolle der Kliniken als Bildungseinrichtung von regionaler Bedeutung.

– Führungskräfteentwicklung

Die Entwicklung von Führungskräften stellt einen essenziellen Bereich dar, der darauf abzielt, die Führungspersonen in ihrer Rolle optimal zu unterstützen. In diesem Kontext setzen die Kliniken Südostbayern gezielt auf die Förderung von Management- sowie Leadership-Kompetenzen bei ihren Führungskräften. Ziel dieses Ansatzes ist es, die Qualität der Patientenversorgung zu steigern, die Effizienz zu erhöhen, Mitarbeitende zu motivieren und die strategische Ausrichtung aufrechtzuerhalten. Dies soll dazu dienen, den vielfältigen Herausforderungen im Gesundheitswesen adäquat zu begegnen.

Die Herausforderung, die sich durch die begrenzte Verfügbarkeit von Zeit ergibt, stellt eine herausragende Problematik dar. Führungskräfte sehen sich häufig mit einem erheblichen Arbeitsdruck konfrontiert, bedingt durch ihre täglichen Verpflichtungen im Management der Patientenversorgung, zunehmender administrativer Aufgaben und der Personalführung. Die umfangreichen Aufgaben binden nicht unbeträchtlich Zeit sowie eine durchaus hohe Aufmerksamkeit.

Insbesondere im Pflegebereich, in dem häufige Schichtarbeit und unregelmäßige Arbeitszeiten die Norm sind, gestaltet sich die Integration von Schulungen und persönlicher Weiterentwicklung für Führungskräfte als äußerst herausfordernd. Die Notwendigkeit, in akuten Situationen oder bei plötzlichen Veränderungen im Patientenzustand unmittelbar auf operative Anforderungen zu reagieren, zwingt die Führungskräfte dazu, ihre begrenzte Zeit und Energie auf drängende Prioritäten zu fokussieren. Diese Sachverhalte beeinträchtigen folglich die Möglichkeiten der Teilnahme an geplanten Entwicklungsaktivitäten.

Durch diverse Modifikationen des Programms zur Unterstützung und Entwicklung wird angestrebt, die Entwicklungsmöglichkeiten noch gezielter an den individuellen Bedarf anzupassen. Hierbei liegt der Fokus auf den zentralen Aspekten Orientierung, Entwicklung und Begleitung.

Orientierung	Entwicklung	Begleitung
<ul style="list-style-type: none">▪ Führungshandbuch▪ Onboarding-Veranstaltung neue FK (1x pro Quartal)	<ul style="list-style-type: none">▪ Führungsakademie mit z.T. neuen Formaten (z.B. Führungsforum)	<ul style="list-style-type: none">▪ Standortbestimmung (z.B. MJG, profiling values)▪ Sprechstunden▪ Coaching
		

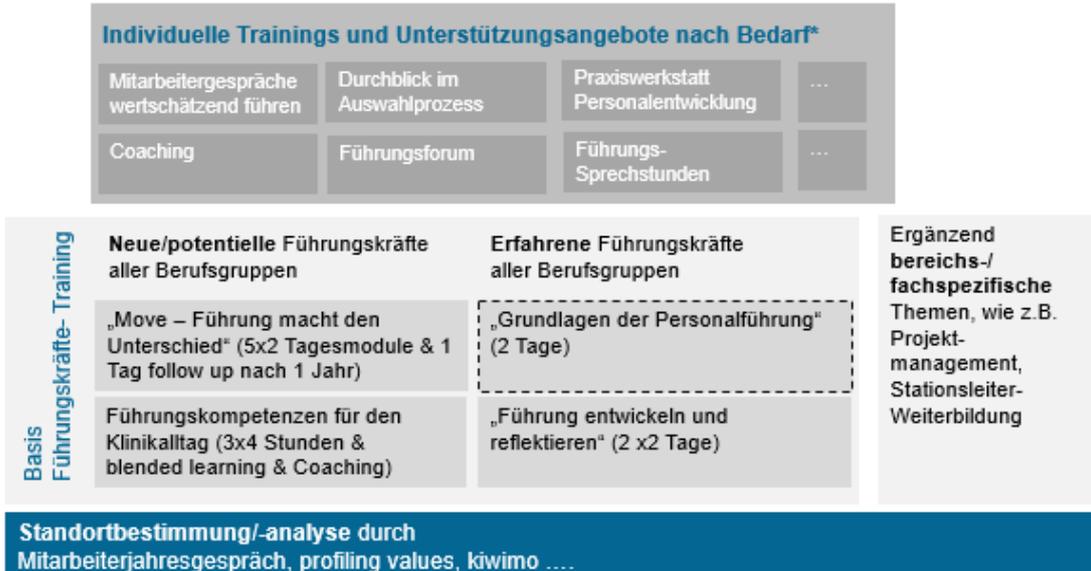
Als Grundlage für die Unterstützung der Führungskräfte wurde ein Führungshandbuch als Referenzwerk initiiert. Seit Dezember 2023 bietet es auf über 100 Seiten einen umfassenden Überblick über die gestellten Erwartungen an die Führung und gibt einen Überblick über die bei der KSOB im Fokus stehenden Führungsinstrumente.

Im Rahmen der Führungsakademie steht den Führungskräften ein umfangreiches Angebot an Veranstaltungen zur Verfügung. Diese sind zum einen inhaltlich konsequent auf unsere Bedarfe ausgerichtet und begegnen zum anderen der Herausforderung der knappen Zeitressource durch zeitlich adaptierte und flexible (hybride) Formate.

KSOB Führungsakademie

Bedarfsgerechte Entwicklung von Management- und Leadership-Kompetenzen

* Kooperation mit INNKLINIKUM



4.2 Kiwimo

Die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit nehmen in der heutigen Zeit einen immer höheren Stellenwert ein und gelten als entscheidende Faktoren für den Erfolg eines Unternehmens. Besonders das Thema Retention, also die langfristige Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen ist von herausragender Bedeutung. In diesem Kontext sind die KSOB nicht nur bemüht die Mitarbeitenden zu halten, sondern auch aktiv ihre Meinungen und Anliegen einzuholen, um eine offene Kommunikation zu fördern.

Ein essenzielles Instrument, das dabei unterstützt, ist Kiwimo. Neben den herkömmlichen Austrittsinterviews bietet Kiwimo einen Raum, in dem Mitarbeitende ihre Sorgen, Nöte und Anregungen benennen können. Dies ermöglicht es, frühzeitig auf potenzielle Unzufriedenheiten einzugehen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ergreifen.

Kiwimo fungiert dabei als wertvolles Werkzeug, das Führungskräften monatlich einen detaillierten Einblick in die Teamstimmung gibt. Hierdurch kann gezielt die Situation und die Bedürfnisse des Teams betrachtet werden und es wird Austausch ermöglicht. Durch regelmäßige Stimmungsmessungen in den Teams wird ein umfassendes Bild der Motivation, Wertschätzung und Belastung der Mitarbeitenden ersichtlich.

