

2020

# Personalbericht

## Kliniken Südostbayern AG



## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>Anmerkungen zum Bericht</b> .....	4
<b>Übersicht Kliniken Südostbayern AG</b> .....	4
<b>1. Personalstruktur</b> .....	5
<b>1.1 Personalbestand</b> .....	5
<b>1.2 Altersstruktur</b> .....	6
<b>1.3 Unternehmenszugehörigkeit</b> .....	8
<b>1.4 Austrittsstatistik</b> .....	9
<b>2. Entgeltgruppenverteilung</b> .....	10
<b>2.1 Ärztlicher Dienst</b> .....	10
<b>2.2 Pflegedienst</b> .....	11
<b>2.3 Verwaltungsdienst</b> .....	12
<b>3. Gemeinsam gesund - Betriebliches Gesundheitsmanagement</b> .....	13
<b>3.1 Gemeinsam zurück in den Job - Betriebliches Eingliederungsmanagement</b> .....	13
<b>3.2 Das Mitarbeiterunterstützungsprogramm (Otheb)</b> .....	14
<b>3.3 AOK Gesundheitsreport 2019</b> .....	17
<b>3.4 AOK bewegt</b> .....	18
<b>3.5 Gemeinsam aktiv - Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</b> .....	19
<b>3.6 PsyGesund</b> .....	19
<b>4. Familie und Beruf</b> .....	21
<b>5. Unsere Mitarbeiter-App myKSOB</b> .....	22
<b>6. Personalmanagementsystem</b> .....	23
<b>7. Pilotprojekt Dienstplanungsprogramm</b> .....	23
<b>8. Personalentwicklung</b> .....	24
<b>9. Auslandsrekrutierung</b> .....	26
<b>9.1 Pflegefachkräfte</b> .....	26
<b>9.1.1 DEKRA</b> .....	27
<b>9.1.2 Advanda</b> .....	27
<b>9.1.3 inlingua</b> .....	27
<b>9.2 Pflegeauszubildende</b> .....	27
<b>9.2.1 Insula</b> .....	28
<b>9.2.2 Triple Win</b> .....	28

9.3	Ärzte - Medical Bridge Germany .....	29
10.	Ausbildung .....	30
11.	Mitarbeiterbefragung .....	30
12.	Unsere Mitarbeiter-Benefits auf einen Blick: ProMA .....	32
13.	COVID-19 .....	32
13.1	Impfzentren .....	33
13.2	Pflegebonus .....	33
13.3	Administrative Mehrbelastung .....	34
14.	Zusammenfassung und Ausblick .....	35

## Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Kliniken Südostbayern AG hat sich zum Ziel gesetzt transparent und klar zu informieren. Dazu gehört es auch die Kennzahlen rund um das Thema Personal einmal im Jahr in einer leicht zugänglichen Form zu veröffentlichen. Dieses Jahr freuen wir uns Ihnen bereits den zweiten Personalbericht der KOSB AG präsentieren zu dürfen.

Das Jahr 2020 war kräftezehrend und eine ganz besondere Herausforderung für uns alle. Wir möchten Ihnen allen für Ihren unermüdlichen Einsatz und das gute Miteinander zum Wohle unserer Patienten sehr herzlich danken.

Elisabeth Ulmer  
Vorständin

Steffen Köhler  
Geschäftsbereichsleiter Personal

## Anmerkungen zum Bericht

Die Kliniken Südostbayern AG wurde im Dezember 2020 mit der Aufgabe betraut sowohl medizinisches Personal (außer Ärzte) als auch Verwaltungsmitarbeiter für die Corona-Impfzentren der Landkreise Traunstein und Berchtesgadener Land zu stellen. Aus diesem Grund wurden vorübergehend mehr Mitarbeiter eigens für die Aufgaben dort eingestellt, die in der Regel eine Befristung bis zum Sommer 2021 erhalten haben. Um die Statistik nicht zu verfälschen und die Vergleichbarkeit mit den Vorjahres- und zukünftigen Daten bewahren zu können, werden alle Themen rund um die Pandemie gesondert unter Punkt 8 betrachtet – inklusive der Personaldaten.

Außerdem möchten wir darauf hinweisen, dass aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet wird. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

## Übersicht Kliniken Südostbayern AG

Diese Tabelle zeigt die Personalsituation in der Kliniken Südostbayern AG. Detaillierte Informationen zur Personalstruktur finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Die Mitarbeiter-Vollkräfte (VK) haben im Jahresdurchschnitt um 32 VK im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Der nominale Personalbestand hat sich demzufolge ebenfalls erhöht – aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle, im Vergleich zu 2019, um insgesamt 80 Mitarbeitern. Das Durchschnittsalter sowie die Fluktuationsquote sind leicht gesunken.

<b>Übersicht</b>	<b>Ø 2018</b>	<b>Ø 2019</b>	<b>Ø 2020</b>
Personalbestand VK	2.388,9	2.384,9	2.416,7
Personalbestand Köpfe - Stichtag 31.12.	3.702	3.736	3.815
Personalbestand Köpfe - Jahresdurchschnitt	3.674	3.687	3.767
<i>davon unbefristete Angestellte</i>	-	2.879	3.134
<i>davon befristete Angestellte</i>	-	474	339
<i>davon Auszubildende</i>	299	334	294
Durchschnittsalter in Jahren	40,7	40,9	40,6
Fluktuationsquote* in %	9,9	11,3	11,0
Teilzeitquote in %	43,5	44,3	45,7
Mitarbeiter in Freizeitphase	12	24	18

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

## 1. Personalstruktur

Im nachfolgenden Abschnitt erhalten Sie neben dem Personalbestand der einzelnen Berufsgruppen interessante Informationen zur Altersstruktur, Unternehmenszugehörigkeit sowie Fluktuationsquote in den Kliniken Südostbayern.

### 1.1 Personalbestand

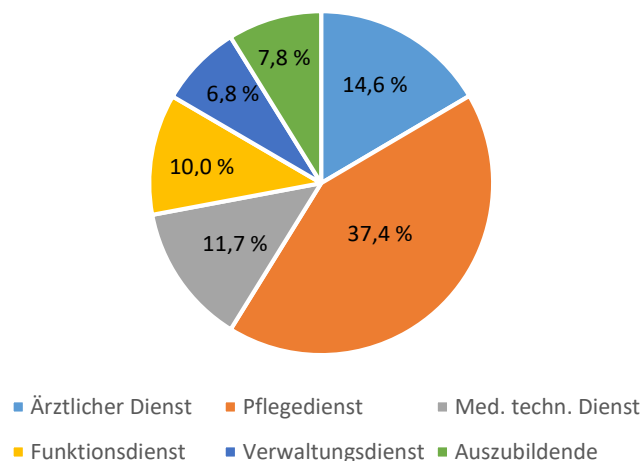
Der durchschnittliche Personalbestand liegt in 2020 bei 3.767 Mitarbeitern, was einem Plus von rund 2,2 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Nachdem in 2019 ein deutlicher Zuwachs im ärztlichen Dienst zu verzeichnen war, sank der Personalbestand in 2020 wieder leicht. Im Pflegedienst wurde der Personalbestand um 25 Mitarbeiter leicht aufgestockt, wohingegen im Funktionsdienst etwas weniger Mitarbeiter zu verzeichnen sind. Die übrigen Bereiche bewegen sich nahezu auf Vorjahresniveau.

Die Quote der außertariflichen Beschäftigten liegt im Jahr 2020 bei knapp 1,7 %.

Personalbestand	Ø 2018	Ø 2019	Ø 2020
Anzahl der Beschäftigten	3.674	3.687	3.767
<i>davon Ärztlicher Dienst</i>	492	563	550
<i>davon Pflegedienst</i>	1.210	1.382	1.407
<i>davon Med. techn. Dienst</i>	420	439	440
<i>davon Funktionsdienst</i>	517	396	378
<i>davon Verwaltungsdienst</i>	247	257	258
<i>davon Auszubildende</i>	299	334	294
Außertarifliche Beschäftigte	45	53	65
Tarifangestellte	3.546	3.546	3.610
Mitarbeiter mit Führungsverantwortung*	-	126	139

\*Große Differenz zwischen 2019 und 2020 ist zum einen auf eine bessere und genauere Datenauswertung und zum anderen auf einen tatsächlichen Personalanstieg auf Führungsebene zurückzuführen.

### Anteil der Beschäftigten nach Berufsgruppe 2020



## 1.2 Altersstruktur

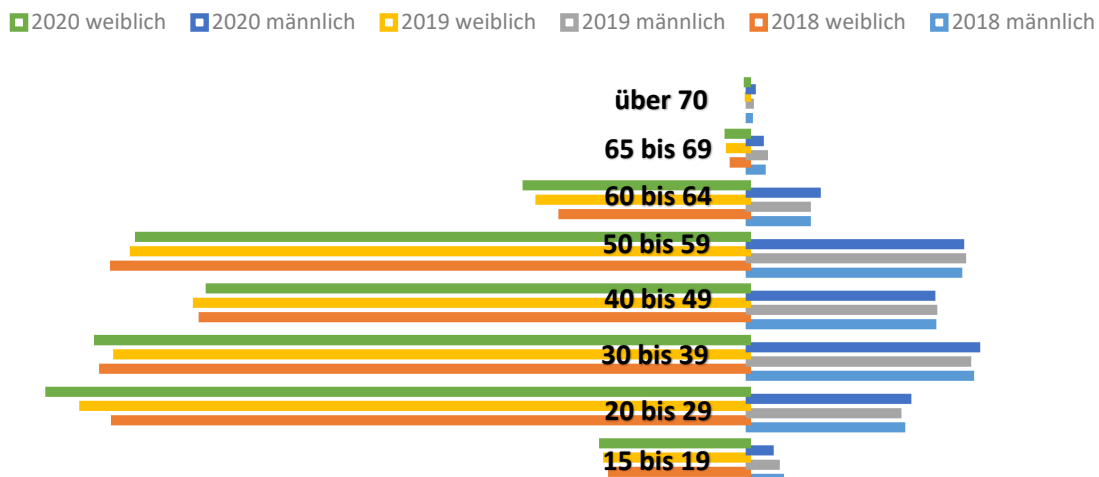
Die Tabelle zeigt die Altersstruktur der Kliniken Südostbayern der Jahre 2018 bis 2020 im Zeitreihenvergleich, jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Auf die Unterscheidung „divers“ wird aus Gründen der möglichen Nachvollziehbarkeit verzichtet - zumindest solange, bis mindestens 10 Beschäftigte im Unternehmen tätig sind. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter liegt in 2020 wie auch in 2019 bei knapp über 76 %.

Die Hauptaltersgruppe liegt bei den Männern im Bereich zwischen 30-40 Jahren mit einem Anteil von knapp über 25 %. Bei den Frauen liegt die Hauptaltersgruppe mit einem Anteil von 24,2 % zwischen 20-30 Jahren.

Insgesamt hat sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen Arbeitnehmern der Anteil in der Gruppe der 20 – 29 jährigen sowie der 60 – 64 jährigen leicht zugenommen. Die Altersgruppe der 30 – 40 jährigen Arbeitnehmer bildet nach wie vor knapp den Hauptanteil aller Beschäftigten, wobei der Anteil in 2020 mit 23,2 % nur rund 0,5 % höher als bei den 20 – 29 jährigen Arbeitnehmern liegt.

Altersstruktur	2018		2019		2020	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
15 - 19	33	138	29	143	23	147
20 - 29	155	637	151	669	161	705
30 - 39	224	649	221	635	230	654
40 - 49	186	549	187	555	185	543
50 - 59	212	638	216	618	217	615
60 - 64	60	188	60	211	71	224
65 - 69	15	16	17	20	13	21
über 70	2	0	3	1	5	2
Gesamtergebnis	887	2815	884	2852	904	2911

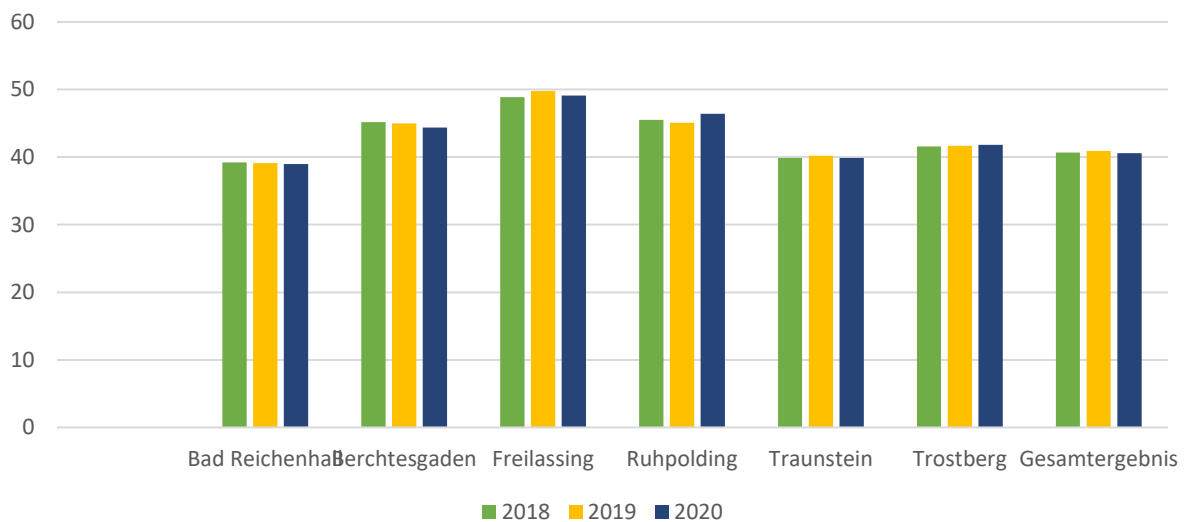
## Altersstruktur 2018 - 2020



Bezogen auf die 6 Standorte der Kliniken Südostbayern AG ist der Altersdurchschnitt der beschäftigten Mitarbeiter in Freilassing mit durchschnittlich fast 50 Jahren im Zeitreihenvergleich am höchsten und am Standort in Bad Reichenhall mit knapp 39 Jahren am niedrigsten. Der Altersdurchschnitt über alle 6 Standorte liegt bei 40,6 Jahren und hat sich im Vergleich zu 2019 um 0,3 Jahre wieder leicht reduziert.

Einrichtung	2018		2019		2020	
	Alter	Köpfe	Alter	Köpfe	Alter	Köpfe
Bad Reichenhall	39,2	648	39,1	651	39,0	712
Berchtesgaden	45,2	233	45	243	44,4	234
Freilassing	48,9	83	49,8	84	49,1	79
Ruhpolding	45,5	134	45,1	135	46,4	115
Traunstein	39,9	2.115	40,2	2.096	39,9	2.168
Trostberg	41,6	461	41,7	478	41,8	499
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>40,7</b>	<b>3.702</b>	<b>40,9</b>	<b>3.736</b>	<b>40,61</b>	<b>3.815</b>

Altersdurchschnitt in Jahren nach Standorten





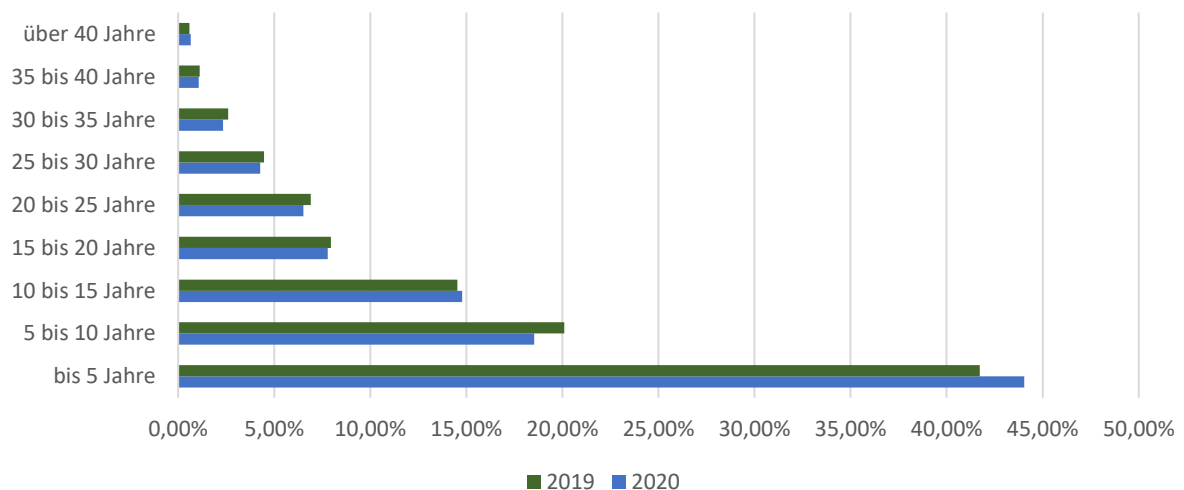
## 1.3 Unternehmenszugehörigkeit

Die rückwärts betrachtete Unternehmenszugehörigkeit zeigt eine exponentielle Entwicklung. Knapp 61 % der Arbeitnehmer sind weniger als 10 Jahre im Unternehmen tätig. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich, dass der Anteil neuer Mitarbeiter gestiegen ist, wohingegen der Anteil der Mitarbeiter mit Unternehmenszugehörigkeit zwischen 5 – 10 Jahren abgenommen hat.

Zum 31.12. waren 155 Arbeitnehmer länger als 30 Jahre im Unternehmen beschäftigt, was einem Anteil von 4,1 % der Belegschaft entspricht.

Zugehörigkeit in Jahren	2019	2020
bis 5 Jahre	1.559	1.680
> 5 bis 10 Jahre	751	707
> 10 bis 15 Jahre	543	564
> 15 bis 20 Jahre	297	297
> 20 bis 25 Jahre	258	249
> 25 bis 30 Jahre	167	163
> 30 bis 35 Jahre	97	89
> 35 bis 40 Jahre	42	41
über 40 Jahre	22	25
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>3.736</b>	<b>3.815</b>

Unternehmenszugehörigkeit

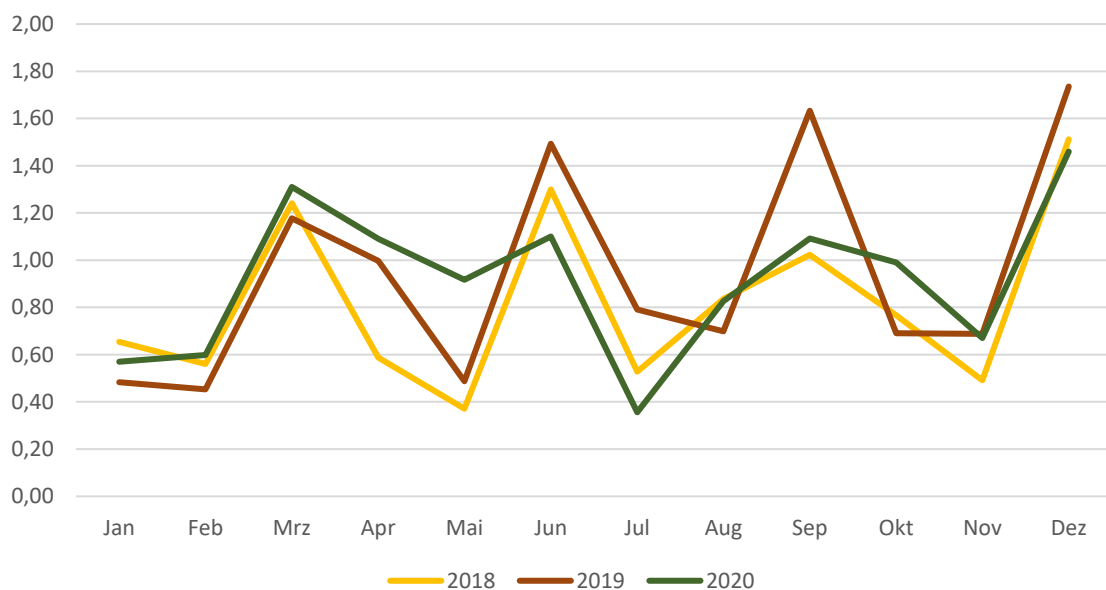


## 1.4 Austrittsstatistik

Die Austrittsquote (Austritte im Verhältnis zum Mitarbeiterbestand **ohne Auszubildende, Schüler, Bundesfreiwilligendienstleistende und Praktikanten** inkl. Eintritte) liegt beim durchschnittlichen Personalbestand 2020 bei 11,0 % und ist im Vergleich zu 2019 um 0,3 % gesunken. Zwar bewegen sich die Austritte auf einem relativ konstanten Niveau, allerdings konnte die Quote durch einen in Summe deutlichen Personalzuwachs leicht reduziert werden. Im Zeitreihenvergleich hat der Personalbestand ohne Auszubildende um rund 4,7 % zugenommen.