Die Kiwimo-Stimmungsmessung basiert auf einem Modell aus der Wirtschaftspsychologie, das verschiedene Schwerpunkte beleuchtet und somit eine ganzheitliche Analyse ermöglicht. Dabei stehen insbesondere Motivation, Wertschätzung und Belastung im Fokus. Seit dem erfolgreichen Rollout der Software im

Jahr 2023, der planmäßig abgeschlossen wurde, steht Kiwimo flächendeckend allen Mitarbeitenden und Führungskräften im Jahr 2024 zur Verfügung.

Diese innovative Lösung unterstützt nicht nur die Identifikation von Problemfeldern, sondern fördert auch den kontinuierlichen Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, auch im Sinne einer Ressourcenschonenden Verwendung der Maßnahmen, um gemeinsam an einer positiven Arbeitsatmosphäre zu arbeiten.

4.3 Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für viele unserer Mitarbeitenden wie auch für die gesamte Gesellschaft eine komplexe Aufgabe dar. Als Arbeitgeber engagieren wir uns aktiv dafür, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Bereich zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden gezielte Maßnahmen, wie die Bereitstellung reservierter Belegkindergartenplätze und die Organisation von Ferienbetreuung, angeboten.

Pünktlich zum neuen Kindergartenjahr hat der Kindergarten TATÜTATA am 1. September 2023 seinen Betrieb in den neuen Räumen auf dem Campus der Kreisklinik Trostberg aufgenommen.



39 Kinder – darunter auch Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – können nun in den Kindergarten- und Krippengruppen des Kooperationspartners AWO betreut werden.

St. Josef Traunstein ist eine Einrichtung mit Krippengruppen in Traunstein und dem nahe gelegenen Siegsdorf, mit Kindergartengruppen und einer heilpädagogischen

Tagesstätte für Vorschulkinder. In der Kinderkrippe in Traunstein gibt es 12 Betriebskrippenplätze für die KSOB AG.

In Kooperation mit der Wildnisschule-Chiemgau e.V. konnte 2023 erstmalig eine Sommerferienbetreuung angeboten werden. Mitarbeitende der Kliniken Südostbayern bekamen einen Zuschuss von 30 Prozent vom Arbeitgeber bezahlt. Das Programm ermöglichte den Kindern, ihre Fähigkeiten in der Wildnis zu entwickeln und ihre Selbstständigkeit zu stärken. Hierbei erlernten sie praktische Fertigkeiten wie das Entfachen eines Feuers, den Aufbau eines Zeltes, das Schnitzen und das Sammeln von Feuerholz. Neben den handwerklichen Aktivitäten standen selbstverständlich auch Spiele auf dem Programm, die die Fähigkeiten der Kinder in der Natur testeten. Insbesondere das Tarnen, Verstecken und Anschleichen sorgten für viel Spaß.

"Wildnis2Go" war zweifellos ein Erfolg und bescherte den jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmern unvergessliche Erinnerungen und ihren Eltern das gute Gefühl, dass ihre Kinder während sie arbeiten sehr gut versorgt sind.



4.4 Mitarbeiterbenefits

Das Engagement für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern spiegelt sich in einer Vielzahl von Benefits wider, die darauf abzielen, die beruflichen und persönlichen Bedürfnisse bestmöglich zu unterstützen und unkompliziert verfügbar zu sein. Die angebotenen Vorteile reichen von der Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge bis zum kostenlosen Bahnfahren in der Region.

Besonders erfreulich sind die zahlreichen Partnerschaften mit lokalen Unternehmen wie Baumärkten und Apotheken, die den Mitarbeitenden exklusive Rabatte gewähren. Diese

Kooperationen tragen dazu bei, das regionale Netzwerk zu stärken und den Mitarbeitenden attraktive Vergünstigungen zu bieten.

Ein vielgeschätzter Mitarbeiterbenefit, der im Jahr 2023 von 551 Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern in Anspruch genommen wurde, ist das JobRad Leasing.

Mitarbeiter



Durch das JobRad Leasing können Interessierte ein Fahrrad oder E-Bike über eine attraktive Gehaltsumwandlung leasen. Neben den gesundheitlichen Vorteilen durch regelmäßige Bewegung wird hierdurch eine nachhaltige und umweltfreundliche Mobilität gefördert.

Weiterhin durch die intensive Nutzung hervorzuheben ist die Mitgliedschaft bei EGYM Wellpass, ein Netzwerk aus Sport und Wellnessanbietern, welches für alle angemeldeten Mitarbeitenden finanziell vom Arbeitgeber unterstützt wird. Die Mitglieder können das Angebot wohnortnah in angegliederten Studios ihrer Wahl nutzen. Zudem sind auch Kletterhallen, Saunalandschaften, Schwimmbäder, aber auch online-Kurse angebunden. 2023 waren durchschnittlich 600 Mitarbeiter pro Monat registriert.

5 Gemeinsam gesund

5.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Gesamtüberblick und Zielsetzung

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Kliniken Südostbayern zielt darauf ab, Belastungen für Mitarbeitende zu reduzieren und deren Leistungsfähigkeit zu verbessern. Neben der Fürsorge für die Mitarbeitenden hat es aber auch positive Auswirkungen auf die Patientenversorgung, in dem es durch eine Verhinderung von Arbeitsausfällen eine Kontinuität in der Patientenversorgung sicherstellt. Somit ist das BGM integraler Bestandteil der Personalstrategie und fest im Selbstverständnis als Arbeitgeber verankert.

Das BGM der KSOB umfasst 4 wesentliche Säulen: Den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement, Kriseninterventionen sowie die betriebliche Gesundheitsförderung.



Eine Vielzahl von Themen wurde bereits erfolgreich implementiert und ist im Unternehmen fest etabliert. Die aktuellen Herausforderungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement liegen in der Schaffung einer deutlich spürbaren, gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur. Hierzu wurde ein abgestimmtes Programm konzipiert, das großzügig durch die Eva-Mayr-Stiehl-Stiftung unterstützt wird. Die Schwerpunkte des Programms liegen in der Integration und Qualifizierung der Führungskräfte, der Etablierung einer umfassenden kollegialen Unterstützung sowie in einer gezielten Analyse und Umsetzung von Maßnahmen durch unter anderem Gesundheitszirkel.



5.2 Gemeinsam aktiv

Events 2023

Event	Sportart	Datum	Teilnehmende
Chiemgau Team Trophy	Langlauf	29.01.2023	11
Ärzte Langlauf-WM	Langlauf	05.02.2023	5
Skirennen	Skifahren	04.03.2023	100
Ostereierchallenge	-	04.-06.04.2023	
Lauf 10 Laufprogramm für Einsteiger	Laufen	01.05.- 08.07.2023	6
Traunsteiner Halbmarathon	Halbmarathon und 12 km	14.05.2023	6
City and Trail Bad Reichenhall	Laufen	20.05.2023	2
Almwanderungen	3 Wanderungen	15.06.- 13.07.2023	Je 5-7
Stadtradeln Freilassing	Radfahren	01.-21.05.2023	4
Firmenlauf	5 km Lauf	22.06.2023	37
Traunreuter Stadtlauf	Laufen	07.07.2023	1
Stadtradeln Traunstein	Radfahren	07.-27.07.2023	4
Wendelsteinrundfahrt	Rennrad	19.08.2023	1
Rennradgruppe	Rennrad	MittwochsMai- Sept	Je 4-9
Gesundheitstage	4 Standorte, 6 Tage	21.- 29.09.2023	
Wellpass	Fitness	ganzjährig	Ca. 600

Nach einem ersten Anlauf im Jahr 2022, in dem zumindest wieder einige Events stattfinden konnten, kamen bewegungsbegeisterte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kliniken Südostbayern 2023 wieder voll auf ihre Kosten.