Monat	2018				2019				2020			
	Köpfe	Eintritte	Austritte	Quote %	Köpfe	Eintritte	Austritte	Quote %	Köpfe	Eintritte	Austritte	Quote %
Jan	3.213	40	21	0,65	3.306	45	16	0,48	3.331	47	19	0,57
Feb	3.209	15	18	0,56	3.311	21	15	0,45	3.344	31	20	0,60
Mrz	3.222	31	40	1,24	3.312	15	39	1,18	3.358	34	44	1,31
Apr	3.230	41	19	0,59	3.311	32	33	1,00	3.392	65	37	1,09
Mai	3.233	22	12	0,37	3.279	19	16	0,49	3.382	27	31	0,92
Jun	3.232	12	42	1,30	3.282	19	49	1,49	3.365	14	37	1,10
Jul	3.223	27	17	0,53	3.286	36	26	0,79	3.370	31	12	0,36
Aug	3.228	20	27	0,84	3.288	28	23	0,70	3.386	28	28	0,83
Sep	3.225	25	33	1,02	3.307	42	54	1,63	3.389	33	37	1,09
Okt	3.261	36	25	0,77	3.327	48	23	0,69	3.431	45	34	0,99
Nov	3.252	15	16	0,49	3.342	37	23	0,69	3.428	27	23	0,67
Dez	3.241	5	49	1,51	3.342	22	58	1,74	3.418	13	50	1,46
<b>Gesamt</b>	<b>3.231</b>	<b>289</b>	<b>319</b>	<b>9,87</b>	<b>3.308</b>	<b>364</b>	<b>375</b>	<b>11,3</b>	<b>3.383</b>	<b>459</b>	<b>372</b>	<b>11,0</b>

Austrittsquote im Jahresverlauf



## 2. Entgeltgruppenverteilung

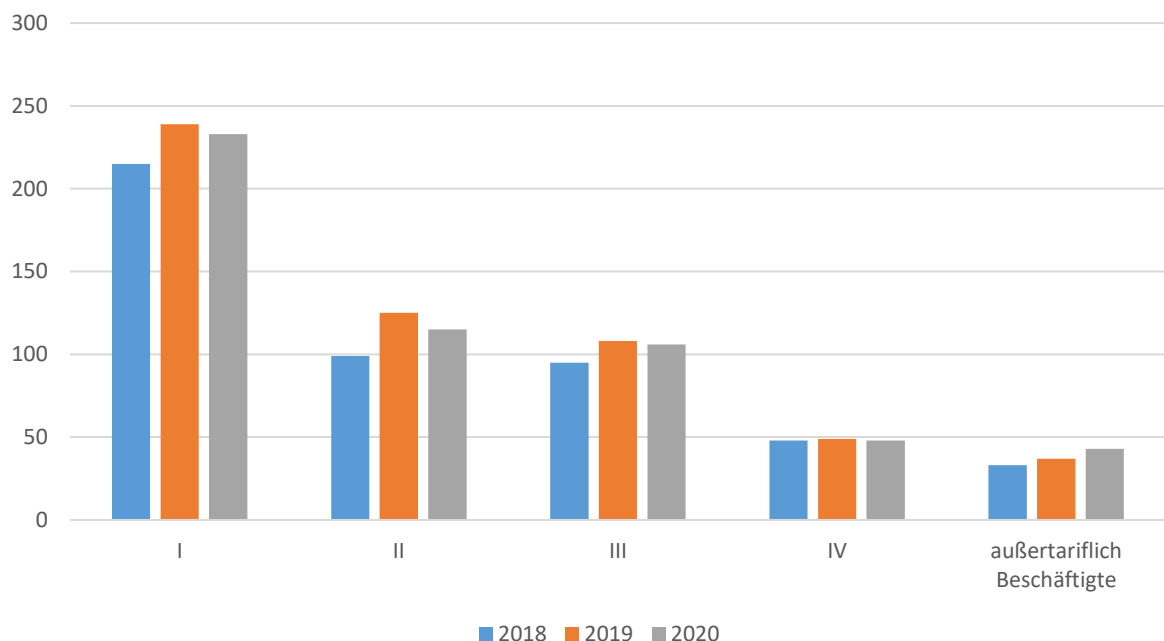
Im nachfolgenden Abschnitt werden die Entgeltgruppenverteilungen, aufgeteilt nach den Berufsgruppen Ärztlicher Dienst, Pflegedienst und Verwaltungsdienst, im Vergleich zum Vorjahr näher erläutert.

### 2.1 Ärztlicher Dienst

Die in Summe leichte Reduzierung des Personalbestands im ärztlichen Dienst zeigt sich insbesondere in den Entgeltgruppen I und II. Dies betrifft die Assistenz- und Fachärzte. Die meisten Ärzte sind nach wie vor in der Entgeltgruppe I eingruppiert.

Entgeltgruppe	2018	2019	2020
I	215	239	233
II	99	125	115
III	95	108	106
IV	48	49	48
außertariflich Beschäftigte	33	37	43

Eingruppierung Ärztlicher Dienst



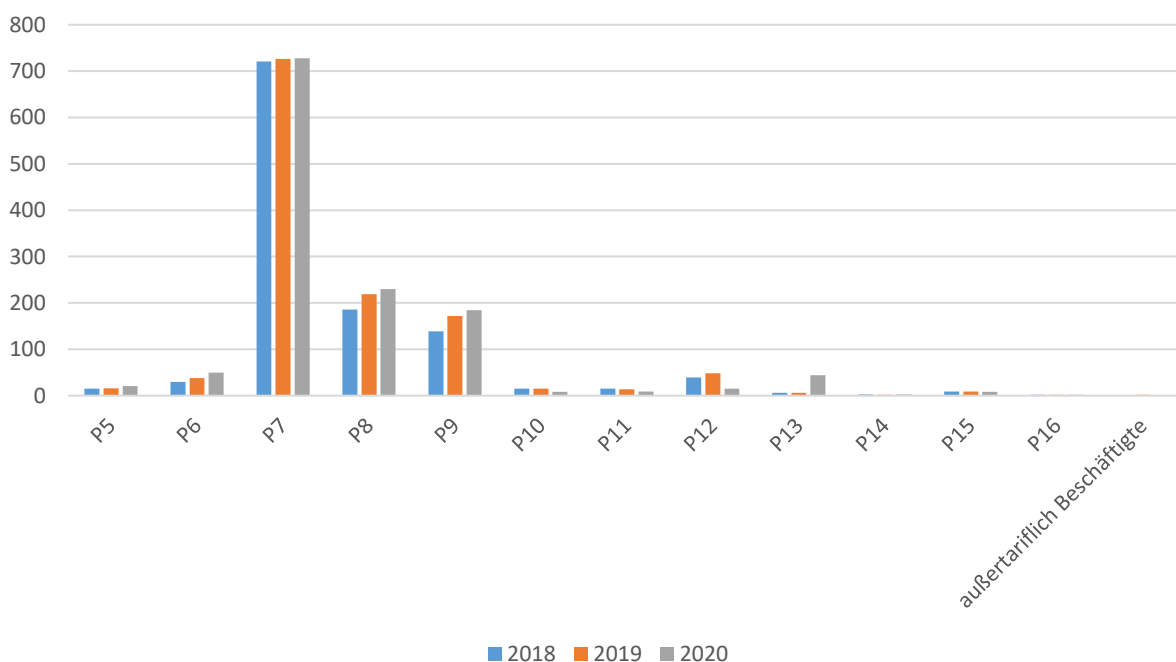
## 2.2 Pflegedienst

Im Pflegedienst zeigt sich ein stringentes Gehaltsgefüge. Rund 81 % der Beschäftigten in der Pflege sind in den Entgeltgruppen P7 bis P9 eingruppiert, wobei die Entgeltgruppe P7 mit knapp 52 % den deutlich größten Anteil ausmacht. Aufgrund der Entgeltordnung 2017 und einschlägigen BAG-Urteilen ergibt sich bei Mitarbeitern mit Führungsverantwortung eine Verschiebung der Entgeltgruppenverteilung von P12 in P13. Leichte Zuwächse zeigen sich darüber hinaus in den Gruppen P8 und P9.

In Summe ergibt sich somit allein aus der Entgeltgruppenneuordnung in der Leitungsebene ein im Durchschnitt höherer Pro-Kopf Personalaufwand als im Vorjahr.

Entgeltgruppe	2018	2019	2020
P5	15	16	21
P6	30	38	50
P7	721	726	728
P8	186	219	230
P9	139	172	184
P10	15	15	8
P11	15	14	9
P12	39	48	15
P13	6	6	44
P14	3	2	3
P15	9	9	8
P16	2	2	2
außertariflich Beschäftigte	1	2	1

Eingruppierung Pflegedienst



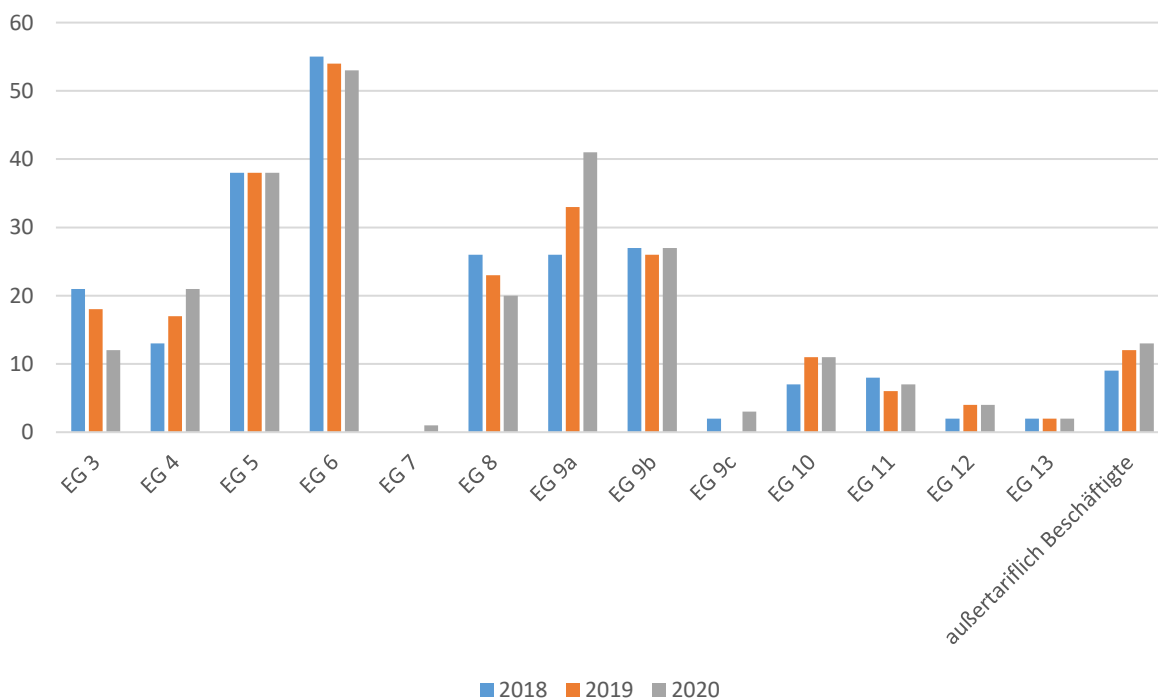
## 2.3 Verwaltungsdienst

Im Verwaltungsdienst zeigt sich eine insgesamt ausgewogene Gehaltsstruktur. Mit knapp 20,5 % ist der größte Anteil der Beschäftigten in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert, allerdings zeigen sich die größten Zuwächse in der Entgeltgruppe 9a. Dies ist zum Teil ebenfalls in der Entgeltordnung 2017 durch Aufgabenaufzeichnungen bei den betreffenden Mitarbeitern begründet.

Knapp 5 % der Beschäftigten im Verwaltungsdienst hatten in 2020 eine außertarifliche Vergütungsregelung.