Die Unfallchirurgen konnten Anfang Februar wieder bei der WM der Ärzte und Apotheker im Langlauf hervorragende Platzierungen erreichen. Die Mitarbeitenden belegten unter anderem den 2., den 4. und den 8. Platz. Die WM wurde über 21 km im Skating im Rahmen des König Ludwig Laufs in Oberammergau ausgetragen.

Anfang März fand, nach zweijähriger Corona-Pause wieder das legendäre Klinik-Skirennen auf der Winklmoosalm statt. Die ca. 100 Teilnehmenden setzten sich aus Mitarbeitenden, deren Kindern, kooperierenden Praxen, Ehemaligen und Kollegen aus dem Inn-Klinikum zusammen. Gewertet wurde einzeln und als Mannschaft. Im Anschluss an die zwei Durchgänge im Riesenslalom fand die Siegerehrung auf der Terrasse der Sonnenalm statt. Für die Sieger jeder Altersklasse gab es Pokale, Medaillen und Urkunden sowie tolle Preise. Zudem wurden weitere Sachpreise bei einer Tombola verlost.

Zu Ostern gab es für alle Mitarbeitenden wieder eine Ostereier-Suche, bei der an den verschiedenen Standorten Ostereier aus Plastik, die mit Nummern versehen waren, versteckt wurden. Diese konnten gegen Sachpreise eingelöst werden. Die damit verbundene aktive Pause, zu der damit aufgerufen wurde, nahmen viele Mitarbeitenden an.

Anfang Mai startete die Aktion „Lauf10“, welche vom Bayerischen Rundfunk organisiert wird. Hier werden Einsteiger über 10 Wochen darauf trainiert, an einem 10 km Lauf teilnehmen zu können. Der Freizeitsportverein Haslach in Traunstein bot diese Aktion bereits zum zweiten Mal in Folge an. Sechs Mitarbeiterinnen schlossen sich der Aktion, die über die KSOB-App beworben worden war, an und nahmen mit Erfolg daran teil. Ende Juli schafften Sie beim offiziellen Abschlusslauf zwischen 7 und 14 km.

Die Lauferfahreneren unter den Kollegen nahmen dagegen am Traunsteiner Halbmarathon oder 12 km Lauf teil, welcher traditionsgemäß am Muttertag stattfand. Jessica Koch, zu diesem Zeitpunkt gerade einmal einen Monat als Standortleitung für das Klinikum Traunstein im Amt, ließ die gesamte weibliche Konkurrenz auf den 12 km hinter sich.

Zum City and Trail Run in Bad Reichenhall meldeten sich lediglich zwei KSOB-Mitarbeitende an.

Zwischen den Pfingst- und Sommerferien fanden, nach einer dreijährigen Unterbrechung durch Corona, wieder drei geführte Wanderungen auf Almen in der Umgebung statt. Ausgangspunkte waren Inzell, Ruhpolding und Bergen. Im Schnitt waren sechs Teilnehmerinnen mit von der Partie, die in lockerer Runde eine Feierabendtour unternahmen und sich bei einer leckeren Almbrotzeit stärkten.

Beim Stadtradeln in Freilassing und Traunstein, einer Aktion, zu der die Kommunen jährlich aufrufen, um CO² einzusparen, war die Resonanz wieder eher gering, obgleich sich jeder Mitarbeitender einzeln über eine App einloggen und Tagebuch über seine gefahrenen Radkilometer führen hätte können. Ähnlich verhielt es sich mit der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, einer Aktion der AOK.

Highlight in diesem Jahr war Ende Juni wieder der Firmenlauf Chiemgau, der 2023 wieder auf einer knapp 5 km langen Runde in Chieming, am wunderschönen Chiemseeufer stattfand. 37 Mitarbeitende waren bei sehr heißen Temperaturen am Start. Im Anschluss gab es beim Chiemseer Wirtshaus eine zünftige Brotzeit in geselliger Runde. Hier war die Möglichkeit zum Austausch untereinander sowie mit Mitarbeitenden anderer Firmen gegeben.



Eine Rennradgruppe, ein lockerer Verbund von Mitarbeitenden, organisiert sich über die Sommermonate über eine WhatsApp-Gruppe. Die Runden gehen über 35-45 km und 500-700 hm.

Ende September fanden, endlich wieder die lang ersehnten Gesundheitstage an vier Standorten statt. Es gab Informationsstände zu vielen Gesundheitsthemen wie Betriebsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Sucht sowie der Schwerbehindertenvertretung. Sehr gut angenommen wurden die Möglichkeit, sich vor Ort und ganz unkompliziert impfen zu lassen sowie einen Sehtest zu machen. Viele Mitarbeitende nutzten die Gelegenheit sich über Wellpass zu informieren. Neben Yoga, Wirbelsäulengymnastik, Zumba und Functional Training wurden zudem Vorträge zu den Themen „Gute Energie“ und Gelassenheit angeboten. Die Sportstunden wurden von Trainern externer Sportstudios gehalten, die bei Wellpass unter Vertrag stehen.



5.3 Gemeinsam zurück im Job

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement strebt danach, nicht nur Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, sondern auch präventiv gegen erneute Ausfälle vorzugehen und die Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeitenden individuell zu erhalten. Bei der Kliniken

Südostbayern AG wird diesem Ansatz besondere Aufmerksamkeit geschenkt, indem den Mitarbeitenden schrittweise die Rückkehr ins Arbeitsleben ermöglicht wird. Durch einfühlsame und kooperative Gespräche wird gemeinsam erarbeitet, wie der Arbeitsplatz an die Bedürfnisse des Mitarbeitenden angepasst werden kann. Diese maßgeschneiderten Lösungen tragen dazu bei, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern und das Risiko eines erneuten Ausfalls zu minimieren.

Überblick BEM	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Angebote	402	467	522	479	406	431
Durchgeführte betr. Eingliederungen	94	126	131	133	131	114
Abgeschlossene betr. Eingliederungen	63	92	117	112	105	126
Erfolgsquote Verhältnis abgeschlossen / Angebot	15,7 %	19,7 %	22,4 %	23,4 %	25,9 %	29,2 %

5.4 Psychische Gefährdungsbeurteilung 2023

Im Jahr 2023 wurden bei den Kliniken Südostbayern die Psychische Gefährdungsbeurteilung in 4 Häusern und insgesamt 9 Bereichen (15 Workshops) durchgeführt.