Entgeltgruppe	2018	2019	2020
EG 3	21	18	12
EG 4	13	17	21
EG 5	38	38	38
EG 6	55	54	53
EG 7	-	-	1
EG 8	26	23	20
EG 9a	26	33	41
EG 9b	27	26	27
EG 9c	2	0	3
EG 10	7	11	11
EG 11	8	6	7
EG 12	2	4	4
EG 13	2	2	2
außertariflich Beschäftigte	9	12	13

Eingruppierung Verwaltungsdienst



### 3. Gemeinsam gesund - Betriebliches Gesundheitsmanagement



Gemeinsam  
aktiv

Gemeinsam  
sicher

Gemeinsam  
zurück in den Job

Seit Mitte 2019 besteht der Arbeitskreis Gesundheit. In dem Steuerkreis, für den Start unterstützt durch die AOK, wird unser betriebliches Gesundheitsmanagement mit dem Management Regelkreis strukturiert und kontrolliert. Das Gremium setzt sich aus Vertretern des Vorstands, des Betriebsrats, der Personalabteilung, der Arbeitssicherheit, der Betriebsmedizin und der Standortdirektoren zusammen. Unter dem Motto „gemeinsam gesund“ sollen klare Strukturen definiert, bestehende Angebote besser kommuniziert und neue Maßnahmen ins Leben gerufen werden. Unter das betriebliche Gesundheitsmanagement fallen diverse Themen, die auf den ersten Blick womöglich nicht dort verortet worden wären – es geht hier nämlich nicht nur um Sport und Ernährung:

#### 3.1 Gemeinsam zurück in den Job - Betriebliches Eingliederungsmanagement

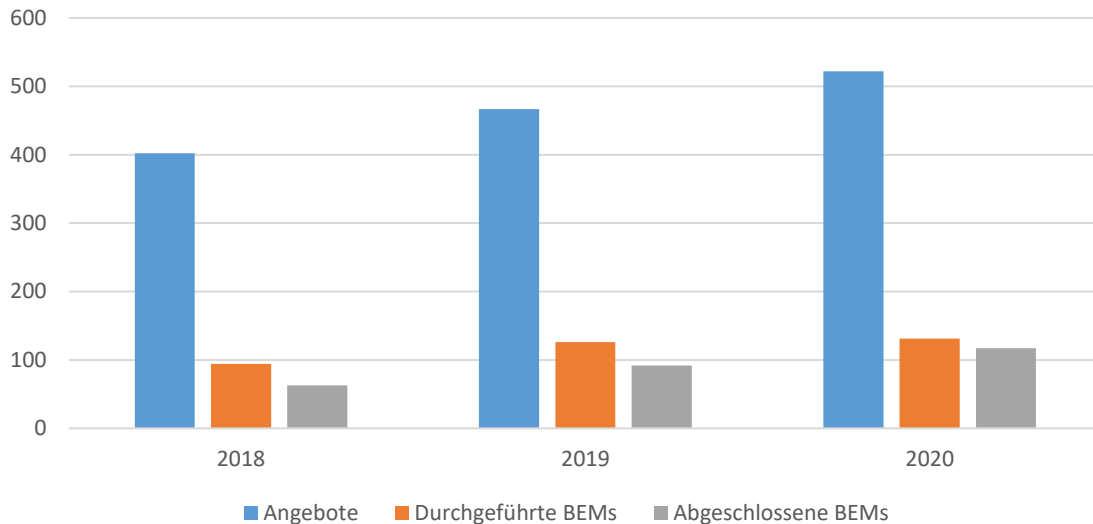
Im Jahr 2020 wurden insgesamt 522 betriebliche Wiedereingliederungsangebote an betroffene Mitarbeiter gemacht. Hiervon wurden 131 Angebote angenommen, was einer Quote von etwa 25 % entspricht und sich im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte verringert hat.

Von den durchgeführten Wiedereingliederungsmaßnahmen konnten insgesamt 117 mit Erfolg abgeschlossen werden, was einer Steigerung von mehr als 15 % im Vergleich zu 2019 entspricht.

Die Erfolgsquote aus dem betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement lag in 2020 mit gut 22 % auf einem besseren Niveau als 2019 (knapp 20 %) und sehr deutlich über dem Wert von 15,7 % aus dem Jahr 2018. Ein positiver Trend ist hier eindeutig ersichtlich.

Überblick BEM	2018	2019	2020
Angebote	402	467	522
Durchgeführte BEMs	94	126	131
Abgeschlossene BEMs	63	92	117
Erfolgsquote (Abgeschlossene BEM's im Verhältnis zu den Angeboten)	15,7 %	19,7 %	22,4 %

### Überblick BEM



### 3.2 Das Mitarbeiterunterstützungsprogramm (Otheb)

Im Personalbericht 2019 berichteten wir bereits davon, dass ab dem 01.01.2020 alle Mitarbeiter der Kliniken Südostbayern AG die Möglichkeit haben werden ein Mitarbeiterunterstützungsprogramm in Anspruch zu nehmen. Das EAP (Employee Assistance Program) ist zudem auch für die im Haushalt lebenden Familienangehörigen unserer Mitarbeiter 24 Stunden am Tag, 7 Tage in der Woche und 365 Tage im Jahr da. Je nach Belieben ist die Kontaktaufnahme per Telefon, E-Mail oder App möglich.

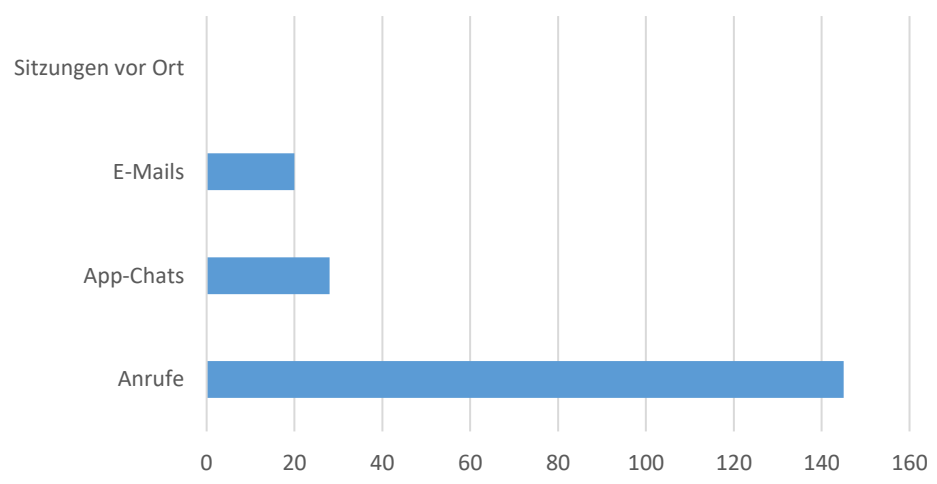
Die professionelle Beratung durch Psychotherapeuten, Psychologen, Sozialpädagogen und Coaches erfolgt sowohl bei privaten als auch beruflichen Anliegen. Unterstützung kann neben psychischen Belastungsthemen auch beispielsweise bei der Beschaffung einer Haushaltshilfe, einer Au-Pair-Kraft oder eines Platzes in einem Pflegeheim erfolgen. Auch ein ggf. notwendiger Facharzttermin wird von Otheb vereinbart.

Im Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2020 liegt die Gesamtnutzungsrate (Telefonate, Vor-Ort-Beratungen, Chat- und E-Mail-Beratungen) mit 5,1 % im Branchenvergleich auf einem sehr guten Niveau. Beeinflusst wurde die eher hohe Nutzung natürlich auch durch die Corona-Pandemie, die unsere Mitarbeiter im besonderen Maße getroffen hat, beziehungsweise trifft. Die dadurch bedingten Unsicherheiten, Sorgen und Probleme der Menschen konnten die Berater an der Helpline und im Chat deutlich spüren. Um unsere Mitarbeiter bestmöglich unterstützen zu können stand die Firma Otheb auch mit unserer internen Seelsorge in Kontakt. So kann sichergestellt werden, dass unsere Angebote nicht gegeneinander, sondern miteinander arbeiten und ineinandergreifen, sodass der einzelne Mitarbeiter und sein Wohlbefinden stets im Mittelpunkt stehen.

Gut drei Viertel der Kontakte zu Otheb wurde im Betrachtungszeitraum per Anruf wahrgenommen. Die restlichen 25 % verteilen sich auf E-Mails und Chatnachrichten.

Kontakte	2020
Sitzungen vor Ort	0
E-Mails	20
App-Chats	28
Anrufe	145

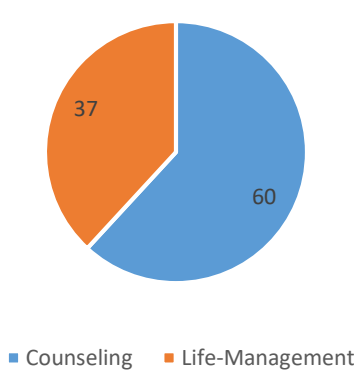
Kontakte



Bei den Gesprächen wird unterschieden, ob es sich um psychologische Beratungsgespräche (Counseling) handelt, bei denen gemeinsam Lösungsstrategien erarbeitet werden, oder für unsere Mitarbeiter Recherchedienste übernommen werden (Life-Management). Letzterer Dienst wurde bei etwa zwei Drittel der 97 Fälle in Anspruch genommen.

Art der Fälle	2020
Counseling	37
Life-Management	60

Art der Fälle

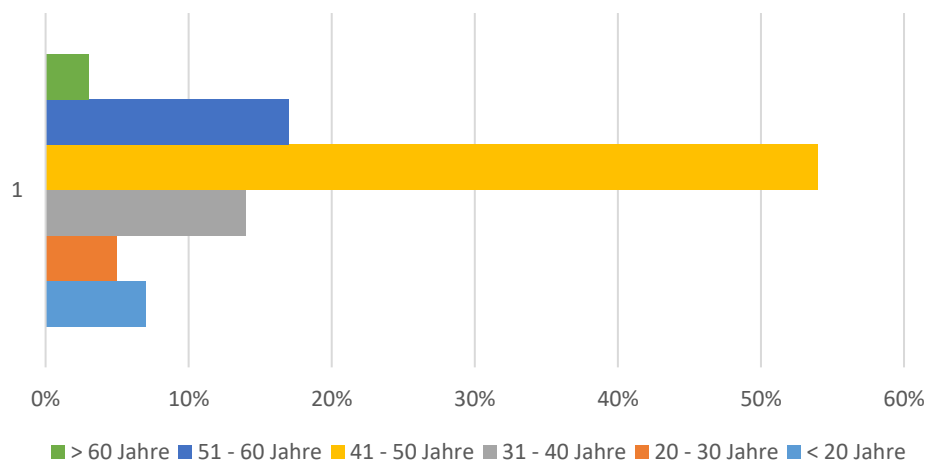




Mehr als jeder zweite Anruf wurde durch eine Person im Alter zwischen 41 und 50 Jahre getätigt. Am zweit- und dritthäufigsten riefen 51- bis 60-Jährige und 31 bis 40-Jährige an.