In Traunstein wurden die Workshops für die Bereiche OpintNord, OP/Anästhesiepflege und in der Patientenverwaltung durchgeführt. In Trostberg erstreckten sie sich über die Zentrale Notaufnahme (ZNA) und die Station 1A. In Bad Reichenhall fanden sie in den Bereichen ZNA und Ärzte der Inneren Medizin statt, während in BGD die Bereiche OP/Anästhesiepflege und Station 3 abgedeckt wurden.

Die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung erfolgt gemäß den Richtlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). In drei Workshops wurden verschiedene Handlungsfelder behandelt. Hierbei nahmen jeweils bis zu drei Beschäftigte an der Erarbeitung prioritärer Maßnahmen teil und unterstützten diese. Im Ergebnisworkshop wurden gemeinsam mit den entsprechenden Führungskräften die identifizierten Stressoren, vorhandenen Ressourcen und die abgeleiteten Maßnahmen ausführlich besprochen. Dabei wurden auch einzelne Projektpläne festgelegt.

Etwa alle sechs Monate (oder bei Bedarf früher) wird ein Nachhaltigkeitsworkshop durchgeführt, der dazu dient, die Umsetzung der Maßnahmen in den einzelnen Bereichen zu besprechen. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die ergriffenen Maßnahmen langfristig wirksam sind und den beabsichtigten Effekt erzielen

5.5 Betriebsmedizin

Im Bereich der ganzheitlichen arbeitsmedizinischen Betreuung von Mitarbeitenden in den Bereichen Wirtschaft, Industrie und Gesundheitswesen wird durch die Betriebsmedizin Traunstein umfassende Fachkompetenz sowie langjährige Berufserfahrung geboten. Die enge Kooperation mit den Fachkräften für

Arbeitssicherheit und der Schwerbehindertenvertretung der Kliniken Südostbayern AG wird dabei aktiv gepflegt.

Die Gesetzliche Grundlage für die Arbeitsmedizinische Betreuung wird durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die Unfallverhütungsvorschriften (DGUV V2) der Berufsgenossenschaften gegeben. Durch diese rechtlichen Rahmenbedingungen wird die qualitativ hochwertige Betreuung der Mitarbeitenden sichergestellt.



Auf dem Foto: Dr. Walter Krupp, Facharzt für Arbeitsmedizin und Allgemeinmedizin; Dr. Tanja Weidlich, Fachärztin für Allgemeinmedizin, Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin, Leitung Betriebsmedizin; Frau Simone Altheim-Pflugbeil Betriebsärztin in Weiterbildung; Dr. Christine Gottwald, Fachärztin für Innere, Betriebsärztin in Weiterbildung; Dr. Tatjana Wernicke, Fachärztin für Arbeitsmedizin und Allgemeinmedizin



Auf dem Foto: Daniella Lauber, MFA; Veronika Sollacher, MFA; Kathrin Mischko, MFA, Praxismanagerin; Silvia Wagner, Leitende MFA, Arbeitsmed. Assistentin, Praxismanagerin

- **Angebot des Betriebsärztlichen Dienst**

Der Betriebsärztliche Dienst bietet eine Vielzahl von Dienstleistungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an:

1. Beratung des Arbeitgebers
 - Unterstützung bei Arbeitsschutzmaßnahmen und Gefährdungsbeurteilungen
 - Unfallverhütung im Betrieb
 - Beratung bei der Planung von Betriebsanlagen und Einrichtungen
2. Fachliche Beratung
 - Unterstützung bei der Auswahl persönlicher Schutzausrüstung
3. Arbeitsplatzbegehungen und ergonomische Beratung:
 - Begehungen der Arbeitsstätten
 - Beratung zum Thema "ergonomisches Arbeiten"
4. Untersuchungen:
 - Untersuchung von arbeitsbedingten Erkrankungen, wie beispielsweise arbeitsplatzbedingte Hauterkrankungen
5. Spezielle Beratung und Unterweisung:
 - Beratung nach Mutterschutzgesetz

- Unterweisung nach Biostoffverordnung
- 6. Gesundheitsuntersuchungen:
 - Angebot von Spirometrie, Seh- und Hörtests
 - Impfberatung und Impfungen
 - Beratung zu Hautschutz und -pflege
- 7. Beteiligung am betrieblichen Gesundheitsmanagement:
 - Aktive Mitarbeit am betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF)
 - Angebot verschiedener Gesundheitsprojekte wie z.B. Exoskelett, Darmkrebsvorsorge
- 8. Mitarbeit bei Wiedereingliederung:
 - Mitwirkung bei der betrieblichen Wiedereingliederung länger erkrankter Mitarbeitender (BEM)
- 9. Untersuchungen im Rahmen von Einstellung und Arbeitsschutz:
 - Eignungsuntersuchungen
 - Einstellungsuntersuchungen
- 10. Arbeitsmedizinische Vorsorgen
 - Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgen gemäß Arbeitsmedizinischer Vorsorgeverordnung (ArbmedVV)
- 11. Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge, Wunschvorsorge
- 12. Arbeitszeitbezogene Untersuchungen:
 - Untersuchungen nach dem Arbeitszeitgesetz §6(3) ArbZG bei Schicht- und Nachtarbeit
- 13. Strahlenschutz:
 - Arbeitsmedizinische Vorsorge für beruflich strahlenexponierte Personen nach Strahlenschutzverordnung (StrSchV)

Das ärztliche Beratungsgespräch, die Anamnese, Arbeitsanamnese und die körperliche/klinische Untersuchung sind integraler Bestandteil der Dienstleistungen. Das übergeordnete Ziel besteht darin, arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden frühzeitig zu erkennen und arbeitsbedingte Erkrankungen bzw. Berufskrankheiten zu verhüten.

- **Betriebsärztliche Betreuung externer Betriebe und Facharztpraxen**

Die betriebsärztliche Betreuung erstreckt sich nicht nur auf die internen Mitarbeitenden, sondern schließt auch externe Unternehmen und Facharztpraxen ein. Zu den externen

Einrichtungen, die von der Betriebsmedizin der KSOB betreut werden, und so einen vorhandenen Mangel an Ressourcen in den Landkreisen eindämmt, hierzu zählen:

- KGT
- Pathologisches Institut TS
- Netzwerk Hospiz TS
- HNO Praxis Zentrale Traunstein
- Röntgenpraxis Trostberg
- Neurologische Praxis Dr. Luckas Trostberg
- Kinderkrippe Kinderhaus Samenkorn TS
- Kinderchirurgie Südostbayern
- Logopädie Praxis Trostberg
- Landratsamt Traunstein

- **Therapiehunde des Betriebsärztlichen Dienst**

Zum Team der Betriebsmedizin gehören auch die beiden Therapiehunde Carlo und Oskar, zwei Flat coated Retriever Rüden, die auf Wunsch der Patienten und nach Rücksprache mit den behandelnden Fachärzten, für Patientenbesuche auf den Fachabteilungen der KSOB angefragt werden.

Jeden Donnerstag sind sie zu Besuch auf der Fachabteilung für Geriatrie im Krankenhaus Trostberg.