Altersverteilung der Anrufer	2020
< 20 Jahre	7 %
20 – 30 Jahre	5 %
31 – 40 Jahre	14 %
41 – 50 Jahre	54 %
51 – 60 Jahre	17 %
> 60 Jahre	3 %

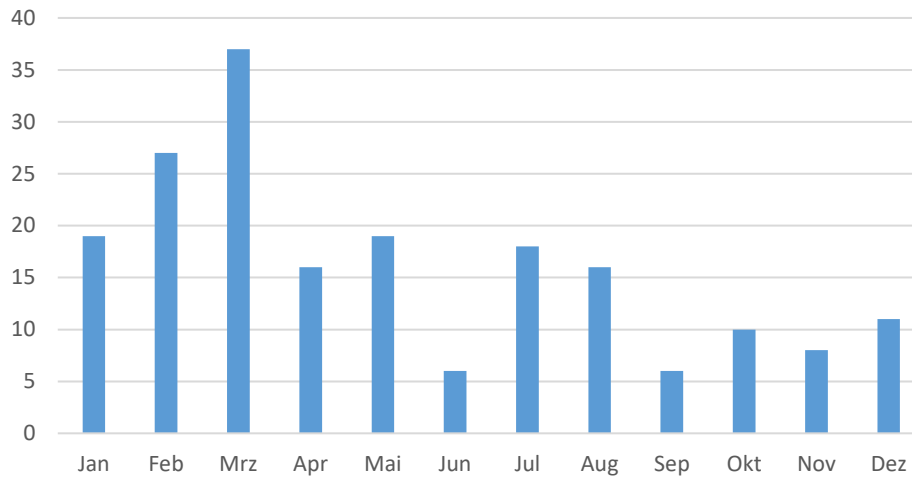
Altersverteilung der Anrufer



Im Schnitt gab es 2020 16 Kontakte pro Monat. Überdurchschnittlich viele Kontakte gab es demnach im Februar, März, Mai und im Juli.

Monatliche Verteilung der Kontakte	2020
Januar	19
Februar	27
März	37
April	16
Mai	19
Juni	6
Juli	18
August	16
September	6
Oktober	10
November	8
Dezember	11

### Monatliche Verteilung der Kontakte



### 3.3 AOK Gesundheitsreport 2019

Erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einer differenzierten Analyse der gesundheitlichen Situation im Betrieb. Die Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten) der AOK Bayern liefert hierfür, wie bereits in den vergangenen Jahren, eine gute Orientierung. Sie gibt einen ersten Überblick über die gesundheitliche Lage der Beschäftigten. Es werden keine Ursachen in der Auswertung genannt. Zum 31.12.2019 waren 1.545 Mitarbeiter bei der AOK versichert, was einer Quote von gut 41 % entspricht.

- Die Auswertung basiert auf den der AOK Bayern vorliegenden AU-Daten, die auf den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Ärzte, sowie den Versicherten- und Betriebsdaten beruhen.
- Nicht erfasst wird das Krankheitsgeschehen der nicht bei der AOK versicherten Mitarbeiter.
- In der Auswertung nicht enthalten sind Kurzeiterkrankungen von 1-3 Tagen ohne Krankschreibung.
- Einbezogen sind die Krankengeldfälle, d.h. die AU-Tage, für welche die AOK Bayern Krankengeld leistet.
- Berechnungen erfolgen ohne Schwangerschaften, Kinderkrankengeldfälle und Wegeunfälle.
- Berechnungsbasis sind Kalendertage.

	TS	TB	BR	BGD	RUH	FR	Gesamt	BV**
<b>Mittleres Alter</b>	36,5	40,2	36	40,7	41,9	46,6	40,3	40,2
<b>Krankenstand in %</b>	4,3	5,8	5,4	4,4	7,6	7	5,8	5,5
<b>AU-Fälle je 100 VJ*</b>	120	109	141	136	164	145	135,8	144
<b>AU-Tage je Fall</b>	13	19,5	13,9	11,7	16,9	17,8	15,5	13,9
<b>AU-Quote</b>	48,8	47,8	55,9	56,9	61	67	56,2	56,2
<b>Top 5 AU-Fälle nach Krankheitsarten</b>								
Krankheit des Atmungssystems	38	35	43	44	N/A	N/A	40	45
Krankheit des Muskel-Skelett-Systems u. Bindegewebes	22	24	18	24	N/A	N/A	22	28
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	14	9	15	17	N/A	N/A	13,8	16
Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde, die andersorts nicht klassifiziert sind	18	18	19	18	N/A	N/A	18,3	20
Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen	14	14	15	15	N/A	N/A	14,5	13
<b>Top 4 AU-Tage nach Krankheitsarten</b>								
Krankheit des Atmungssystems	200	230	249	286	N/A	N/A	241,3	292
Krankheit des Muskel-Skelett-Systems u. Bindegewebes	477	784	331	507	N/A	N/A	524,6	575
Psychische und Verhaltensstörungen	333	278	627	169	N/A	N/A	351,8	422
Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen	235	529	359	266	N/A	N/A	347,3	282

\*VJ: Volles Jahr bei KSOB beschäftigt und bei AOK versichert \*\*BV: Branchenvergleich

### 3.4 AOK bewegt

Seit Oktober 2020 haben die Mitarbeiter der KSOB die Möglichkeit, sich bei der digitalen Gesundheitsplattform „AOK bewegt“ zu registrieren. Dort profitieren sie von regelmäßigen Gesundheitstipps - unabhängig davon, ob bei der AOK oder einer anderen Krankenkasse versichert. Gerade in der jetzigen Situation freuen wir uns, dieses digitale Programm anbieten zu können.

„AOK bewegt“ bietet ein breit gefächertes Set an gesundheitsfördernden Maßnahmen:

- monatlich wechselnde Schwerpunkte zu gesunder Ernährung, mehr Bewegung, Stressmanagement oder einem starken Rücken – für mehr Wohlbefinden und Gesundheit
- kompakte Gesundheitsinformationen, Trainingstipps für jede Woche, Checklisten, Trainingspläne und -videos – für die konkrete Umsetzung im Arbeitsalltag
- Teamaktionen und 1:1 Challenges, bei denen Kollegen herausgefordert werden können
- Themen-Abos, einen wöchentlichen persönlichen Gesundheitstag für die eigenen Ziele und vieles mehr...

Nach der Corona-Pandemie wird sich sicherlich noch deutlich höheres Potential für Aktionen in Teams sowie zur weiteren persönlichen Nutzung ergeben.

### 3.5 Gemeinsam aktiv - Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die meisten der geplanten sportlichen Aktivitäten abgesagt werden. Wir hoffen im kommenden Jahr wieder an den Events teilnehmen zu können.

Angebote	2018	2019	2020
<b>Läufe</b>			
Chiemgau Team Trophy (Langlauf)	-	21	40
Firmenlauf Chiemgau	98	85	abgesagt
Traunsteiner Halbmarathon	19	9	abgesagt
Muddy Angelas Run	-	6	abgesagt
Traunreuter Stadtlauf	6	7	abgesagt
Rupertus Thermenlauf	14	25	3
Vachendorfer Lauf	-	4	abgesagt
Höglwörther Seelauf	-	2	abgesagt
Laufvorbereitung	-	An 2 Standorten	abgesagt
<b>Almwanderungen</b>	-	2/4 erfolgt	abgesagt
<b>Skirennen</b>			110
<b>Body and mind</b>	wechselnd	wechselnd	wechselnd
<b>Aquafitness</b>	wechselnd	wechselnd	wechselnd

Eine weitere BGF-Maßnahme, die wir bis zum Lockdown im März, also etwa zwei Monate, durchführen konnten, war das „gesunde Salatbuffet“ am Standort Traunstein. Proteinreiche, sättigende und abwechslungsreiche Komponenten sollten unsere Mitarbeiter dazu motivieren an ihren Neujahrsvorsätzen festzuhalten. Außerdem wurden Dressings separat gereicht und verschiedenste Toppings zur Verfügung gestellt. Ein großer Salatteller kostete für Mitarbeiter 4,90 € und für Besucher 8 €. Nach einer schriftlichen Umfrage, an der etwa 100 Personen teilgenommen haben, bekam das neue Salatbuffet die Schulnote 2,0 und wurde nur deshalb unterbrochen, weil es die hygienebedingten Coronamaßnahmen verlangten.

### 3.6 PsyGesund

Arbeitgeber in Deutschland sind nach §§ 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, durch eine Beurteilung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und daraus Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten. In diesem Fall konkret die psychische Belastung.

Eine Gefährdung kann sich z.B. ergeben durch

- die Gestaltung oder Einrichtung der Arbeitsplätze,
- die Auswahl der Arbeitsmittel oder
- physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen.

PsyGesund ist ein Online-Verfahren zur bedingungsbezogenen Erhebung der psychischen Belastung. Das Verfahren ist als Beschäftigtenbefragung konzipiert und berücksichtigt die Merkmalsbereiche der

Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). PsyGesund wurde von der KUVB / Bayer. LUK in Kooperation mit der RWTH Aachen entwickelt und entspricht hohen wissenschaftlichen Standards: Es erhebt objektiv, messgenau und zuverlässig psychische Belastungsfaktoren aus Sicht der Beschäftigten eines Tätigkeitsbereichs. PsyGesund erleichtert die Interpretation der Ergebnisse mithilfe einer Beurteilungshilfe mit Ampelfarben und mit Vergleichswerten einer Referenzstichprobe. Die Durchführungszeit beträgt circa 10 - 15 Minuten.

Ende 2019 wurde ein Steuerungsgremium ins Leben gerufen, das sich aus folgenden Mitgliedern zusammensetzt:

- Vorstand
- Betriebsräte jeden Standorts
- Geschäftsbereichsleitung Personal
- Betriebsmedizin
- Arbeitssicherheit
- BGM-Beauftragte

In dieser Runde wurden die ersten fünf Bereiche identifiziert, die im Zeitraum vom 20.01. bis zum 23.02.2020 an der Online-Befragung teilnehmen sollten. Maßgeblich für die Auswahl der Mitarbeitergruppen waren die Empfehlungen der entsprechenden Betriebsräte. Zur Sicherung von Anonymität und Datenschutz der Beschäftigten war bei den Rückmeldungen eine Mindestrücklaufquote von 10 Personen pro Tätigkeitsgruppe erforderlich.

Befragt wurden in Traunstein zwei Stationen und je eine Station in Bad Reichenhall, Freilassing und Berchtesgaden. In allen Bereichen gaben die Teilnehmer ein äußerst gutes Teamklima, das heißt Respekt und Unterstützung unter den Kollegen, an. Für viele belastend ist, gut nachvollziehbar, die häufige Konfrontation mit schweren Schicksalen. Außerdem wünschen sich viele mehr Zeit für die Patienten und eine Intensivierung der interdisziplinären Zusammenarbeit. Positiv bewertet wurden überdies die Rollenklarheit und eine gute Arbeitsorganisation, also die Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln und die Informationsweitergabe bei Schichtwechsel.