5.6 Gemeinsam sicher

bedeutet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu gewährleisten und zu verbessern. Die

Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern werden diesbezüglich in den Themen Arbeitssicherheit, Betriebsmedizin, Brandschutz, Krankenhaushygiene, Strahlenschutz und MPG-Sicherheit geschult und auf mögliche Gefährdungen hingewiesen.

Die Gefährdungsbeurteilung beschreibt hierbei den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Die Software Vertinex dient zur Erfassung und Dokumentation für den Bereich Betriebsmedizin und als Verbandbuch. Für die Arbeitssicherheit und den Brandschutz wird Orgavision genutzt.

Hierbei werden die Mitarbeitenden u.a. von den Fachkräften für Arbeitssicherheit, der Betriebsmedizin, der Krankenhaushygiene sowie den Beauftragten in Sachen Brandschutz, Strahlenschutz, Medizinprodukte (MPG) u.v.m. unterstützt.

„Gemeinsam sicher“ im Jahr 2023 in Zahlen:

- 2981 Teilnehmer bei Schulung Brandschutz per E-Learning
- 2538 Teilnehmer bei Schulung Arbeitssicherheit per E-Learning
- 10 Schulungen zum Brandschutz- und Räumungshelfer in BR und BG
- 64 Betriebsbegehungen
- 3 Räumungsübungen mit der Feuerwehr
- 4 Standortübergreifende ASA-Sitzungen

6 Mitarbeitergewinnung

6.1 Personalrekrutierung und Personalmarketing

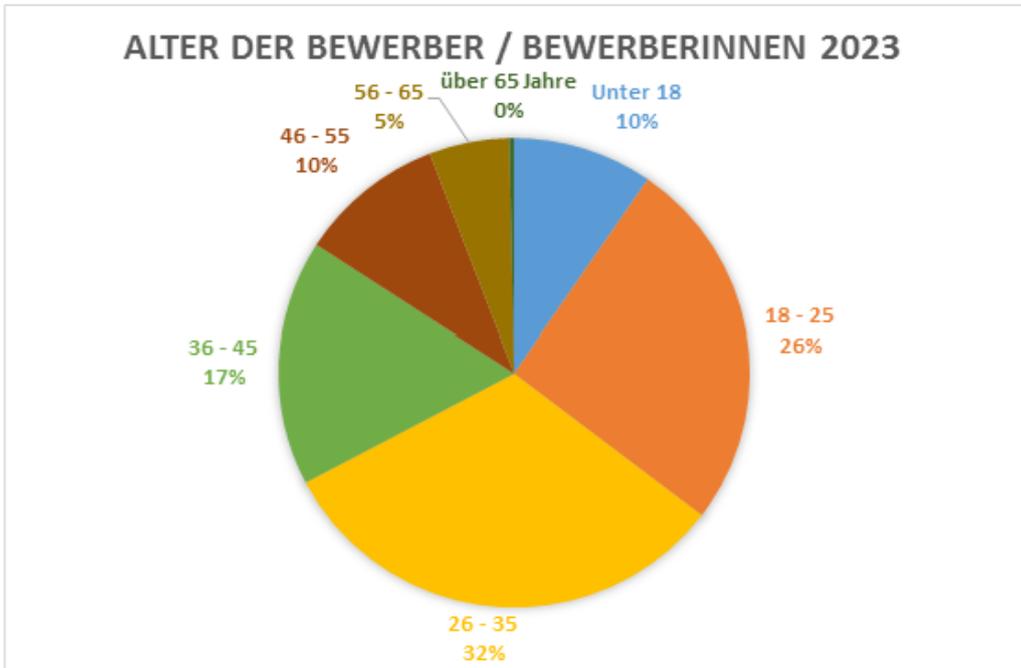
Mit der Einführung des rexx Bewerbermanagementsystem 2021 wurde der Bewerbungsprozess sowohl für die KSOB als auch für Bewerber und Bewerberinnen erheblich erleichtert. Das System ist nun vollständig ausgerollt und in allen Unternehmensbereichen etabliert. Der Fokus liegt auf der kontinuierlichen Optimierung der Prozesse, um den größtmöglichen Nutzen aus dem System zu ziehen. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden bestmöglich unterstützt werden, bieten wir regelmäßige Online-Schulungen sowie eine offene Sprechstunde zu Fragen an. Hier können Mitarbeitende ihre bewährten Praxisbeispiele teilen und alle Fragen zum System oder zum Bewerbungsprozess stellen.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Bemühungen liegt nach vollständigem Rollout in der Erhebung und Auswertung relevanter Kennzahlen. Wir sind uns bewusst, dass Kennzahlen nur so aussagekräftig sind, wie das System, das sie unterstützt. Daher legen wir großen Wert auf eine äußerst gründliche Datenpflege.

Nachfolgend ein kurzer Überblick zu relevanten Kennzahlen der Mitarbeitergewinnung:

Stellenanzeigen zur Publizierung pro Quartal KSOB und FÄZ	
Q1 2023	82 Anzeigen
Q2 2023	40 Anzeigen
Q3 2023	78 Anzeigen
Q4 2023	57 Anzeigen

Bewerbungseingang pro Quartal	
Q1 2023	1.291 Bewerbungen
Q2 2023	997 Bewerbungen
Q3 2023	1.062 Bewerbungen
Q4 2023	1.208 Bewerbungen





Die aus dem System gewonnenen Kennzahlen spielen eine entscheidende Rolle, indem sie uns auf zwei Ebenen unterstützen. Zum einen ermöglichen sie uns, den Bewerbungsprozess kontinuierlich zu verbessern. Auf der anderen Seite bieten sie wertvolle Einblicke in die Zielgruppe, ermöglichen eine tiefgehende Kenntnis der Bewerberstruktur und dienen als Grundlage für die Ableitung geeigneter Personalmarketingmaßnahmen.

Einer der neusten Ansätze ist beispielsweise die Kurzbewerbung. Speziell für Pflegekräfte, ATA und OTA wurde ein unkomplizierter Bewerbungsprozess über unsere Homepage implementiert, der es den Interessenten ermöglicht, sich mit nur wenigen Klicks, ohne Einreichen von Unterlagen, zu bewerben. Innerhalb von 24 Stunden nach Einreichung der Kurzbewerbung erfolgt die Kontaktaufnahme durch die KSOB. Diese innovative Methode hat bereits erste Erfolge erzielt, und wir konnten in kurzer Zeit erfolgreich Einstellungen vornehmen.

Um weiter auch in Zukunft erfolgreich zu sein, muss stets in Personalmarketing durch Innovationskraft, Raffinesse und kontinuierliches Engagement investiert werden. Diese strategische Ausrichtung bildet die Grundlage für eine nachhaltige Personalgewinnung und -bindung in einem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt.

6.2 Maßnahmen zur Azubigewinnung

Im Jahr 2023 waren die Kliniken im Rahmen der Berufsinformation in den Landkreisen Berchtesgadener Land und Traunstein bei 6 Berufsmessen vertreten.