Eine erste Ergebnispräsentation inklusive Maßnahmenableitung mit den entsprechenden Befragungsteilnehmern fand im Herbst 2020 statt. Weitere Präsentationen mussten coronabedingt aufgeschoben werden, da sich die Gremiumsmitglieder einig waren, dass eine Onlineveranstaltung nicht ebenso zielführend wäre, wie es ein Präsenztermin ist.

Unabhängig davon werden die Betriebsräte weitere Abteilungen und Stationen für die nächste Befragungswelle vorschlagen, sodass nach und nach jeder Mitarbeiter zu seiner psychischen Belastung befragt worden sein wird – vorausgesetzt natürlich, er nimmt an der freiwilligen Erhebung teil.

#### 4. Familie und Beruf

Wie im Personalbericht 2019 angekündigt, fiel der Startschuss zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der KSOB AG mit der Machbarkeitsstudie im Frühjahr 2020, die von der Unternehmensberatung concilia! erstellt wurde. Zum einen wurde eine Bedarfserhebung unter allen Mitarbeitern durchgeführt und zum anderen mit möglichen Kooperationspartnern, Trägern und Gemeinden gesprochen. Die Empfehlung der Unternehmensberatung auf Grundlage der Studie ist, in Traunstein und Bad Reichenhall eine betriebliche Kinderbetreuung inklusive einer Notbetreuung anzubieten. Dem folgend fanden bereits einige Gespräche mit den entsprechenden Gemeinden und Trägern statt, die idealerweise eine 24/7 Lösung anbieten können. Nächster wichtiger und anspruchsvoller Schritt ist nun passende Immobilien zu finden, in denen sowohl Krippen- als auch Kindergartengruppen Platz finden. Dazu stehen wir mit entsprechenden Ämtern und Behörden im engen Austausch.



*Auf dem Foto von links: Alina Utz - Assistentin Geschäftsbereich Personal, Steffen Köhler - Geschäftsbereichsleiter Personal, Susanne Holzmüller - Geschäftsführerin concilia! Unternehmensberatung und Thomas Gollinger - Verantwortlicher für Kinder, Bildung und Freizeit der Stadt Bad Reichenhall*



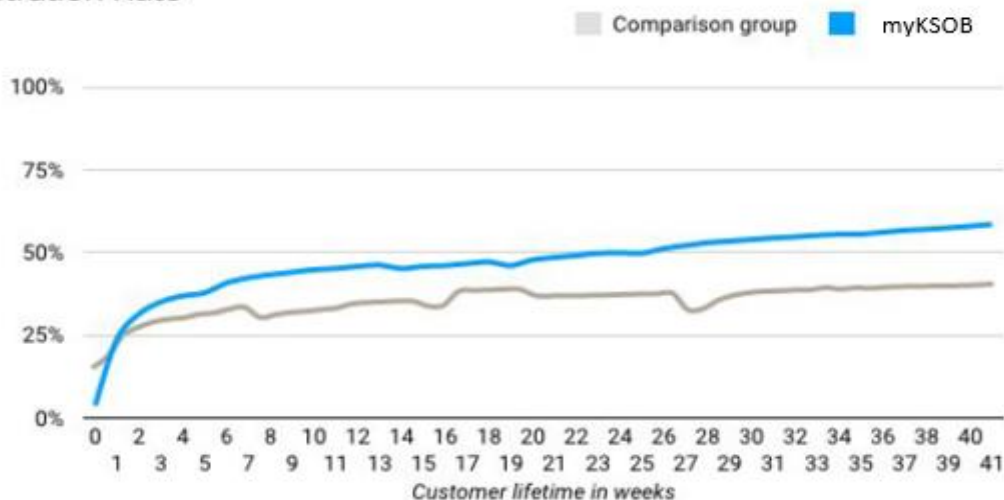
*Auf dem Foto von links: Frau Gau - Sozialberaterin bei der Bundeswehr BR, Frau Dietl - Personalleiterin bei der Bundeswehr BR, Herr Köhler - Geschäftsbereichsleiter Personal, Herr Pfeilschifter - Stadtverwaltung Bad Reichenhall, Alina Utz - Assistentin Geschäftsbereich Personal, Frau Preuster und ihre Tochter ebenfalls Frau Preuster - Leiterinnen Mütterzentrum Traunstein*

## 5. Unsere Mitarbeiter-App myKSOB

Seit dem 20.04.2020 hat die Kliniken Südostbayern AG eine Mitarbeiter-App, die sowohl in einer Desktopversion als auch als App verfügbar ist. Dadurch kann diese als Ergänzung zum Intranet genutzt werden und wichtige und interessante Informationen für unsere Mitarbeiter bereitstellen. Egal ob Bildschirmarbeitsplatz oder nicht. Ins Leben gerufen wurde die App durch eine Projektgruppe, bestehend aus dem Vorstandsvorsitzenden und Vertretern der Bereiche Infrastruktur, Personal, Unternehmenskommunikation und Betriebsrat. Der Dienstleister Staffbase bietet die Kommunikationsplattform, die wir mit Leben füllen.

Gestartet wurde bei Launch mit einem Gewinnspiel: Alle registrierten Nutzer waren dazu aufgefordert aus einer Vorauswahl den zukünftigen Namen unserer App zu wählen. Mit klarem Vorsprung machte **myKSOB** das Rennen. Aus allen Teilnehmern wurden drei Gewinner gezogen, die sich jeweils über einen Geldpreis freuen durften. Auch die 1000. und 2000. Nutzer gingen nicht leer aus und bekamen von der Unternehmensleitung Gutscheine für regionale Geschäfte überreicht. Zum Jahreswechsel können wir eine deutlich über dem Benchmark liegende Registrierungsrate von 56 % vorweisen, was etwa 2200 Personen entspricht.

### Registration Rate



Besonders hoch frequentiert sind die aktuell wöchentlichen Corona-Updates, das Schwarze Brett, auf dem jeder Mitarbeiter sowohl den Wohnungsmarkt als auch Suche & Finde aktiv nutzen kann, und die allgemeinen News aus dem Verbund. Vor allem die regelmäßig erscheinenden Videos der Unternehmensleitung, bei denen aktuelle Themen angesprochen werden, erfreuen sich großer Beliebtheit.

MyKSOB erleichtert den Mitarbeitern vieles - wie diverse Antragstellungen (Namensschild, neue Passwörter für interne Systeme, Mitarbeiterausweis, Diensthandy uvm.), Anmeldungen beispielsweise zum Covid-Abstrich oder, ganz praktisch, ist der Mitarbeiterrabattausweis auf einen Klick parat.



Die Einteilung in verschiedene Gruppen, aufgeteilt zum Beispiel nach Standort, Berufsfeld oder Abteilung, erlaubt eine gezielte Informationsweitergabe. Der Mitarbeiter entscheidet selbst, welche Inhalte er sehen möchte und welche nicht. Ähnlich wie in sozialen Netzwerken lassen sich Seiten abonnieren oder eben nicht.

## 6. Personalmanagementsystem

Im April 2020 fiel, gemeinsam mit dem Ausschuss des Gesamtbetriebsrats für Informations- und Kommunikationstechnologien, der Startschuss zum Projekt „Personalabteilung 4.0 mit rexx systems“. Angefangen beim Bewerbermanagement mit den Stellenanzeigen, über den Onboardingprozess neuer Mitarbeiter und die digitale Personalaktenpflege bis hin zum Offboardingprozess soll Zug um Zug alles im Zeitalter der Digitalisierung ankommen. Das beschleunigt nicht nur die Prozesse in der Personalabteilung, sondern bietet über ein Employee Self Service Portal (ESS) auch den Mitarbeitern mehr Flexibilität und Service im Alltag.

Erster Meilenstein war das volldigitalisierte Bewerbungsmanagement, wodurch sich folgendes geändert hat:

- Ein neues Jobportal
  - Bewerber können sich ganz einfach mit wenigen „Klicks“ direkt online auf eine Stelle bewerben
  - Ein internes Jobportal mit allen internen Stellenausschreibungen der KSOB
- Die Kommunikation und Terminkoordination mit den Bewerbern läuft zentral über ein System
- Der Prozess von der Ausschreibung bis zur Einstellung läuft komplett digital und papierlos
- Deutliche Verbesserung beim Datenschutz, da über das System automatisch die gesetzlichen Regelungen zur Reduzierung bzw. vollständigen Löschung der Bewerberdaten eingehalten werden
- Alle an einem Bewerbungsverfahren beteiligte Personen (Sekretariate, Fachentscheider, Führungskräfte, Personalabteilung, Betriebsrat etc.) werden in Echtzeit eingebunden und arbeiten gemeinsam und abgestimmt in einem System. Das schafft zum einen Transparenz und beschleunigt zum anderen den Prozess für die Bewerber erheblich.

In der ersten Phase wird der komplette Prozess im Pflegedienst angewendet und geschärft, bevor dann Schritt für Schritt alle Berufsgruppen und Bereiche in den Prozess eingebunden werden.

## 7. Pilotprojekt Dienstplanungsprogramm

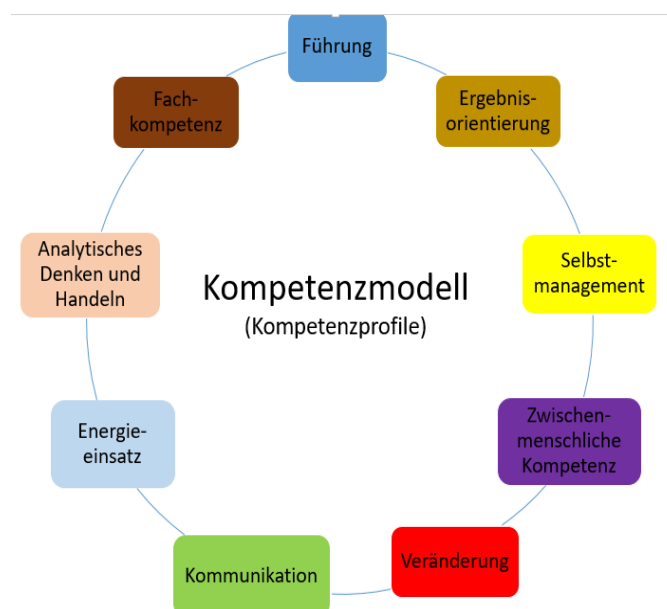
Zur Weiterentwicklung in der Dienstplanung startete im Frühjahr 2020 ein Pilotprojekt mit der Firma ORTEC. Getestet werden sollte ein Modul zur Selbstplanung mit dem Ziel, die Zufriedenheit mit dem Dienstplan zu erhöhen. Gleichzeitig galt es auch im Bereich Dienstplanung die Digitalisierung



voranzubringen und verstärkt Ansätze zur Mitarbeiter-Beteiligung zu verfolgen. Im Testzeitraum von Dezember 2020 bis Februar 2021 werden insgesamt vier Abteilungen per Selbstplanung arbeiten. Der Traunsteiner OP ist mit dem ärztlichen Dienst der Anästhesie inklusive operativer Intensivstation und Schmerztherapie vertreten sowie der Anästhesie- und OP-Pflege. Für den pflegerischen Bereich wurde als Teststation die Station 01 in Berchtesgaden ausgewählt. Die Abteilungen bewerten die Möglichkeit der digitalen Selbstplanung in Zwischenberichten unterschiedlich. Es kristallisieren sich Einsatzbereiche heraus, die einen deutlichen Nutzen daraus ziehen können, wie aber auch andere Bereiche, die aufgrund ihres komplexen Gefüges zum jetzigen Zeitpunkt wenig bis gar nicht für den Einsatz einer Selbstplanungssoftware geeignet scheinen. Abschließende Ergebnisse und ob dauerhaft mit ORTEC gearbeitet werden soll, werden im Frühjahr 2021 im Rahmen der Projektverantwortung vorgestellt und entschieden.