- Beruf- und Studium Messe BGD
- Zukunftswerkstatt BGL in Berchtesgaden
- Ausbildungsroas Trostberg

- Ausbildungstruna TS
- 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 verschiedene Besuche an Schulen im Landkreis Traunstein, in welchen der Klinikverbund und die verschiedenen Karrieremöglichkeiten vorgestellt wurden.

Die Kliniken haben sich aktiv an Initiativen wie dem Girls Day und Boys Day oder an dem IHK Aktionstag „Ein Tag Azubi“ beteiligt, um junge Menschen für die Vielfalt der Berufe im Gesundheitswesen zu sensibilisieren. Durch die Teilnahme an diesen Veranstaltungen 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 war die KSOB hauptsächlich bei der Imagekampagne Pflege der Landkreise Berchtesgadenerland und Traunstein gefordert. Es wurde ein Werbevideo für die Pflege in unserem Standort Traunstein gedreht. Auch fanden an den Standorten Traunstein, Bad Reichenhall und Trostberg sogenannte Roadshows statt. 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 guten 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.



6.1 Auslandsrekrutierung

Eine weitere Säule, um den Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken und die Versorgung unserer Patienten weiterhin auf höchstem Niveau sicherzustellen ist das Anwerben von Pflegekräften aus dem Ausland. Im Jahr 2023 konnten hierdurch insgesamt 39 Fachkräfte gewonnen werden.

Die 39 neu angeworbenen Pflegekräfte aus dem Kosovo, Albanien, Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Tunesien, Serbien, Aserbaidshan und Rumänien bereichern nicht nur die Teams auf den Stationen, sondern tragen auch dazu bei, die Vielfalt und interkulturelle Kompetenz innerhalb der Kliniken Südostbayern zu stärken.

Besonders hervorzuheben war in 2023 die erfolgreiche Absolvierung der Kenntnisprüfung von 22 angeworbenen Fachkräften. Die Prüfungen sind ein wichtiger Schritt, um sicherzustellen, dass die internationalen Pflegekräfte die notwendigen Qualifikationen und Fähigkeiten besitzen, um in Deutschland tätig zu sein. Der positive Ausgang der Prüfungen unterstreicht nicht nur die hohe Qualität der Rekrutierung, sondern ist auch Ergebnis des unermüdlichen Einsatzes der Kolleginnen und Kollegen vor Ort in der Einarbeitung.

Die Kliniken Südostbayern sind stolz darauf, einen Beitrag zur Abmilderung des Pflegekräftemangels in Deutschland zu leisten und werden auch zukünftig ihr Engagement im Auslandsrekrutierung fortsetzen.



Auch auf den ärztlichen Bereich wurden die Bemühungen des Auslandsrekrutierung ausgeweitet. Insbesondere ländliche Regionen werden zukünftig Herausforderungen haben, entsprechend qualifiziertes Personal einstellen zu können. Die Kliniken Südostbayern arbeiten daher eng mit einer renommierten Firma zusammen, um für die entsprechenden Bereiche hochqualifiziertes Fachpersonal für den ärztlichen Bereich zu gewinnen. Durch die Bemühungen konnten bereits zwei ärztliche Kollegen gewonnen werden, welche in der Anästhesie unterstützen.

7 Bildungsmanagement der KSOB

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 2023 wurde ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen angeboten. Traditionell bietet unser Ausbildungsprogramm Perspektiven in jeglichen medizinischen Berufsfeldern. Darüber hinaus werden auch Ausbildungen in kaufmännischen sowie technischen Bereichen angeboten, um den vielfältigen Anforderungen moderner Gesundheitseinrichtungen gerecht zu werden.

Es werden die nachfolgenden Ausbildungsberufe an den Kliniken Südostbayern angeboten:

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

Im vergangenen Jahr haben 90 junge Menschen ihre Ausbildung an den Kliniken Südostbayern gestartet:

Ausbildungsstart 2023	2023
Pflegefachfrau /-mann Traunstein	16 Auszubildende (April Kurs) / 26 Auszubildende (September Kurs)
Pflegefachhelfer/-in Traunstein	15 Auszubildende
Pflegefachfrau /-mann Bad Reichenhall	20 Auszubildende
ATA Traunstein	7 Auszubildende
OTA Traunstein	9 Auszubildende
MFA	12 Auszubildende
Kaufmann für Büromanagement	2 Auszubildende
Fachinformatiker	1 Auszubildender
Fachlagerist	1 Auszubildender
Elektroniker	1 Auszubildender
duale Studenten Pflegefachmann	4 Auszubildende
duale Studenten Hebammen	2 Auszubildende

Übernommen wurden 2023 49 Auszubildene, die jetzt ihre Karrierelaufbahn bei den Kliniken Südostbayern starten:

7.1 Berufsfachschule

Die KSOB bildet an insgesamt 3 Berufsfachschulen wichtige Fachkräfte für den Gesundheitssektor in den Landkreisen TS und BGL aus. Alle Berufsfachschulen sind mittlerweile 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 u.a. Dachau, Passau, Mühldorf. So sind nicht nur KSOB-Auszubildende in unseren Klassen zu finden.

Die Berufsfachschule für Pflege in Traunstein im Bildungszentrum hat sich im letzten Jahr räumlich verändert. So konnte nun ein gemeinsamer Pausenraum mit Tisch-Kicker und Sitzgelegenheiten für die Mittagspause für die Schüler geschaffen werden. Gleichzeitig sind die Lehrkräfte aus dem Großraumbüro ausgezogen verteilt auf nun 3 weitere Büros. Die OTA-ATA Schule erhält ein weiteres Klassenzimmer und entwickelt einen weiteren Fachpraxisraum als Dritten Lernort für unsere Schüler. Die räumliche Entwicklung konnte nur dank der engagierten Unterstützung des Landkreises realisiert werden. Durch die gemeinsame Anstrengung und das kooperative Handeln aller Beteiligten wurde es möglich, die Ausbildungsmöglichkeiten erfolgreich auszuweiten und den geforderten Rahmenbedingungen der staatlichen Anerkennung zu entsprechen.

Im Jahr 2023 haben die Berufsfachschulen für Pflege erfreulicherweise die Zertifizierung gemäß der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZAV) erfolgreich abgeschlossen. Dies ermöglicht es Beschäftigten, die von der Agentur für Arbeit gefördert werden, die Berufsfachschulen für Pflege zu besuchen und dort eine dreijährige qualifizierte Pflegeausbildung zu absolvieren. Diese Entwicklung eröffnet beispielsweise Pflegefachhelfern oder Personen, die gemäß der vorherigen Gesetzgebung als Altenpfleger ausgebildet wurden, die Möglichkeit, sich zur Fachkraft weiterzubilden und erweitert die Zielgruppe hinsichtlich des Auszubildendenrecruitings. Aktuell ist die dreijährige Pflegeausbildung zertifiziert. Im kommenden Jahr sollen die Ausbildungen Pflegefachhelfer, OTA und ATA folgen.

Ein weiteres Highlight im Jahr 2023 war die erste Abschlussklasse der neuen Pflegeausbildung nach dem neuen Pflegeberufegesetz- Generalistik. Unter schwersten Corona-Bedingungen gestartet, hat sich unsere Aprilklasse bis zum Schluss wacker geschlagen. Groß war die Freude eine normale Abschlussfeier zu gestalten, mit Handschlag, Umarmungen und einem Zusammenkommen mehrerer Menschen.