## 8. Personalentwicklung

Seit Oktober 2019 konzipiert und entwickelt die Kliniken Südostbayern AG ein Management Excellence Program zur gezielten Mitarbeiterentwicklung und Förderung von Führungskräften. Mithilfe eines strukturierten, einheitlichen und ganzheitlichen Personalentwicklungskonzepts sollen sowohl potentielle Nachwuchsführungskräfte in allen Berufsgruppen des Unternehmens identifiziert und bedarfsgerecht anhand ihrer aktuellen Kompetenzausprägung gefördert und unterstützt werden als auch bereits in Führungspositionen befindliche Mitarbeiter individuell mit situativ angepassten Seminar- und Fortbildungsangeboten in ihren Kompetenzfeldern gestärkt werden.



Nachdem Ende 2019 die Grundsteine für das Personalentwicklungskonzept mit einer qualitativen und quantitativen Personalstrukturmatrix der Kliniken Südostbayern sowie der Definition der Kompetenzfelder mit den jeweiligen Komponenten gelegt wurden, lag der Fokus 2020 in der operativen Ausgestaltung eines Bewertungs- und Beurteilungssystems und der Prozessdefinition.

In einem ersten Schritt wurde ein Bewertungsbogen entworfen, bei dem die definierten Kompetenzfelder in Abhängigkeit von der Hierarchieebene aus der Personalstrukturmatrix gewichtet wurden. Diese Bewertungsmatrix bildet die Grundlage für alle weiteren Aktivitäten im Rahmen eines gezielten und ganzheitlichen Personalentwicklungsansatzes – vom Recruiting, mit einer abgekürzten Stärken/Schwächen- sowie Persönlichkeitsanalyse im Rahmen eines Assessments oder Gamification, über Mitarbeitergespräche bei aktiven Mitarbeitern, bis hin zu statistischen Auswertungen zur Personalentwicklung im Rahmen eines Austrittsgesprächs bei Mitarbeitern, die auf eigenen Wunsch die Kliniken Südostbayern verlassen möchten.



Die regelmäßig zu führenden Mitarbeitergespräche können von der Führungskraft situativ angepasst und somit für jeden Mitarbeiter bedarfsgerecht ausgestaltet werden. Vom regulären Mitarbeiterjahresgespräch, welches mindestens einmal im Jahr geführt werden soll und hauptsächlich auf den gegenseitigen Austausch und Feedback zu den Arbeitsplatzbedingungen und zwischenmenschlichen Themen abzielt, legt das Mitarbeiterentwicklungsgespräch einen deutlich stärkeren Fokus auf die analytische Auswertung der Stärken und Schwächen des jeweiligen Mitarbeiters, um hieraus bestenfalls konkrete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ableiten zu können.

Bei Mitarbeitern, die entweder eine sehr ausgeprägte Weiterbildungsbereitschaft zeigen oder in hohem Maße für eine Führungskräfteaufbahn geeignet scheinen, obliegt es der jeweiligen Führungskraft, die gesamte Bewertungsmatrix für den Mitarbeiter zu nutzen. Der Mitarbeiter erhält damit eine sehr detaillierte Auswertung zum Entwicklungspotential in den verschiedenen Kompetenzbereichen. Sofern sich hieraus nicht bereits ein konkreter Entwicklungsplan für den jeweiligen Mitarbeiter ergibt, dient die Auswertung als Grundlage für ein professionelles Profiling und bildet den Einstieg in ein individuelles Business Excellence Program.

Nachdem in 2020 hauptsächlich die Prozesse definiert und operativ ausgestaltet wurden, liegt der Fokus in 2021 vermehrt auf den betrieblichen Abstimmungsprozessen und der Mitbestimmung zu den geplanten Aktivitäten. Darüber hinaus sollen in 2021 auch bereits Trainings und Schulungen für die Führungskräfte im Umgang und der Anwendung des gesamten Personalentwicklungsprozesses erfolgen.

## 9. Auslandsrekrutierung

Trotz aller Bemühungen, unser bestehendes Personal zu halten und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, sind wir, um dem demografischen Wandel entgegenwirken zu können, auf die vielen Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen, die gerne in Deutschland arbeiten möchten. Aus diesem Grund arbeiten wir mit mehreren Dienstleistern zusammen, die die Akquise von Ärzten, Pflegekräften und –auszubildenden in derzeit Serbien, Albanien, dem Kosovo, Ägypten, Mexico, Vietnam und den Philippinen organisieren. In den genannten Ländern gibt es mehr Fachpersonal als Vakanzen. Die medizinische Versorgung vor Ort wird also durch unser Handeln nicht gefährdet.

Für die Betreuung der neuen Kollegen in Deutschland, also die Begleitung zu Ämtern, Banken und anderen notwendigen Behördengängen, wurden zwei 450-Euro-Kräfte eingestellt, die auf Abruf zur Verfügung stehen. Beide Damen haben Erfahrung in der Betreuung von Migranten und sprechen mehrere Fremdsprachen. Allen Kandidaten steht außerdem für die Anfangszeit, bis zu einer Dauer von 12 Monaten, ein Apartment in unseren Wohnheimen in Traunstein und Siegsdorf zur Verfügung, sodass die betriebliche und soziale Integration bestmöglich gefördert wird. Bei der Wohnungssuche nach der ersten Eingewöhnungszeit unterstützen wir ebenfalls.

Anlässlich einer Projektarbeit wurde von Kollegen aus dem pflegerischen Bereich das Ziel gesetzt, dass internationale Pflegekräfte im Rahmen der individuellen beruflichen und sprachlichen Qualifikation ressourcenschonend in das Unternehmen integriert und gefördert werden sollen. Als wichtigen Meilenstein wurde die Einstellung eines Integrationsbeauftragten identifiziert, der als Ansprechpartner und Begleiter für alle beteiligten Parteien agiert. Außerdem sollen 2021, damit auch das bestehende Personal optimal auf die neue Situation vorbereitet ist und die Integration zur Inklusion wird, Trainings mit den Teams und mit ausgewählten Scouts stattfinden. Diese Scouts haben sich freiwillig gemeldet, um die neuen Kollegen eng zu betreuen und die Einarbeitung für alle Seiten gewinnbringend zu gestalten.

### 9.1 Pflegefachkräfte

Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken rekrutiert die Kliniken Südostbayern AG Pflegefachkräfte aus dem Ausland. Verschiedene Dienstleister bieten unterschiedliche Modelle an. Entweder die neuen Kollegen kommen bereits mit der Berufsankennung in Deutschland an oder sie erlangen diese im Laufe des ersten Jahres ihrer Beschäftigung in unseren Häusern.

### 9.1.1 [DEKRA](#)

DEKRA Expert Migration HealthCare qualifiziert ausländische Pflegefachkräfte für Kliniken, Reha-Zentren und Pflegeeinrichtungen in Deutschland. Deren ganzheitlicher Ansatz vereint ein strukturiertes Rekrutierungs- und Weiterbildungsmodell, mit dem internationales Pflegepersonal bis zur Anerkennung als Pflegefachkraft nach Deutschland geführt wird. Dies bedeutet Rekrutierung durch Qualifizierung, also die sprachliche und fachliche Vorbereitung von bereits ausgebildeten Krankenpflegern, berufsbegleitend in ihrer Heimat. Die Teilnehmenden sprechen am Ende Deutsch der Kompetenzstufen B1 + B2 Pflege und durchlaufen die Fachkenntnisprüfung für die Anerkennung.

Durch persönliche Interviews in Serbien und Albanien wurden 2019/2020 insgesamt 16 Fachkräfte ausgewählt, von denen bereits zwei seit August bzw. November 2020 in Traunstein arbeiten. Die restlichen 14 Personen werden im Laufe des Jahres 2021 in Deutschland einreisen und unsere Teams verstärken.

### 9.1.2 [Advanda](#)

Über die Advanda GmbH akquirieren wir derzeit 44 Pflegekräfte von den Philippinen, die in drei Gruppen von je etwa 15 Personen zu uns kommen werden. Die neuen Kollegen werden bereits eine Arbeitsmarktzulassung besitzen, erlangen jedoch die Fachkenntnisprüfung erst vor Ort und während sie bereits bei den Kliniken Südostbayern als Pflegehelfer tätig sind.

### 9.1.3 [inlingua](#)

Aus dem Kosovo werden uns ab Ende 2021 zehn neue Kollegen unterstützen, die 2019 bzw. 2020 von der Pflegedirektion und der Personalleitung vor Ort interviewt und ausgewählt wurden. Die Sprachschule inlingua übernimmt, neben der Sprachausbildung, auch die koordinierende Rolle vor Ort.

## 9.2 [Pflegeauszubildende](#)

Zu wenige junge Menschen beginnen in Deutschland, trotz intensiver Bemühungen der Krankenhäuser und der Politik, die Ausbildung zur Pflegefachkraft, als dass dem immer weiter steigenden Fachkräftemangel aus dieser Richtung genügend entgegengewirkt werden könnte. Aus diesem Grund gewinnen wir zusätzlich neue Auszubildende aus Vietnam für uns, die bereits in ihrer Heimat durch Agenturen auf ihre zukünftige Tätigkeit im Ausland vorbereitet wurden. Wir erhoffen uns auf diese Weise bereits heute qualifiziertes Personal durch die Anbindung an unsere Schule zu erlangen.

### 9.2.1 Insula

Das Bildungsinstitut für Pflege- und Gesundheitsberufe Insula befindet sich am Primärstandort Bischofswiesen und ist eine staatlich anerkannte und durch den TÜV Süd Management Service GmbH zertifizierte Bildungseinrichtung. Fünf Schüler aus Vietnam befinden sich seit dem Sommer 2020 in der Ausbildung zur Pflegefachkraft und durchlaufen ihre Praxisphasen in unseren Kliniken. Als Kooperationspartner von Insula gewinnen wir so am Ende neue Kollegen, die genau wie unsere heimischen Auszubildenden unseren Verbund bereits kennen und dessen Abläufe verinnerlicht haben.