Im Jahr 2023 setzten die KSOB konsequent auf die Digitalisierung im Bildungsbereich, um eine effiziente und transparente Verwaltung der Bildungsaktivitäten zu gewährleisten. Die Einführung von innovativen Tools ermöglichte nicht nur eine reibungslose Verwaltung, sondern auch eine verbesserte Kommunikation und Zugänglichkeit für alle Schüler.

Ein Meilenstein in der Digitalisierung des Bildungsbereichs war die Implementierung von MyIKE. Diese Plattform revolutionierte den Zugang zu Bildungsdaten. Über MyIKE können die Schüler nun ihre Noten digital einsehen, Leistungsübersichten abrufen und Bewertungsberichte einsehen. Diese Transparenz schafft eine neue Dimension der Mitarbeiterentwicklung und ermöglicht eine gezielte Selbstreflexion.

Mit der Einführung von MyTime wurde auch die Verwaltung von Dienstplänen in die digitale Ära überführt, was insbesondere für die Schüler von großem Vorteil ist, da diese auf unterschiedlichen Stationen eingesetzt werden. Mehr zu MyTime erfahren Sie im nächsten Kapitel.

7.2 Ausbildung MFA

Die MFA-Ausbildung an den KSOB zeichnet sich durch eine kontinuierliche Entwicklung und herausragende Leistungen der Auszubildenden aus. Mit einer engagierten Gruppe von Azubis in allen Lehrjahren und einer erfolgreichen Abschlussquote präsentiert sich das Ausbildungsprogramm als eine erstklassige Option für angehende medizinische Fachangestellte in der Region. Derzeit sind an den Kliniken Südostbayern insgesamt 45 MFA-Azubis beschäftigt: 13 Auszubildene befinden sich im ersten Lehrjahr, 17 Auszubildene im zweiten Lehrjahr und 15 Auszubildene im dritten Lehrjahr.

Die Bemühungen, Talente zu fördern und qualifizierte Fachkräfte auszubilden, spiegeln sich in den Ausbildungsergebnissen wider - ein Azubi konnte die Ausbildungszeit um ein Jahr verkürzen, sechs Weitere um ein halbes Jahr. Von den kürzlich abgeschlossenen Prüflingen wurden drei mit dem Staatspreisen ausgezeichnet, darunter eine junge Fachkraft mit der beeindruckenden Note von 1,0.

7.3 Bundesfreiwilligendienst an den KSOB

Der Bundesfreiwilligendienst bietet nicht nur eine wertvolle Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung und beruflichen Orientierung, sondern auch eine Chance, praktische Erfahrungen in verschiedenen sozialen Kontexten zu sammeln und ein Verständnis für die Bedürfnisse unserer Gemeinschaft zu entwickeln.

Im Bereich des Bundesfreiwilligendienstes wurden im vergangenen Jahr 09/2022 – 08/2023 23 Bufdis an den Standorten Traunstein, Reichenhall und Berchtesgaden erfolgreich integriert. Für den Zeitraum 09/2023 – 08/2024 werden 19 Bufdis ihren Dienst im Klinikverbund absolvieren.

7.4 Praktika

Im Jahr 2023 bestand ein großes Interesse an Praktikas bei den Kliniken Südostbayern - Insgesamt wurden ca. 1.200 Einsätze absolviert. Die Praktikumsprogramme an den KSOB umfassen sowohl Schulpraktika, Orientierungswochen, Einsätze während der Ausbildung wie beispielsweise bei Rettungs- und Notfallsanitätern oder Physiotherapeuten als auch langfristige Praktika während oder nach dem Studium. Als neues Angebot wurde ein Auffrischungspraktika etabliert, welches Rettungssanitätern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern soll.

8 Digitalisierung in den Bereichen Personal und Bildung

8.1 REXX

REXX-Systems ist eine Softwarelösung für das Personalmanagement, die erheblich zur Vereinfachung administrativer Aufgaben beiträgt. Im Weiteren werden die im Jahr 2023 erreichten wichtigen Fortschritte präsentiert:

- Employee Selfservice

Einen großen Meilenstein auf der Projektagenda stellte die Einführung des Employee Self Service Systems (ESS) dar, mit dem sich die Mitarbeitenden von überall aus bequem auch über mobile Endgeräte in rexx einloggen können. Das Portal konnte in 2023 Unternehmensweit live geschaltet werden, nun haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, das Portal zu nutzen und ihre hinterlegten Personaldaten zu prüfen und gegebenenfalls selbstständig zu ändern. Aktuell können über das Portal beispielsweise Anträge gestellt oder das Organigramm eingesehen werden. Perspektivisch werden hier weitere Funktionen hinzukommen.

- Veranstaltungsmanagement

Nachdem das Jahr 2022 bereits der gesamte Veranstaltungskatalog in rexx eingepflegt werden konnte, wurde dieses um einige E-Learnings ergänzt. Pflichtschulungen, wie beispielsweise Brandschutz oder Arbeitssicherheit können nun digital über rexx absolviert werden. REXX hat hier den Vorteil, dass die Teilnahme am E-Learning automatisch festgehalten wird und somit aktuelle Teilnehmerlisten mit einem Klick generiert werden können. Die Nachweise über absolvierte Schulungen können dadurch leicht abgerufen werden und für Audits oder zur Übersicht für die Führungskräfte bereitgestellt werden. Die E-Learnings wurden sehr positiv von den Mitarbeitenden aufgenommen, weitere digitale Schulungen sind schon in der Planung und Entwicklung.

- Kompetenzmanagement

Die Qualifikationen und Kompetenzen werden weiterhin in rexx erfasst und können durch Erinnerungen mit einem Ablaufdatum versehen werden. Die obligatorischen Schulungen, sowie Pflichtunterweisungen, sind beispielsweise mit einem Ablaufdatum versehen, sodass diese dann entsprechend fällig werden und eine Erinnerung zur Auffrischung generiert wird. Darüber hinaus konnten alle Beauftragten erfolgreich in rexx erfasst werden, und die ersten Abfragen zu Fähigkeiten für die Mitarbeiter wurden gestartet.

- Mitarbeiterportal

Unser Mitarbeiterportal wird kontinuierlich um zusätzliche Inhalte erweitert. Zum Beispiel konnten wir bereits einige Formulare integrieren, darunter die Erfassung von Kinderdaten und Qualifikationsinformationen. Andere befinden sich noch in der Testphase, wie zum Beispiel der Antrag für Reisekosten. Da rexx nun weiter vielfältig mit neuen Inhalten gefüllt wird und dadurch eine gewisse Komplexität in der Handhabung entsteht, wurden im Jahr 2023 Schulungen zu rexx für Mitarbeiter und Führungskräfte eingeführt. Diese Schulungen werden nun regelmäßig einmal im Monat angeboten.

8.2 myTime

Im Jahr 2023 implementierten die Kliniken Südostbayern das neue System *myTime* für die umfassende Zeitwirtschaft und Dienstplanung im gesamten Unternehmen. Die Software, entwickelt von der ATOSS Software AG, ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten zu erfassen und zu korrigieren, Abwesenheitsanträge zu stellen sowie ihre Urlaubs- und Arbeitszeitkonten einzusehen. Zusätzlich können sie ihren individuellen Dienstplan einsehen und diverse weitere Funktionen nutzen.

Die Dienstpläne wurden hierbei aus SP Expert, dem bisherigen System für die Personaleinsatzplanung, übertragen und die elektronische Zeiterfassung flächendeckend ausgerollt. Der Rollout wurde im laufenden Betrieb flexibel den Gegebenheiten angepasst.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zeiterfassung legt für alle Kliniken die grundlegenden Aspekte der verpflichtenden aktiven Zeiterfassung über das Terminal

oder myTime fest. Die schrittweise Einführung der Software erfolgte kontinuierlich und war von Schulungen für Dienstplanverantwortliche und Dienstplanbeauftragte in Präsenz sowie online begleitet. Auch wurden die Mitarbeitenden in Roadshows auf die vielen Möglichkeiten des neuen Systems hingewiesen und geschult. Die Veranstaltungen wurden in Zusammenarbeit von Betriebsrat und des Geschäftsbereichs Personal und Bildung organisiert und umgesetzt.



Bis Januar 2024 konnten alle Bereiche der Kliniken Südostbayern planmäßig in das myTime-System integriert werden.

9 Ausblick

Im Jahr 2024 setzen wir weiterhin auf Innovation und Entwicklung. Alle Maßnahmen wie das Medizinkonzept 2.0, die Baumaßnahmen, Personalgewinnung und -bindung sowie Kooperationen dienen dazu, die Gesundheitsversorgung auf höchster Qualität zu gewährleisten und gleichzeitig im sich wandelnden Markt bestehen zu können.

Im Ausbildungsbereich der Pflege stehen bedeutende Entwicklungen an. Wir setzen auf Qualität und optimieren unsere Ausbildungsprozesse durch Workshop-Treffen und die Weiterentwicklung von Verfahrensanweisungen. Ein Hauptaugenmerk liegt darauf, eine Ausbildungskultur zu schaffen, in der Wertschätzung ganz groß geschrieben wird. Den eigenen Nachwuchs vorzubereiten und anschließend in die KSOB zu übernehmen, stellt einen immens wichtigen Baustein in der Bewältigung des Fachkräftemangels dar.

Für das kommende Lehrjahr der medizinischen Fachangestellten läuft der Bewerbungsprozess bereits auf Hochtouren. Zusätzlich zu den Einstellungen finden regelmäßig Hospitationen statt, um potenziellen neuen Mitgliedern unseres Teams einen Einblick in unsere Arbeitsweise und unsere Kultur zu ermöglichen.

Ein Leuchtturmprojekt ist an unserer Berufsfachschule für Pflege in Bad Reichenhall zu finden. Dort wird im Jahr 2024 eine Schulpartnerschaft mit einer Pflegeschule in Tansania aufgebaut. Die Schülerinnen und Schüler werden hierdurch bereits während der Ausbildung für ein multikulturelles Umfeld sensibilisiert, wohingegen die tansanischen Auszubildende Einblicke in unser Gesundheitssystem gewinnen. Durch pädagogische Methoden werden Demokratie und Gesellschaftswerte den Schülern näher und erlebbar vermittelt. Dazu erwarten wir bereits im März eine kleine Delegation aus Tansania – Kibosho. Im Mai wird eine kleine Delegation der Berufsfachschule Pflege Reichenhall nach Tansania reisen, um die Schulpartnerschaft zu besiegeln. Zukünftig sind weitere Austauschreisen geplant. Finanziert wird dieses Projekt durch finanzielle Mittel des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und dem Verein AKO e.V. Die Unterstützung der Verbesserung von Lebensbedingungen von Menschen in Drittstaaten stellt eine von vielen Maßnahmen zur Steigerung der sozialen Nachhaltigkeit dar.

Unsere Bemühungen im Auslandsrekrutieren setzen sich fort, und wir prüfen aktiv Möglichkeiten, unser Team durch internationale Talente zu erweitern. Wir streben einen ausgewogenen Mix aus lokalen und internationalen Fachkräften an, um von vielfältigen Perspektiven zu profitieren. Im Jahr 2024 ist bis dato die Einreise und das Onboarding von 42 Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland geplant.

Wir freuen uns darauf, unsere Digitalisierungsinitiativen weiter voranzutreiben. Ein Schwerpunkt wird die fortlaufende Weiterentwicklung unserer Plattform myTime sein, die bereits jetzt einen wichtigen Beitrag zur Effizienz und Transparenz in der Arbeitsorganisation leistet. In einem ersten Schritt werden wir die automatische Dienstplanung in geeigneten Abteilungen testen und nach positivem Verlauf auf weitere Bereiche erweitern. Perspektivisch wird die Möglichkeit der Selbstverplanung der Mitarbeitenden im Rahmen einer „Tauschbörse“ weiterentwickelt.

Auch die Berufsfachschulen profitieren von Digitalisierungsprojekten wie dem Digitalpakt Bayern. Durch die Integration digitaler Tools wie der MylKe-App und Clinical Key

möchten wir unsere Auszubildenden unterstützen und den Lernprozess effizienter gestalten. Die Technisierung unserer Schulen ist ein wesentlicher Schritt, um uns zukunftsfähig und modern aufzustellen. Um die digitale Technik voll zur Entfaltung kommen zu lassen werden auch Lehrkonzepte daran angepasst und erprobt werden.

Im Jahr 2024 wird der Fokus verstärkt auf Nachhaltigkeit und die Umsetzung der Ziele der Weltgesundheitsorganisation gesetzt. Hierfür wird ein Team Green ins Leben gerufen. Welche Auswirkungen dies auf die Bereiche Personal und Bildung haben wird, berichten wir im nächsten Jahr.

Abschließend möchten wir betonen, dass der Erfolge und die Fortschritte im Jahr 2023 nur durch das Engagement und die harte Arbeit der Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern möglich waren. Wir sind stolz darauf, Teil einer Organisation zu sein, die kontinuierlich nach Exzellenz strebt und sich dabei nicht nur auf lokale, sondern auch auf globale Herausforderungen einstellt. Im kommenden Jahr werden wir weiterhin gemeinsam daran arbeiten, unsere Ziele zu erreichen, unsere Mitarbeiterenden zu unterstützen und einen positiven Beitrag zur Gesundheitsversorgung insbesondere natürlich in unserer schönen Region zu leisten. Wir bedanken uns bei jedem Einzelnen für seinen Beitrag und freuen uns auf eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft. Es kommt auf jeden an. Wir zählen auf Sie, ganz im Sinne unserer neuen Ausrichtung → Einfach. Immer. Besser.

**QUALIFIZIERTE UND INTERSEKTORALE
MEDIZINISCHE VERSORGUNG AUS EINER
HAND – DA WO ANDERE URLAUB MACHEN!**