### 9.2.2 Triple Win

Gemeinsam mit der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit und dem vietnamesischen Arbeitsministerium (MOLISA) vermittelt die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH auszubildende Pflegekräfte an Krankenhäuser und Altenheime in Deutschland. Im Aprilkurs 2021 werden drei Schüler aus Vietnam in Traunstein ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft starten.

Grundlage des Projekts ist dabei die Idee des „Triple Win“, nachdem alle Beteiligten profitieren:

- Für Deutschland und die deutsche Pflegewirtschaft eröffnen sich mit der Gewinnung von hochmotivierten Auszubildenden aus Vietnam neue Perspektiven für eine auf die Zukunft ausgerichtete Personalpolitik.
- Die Auszubildenden aus Vietnam profitieren von der Ausbildungskooperation mit Vietnam durch eine langfristige Beschäftigungsperspektive in Deutschland, während sie in ihrem Heimatland mit einer hohen Arbeitslosenquote nach Ausbildungsabschluss konfrontiert sind.
- Der vietnamesische Staat profitiert durch den Transfer von Know-how und Rücküberweisungen (Remittances), während durch den Überhang an jungen Pflegefachkräften im Land sichergestellt ist, dass durch die Abwerbung keine nachteiligen entwicklungspolitischen Folgen für Vietnam zu erwarten sind.

Bereits während des zwölfmonatigen Deutschkurses in Vietnam wird mittels der Betreuung durch die Triple-Win-Mitarbeiter der Grundstein für eine Willkommenskultur gelegt. In Deutschland unterstützt die GIZ die Auszubildenden während der ersten Woche intensiv bei der Eingewöhnung und den administrativen Terminen, sodass sie sich von Anfang an gut im neuen Umfeld aufgehoben fühlen. Die Ausbildungseinrichtungen und Berufsschulen werden ebenso bei den neuen Herausforderungen begleitet, etwa durch organisatorische Unterstützung und interkulturelle Vorbereitungsseminare. Während des gesamten ersten Ausbildungsjahrs steht das Triple-Win-Team den Auszubildenden und Ausbildungsträgern als Ansprechpartner zur Seite.

### 9.3 Ärzte - Medical Bridge Germany

Medical Bridge Germany vermittelt Fachärzte aus bewusst ausgewählten Quellländern mit ausreichendem Potential an qualifizierten Ärzten. Nach der Programmvermarktung in eben diesen Ländern finden Assessments statt, im Anschluss dessen Teilnehmerverträge unterschrieben werden. Einen Arbeitsvertrag mit aufschiebender Wirkung (Bestehen der Approbation) unterschreiben die Teilnehmer ebenfalls, nachdem eine Übereinstimmung zwischen ihnen und uns als künftigen Arbeitgeber erzielt werden konnte. Das geschieht, wenn nach Videotermine sowohl Kandidat als auch Vertreter der Klinik (in unserem Fall Medizinischer Direktor und Geschäftsbereichsleiter Personal) die Zusammenarbeit wünschen. Nach der Einreise in Deutschland beginnt für die Kandidaten das Ausbildungsprogramm inklusive Sprachausbildung bis zum Niveau C1 und Feldkompetenzlehrgang. Um die Bindung zum zukünftigen Arbeitgeber zu stärken, finden in dieser Zeit immer wieder Hospitationen statt. Etwa ein Jahr nach Ankunft in Deutschland erhalten die Kandidaten ihre Approbation und beginnen die Tätigkeit als Arzt bei ihrem neuen Arbeitgeber.

Die KSOB AG hat 2020 acht Kandidaten aus Mexico und Ägypten ausgewählt, die künftig unsere Ärzteschaft unterstützen werden. Der Arbeitsbeginn in unseren Kliniken wird Ende 2021 bzw. Anfang 2022 erwartet, wobei das Programm aktuell, coronabedingt, etwas abgewandelt durchlaufen wird. Die Kandidaten haben viele Kurse online und noch in ihrem Heimatland und reisen nach Deutschland, sobald die Genehmigung dazu seitens der Behörden erteilt wurde. Einzig einem Kandidaten, der neben der mexikanischen auch die italienische Staatsbürgerschaft hat, wurde die Einreise bereits gewährt. Daher kann er das Programm fast normal durchführen. Er wurde in Bad Reichenhall von einem Teil der Unternehmensleitung und seinem zukünftigen Chefarzt herzlich willkommen geheißen.



*Auf dem Foto von link: Dr. Stefan Paech, Elisabeth Ulmer, Fernando Benatar, Dr. Albert Kovac*

## 10. Ausbildung

Die Kliniken Südostbayern AG bildet seit vielen Jahren junge Menschen in verschiedenen Berufsfeldern aus.

Diese sind:

- Pflegefachfrau/-mann
- Pflegefachhilfe
- Operationstechnische Assistenz (OTA)
- Anästhesietechnische Assistenz (ATA)
- Medizinische/r Fachangestellte/r
- Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen
- Kauffrau/-mann für Büromanagement
- Koch (m/w/d)
- Fachinformatiker/-in
- Informatikkauffrau/-mann
- Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik
- Fachlagerist/-in

Den Berufsabschluss erreicht haben in den vergangenen zwei Jahren:

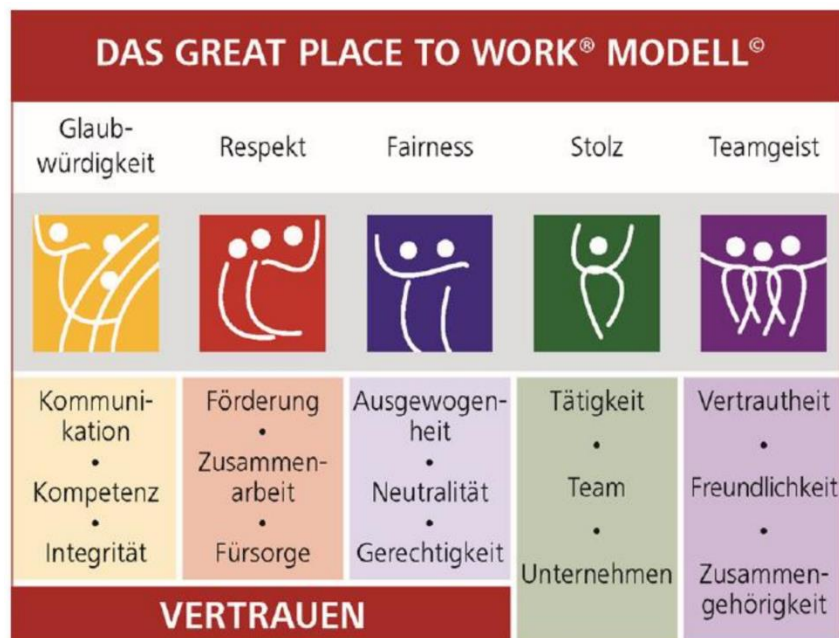
Ausbildungsberuf	2018	2019	2020
Medizinische/r Fachangestellte/r	13	15	10
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	0	1	1
Kauffrau/-mann für Büromanagement	2	2	1
Fachinformatiker/-in	0	1	1
Informatikkauffrau/-mann	1	0	0
Koch (m/w/d)	2	2	0
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	0	0	1
Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	1	0
Fachlagerist/-in	0	0	1
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachfrau/-mann	64	67	67
Krankenpflegehelfer/-in bzw. Pflegefachhilfe	22	24	21
Operationstechnische Assistenz (OTA)	17	13	16
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>126</b>	<b>119</b>

## 11. Mitarbeiterbefragung

Ende 2020 wurde in den Kliniken Südostbayern eine anonyme Mitarbeiterbefragung durch das internationale Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work durchgeführt. Ziel ist es, unsere Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur weiter zu entwickeln. Denn nur wenn wir wissen, wie es unseren Mitarbeitern geht, was sie gut und weniger gut finden, können wir eine vertrauensorientierte und leistungsstarke Kultur etablieren und Veränderungsprozesse erfolgreich bewältigen.



Im abgebildeten Schaubild wird der Aufbau des Befragungsmodells dargestellt, auf dessen Grundlage der Fragebogen entwickelt wurde. Jede Frage kann einer Dimension bzw. Subdimension des Modells zugeordnet werden.



Gemessen an vergleichbaren Unternehmen lag die Teilnehmerquote im unteren Durchschnitt. Uns ist bewusst, dass bei einigen Kollegen noch eine Akzeptanzhürde überschritten werden muss. Wir sind jedoch zuversichtlich das Vertrauen unserer Mitarbeiter durch gut durchdachte Maßnahmen, abgeleitet aus den Befragungsergebnissen, gewinnen zu können.

	Klinik Service der Kliniken des Landkreises BGL GmbH	Klinik-Gebäudeservice Traunstein GmbH	Klinikum Traunstein	Kreisklinik Bad Reichenhall	Kreisklinik Berchtesgaden	Kreisklinik Freilassing	Kreisklinik Trostberg	Kreisklinik Vinzintinum Ruhpolding
Eingeladene Mitarbeiter	200	180	2032	618	235	79	457	111
Teilnehmer	16	21	697	146	72	20	144	37
Teilnahmequote	8%	12%	34%	24%	31%	25%	32%	33%



Im Great Place to Work Kultur Audit wird die Personal- und Kulturarbeit des Unternehmens betrachtet und dabei die Prozesse, Maßnahmen und Instrumente analysiert. Durch das Benchmarking mit vergleichbaren Kliniken über 500 Mitarbeiter erhalten wir detaillierte Hinweise zu der Qualität unserer Maßnahmen. Umgekehrt reflektieren wir unsere eigene Arbeit und schaffen uns damit eine wertvolle Grundlage für die Weiterentwicklung der Organisation und Kulturarbeit.

Das Kultur Audit erfasst demnach unsere Kulturarbeit aus Sicht des Managements und der Personalverantwortlichen. Durch die Kombination des Kultur Audits mit der Great Place to Work Mitarbeiterbefragung erhalten wir einen ganzheitlichen Blick auf die Kliniken Südostbayern und können unsere Personalmaßnahmen durch das authentische Feedback unserer Mitarbeiter auf ihre Wirksamkeit prüfen. Zielgerichtet und fokussiert entwickeln wir somit unsere Personalarbeit entlang der tatsächlichen Mitarbeiterbedürfnisse weiter.

## 12. Unsere Mitarbeiter-Benefits auf einen Blick: ProMA

ProMA – also für Mitarbeiter – heißt unser Rundum-Versorgungs-Paket, in dem die Vorteile, die unsere Mitarbeiter genießen, gesammelt sind. Das attraktive Versorgungspaket, das unserer Firmenkultur gerecht wird und uns hilft, Mitarbeiter für uns zu gewinnen und an uns zu binden, ist zum einen in gebundener Form erhältlich und wird jedem neuen Mitarbeiter bei der Einstellung überreicht. Zum anderen kann jederzeit über myKSOB, ob per Desktopversion oder App, auf die Auflistung zugegriffen werden.

Beispielsweise sind dies:

- Mitarbeiter werben Mitarbeiter
- Mitarbeitervergünstigungen in Geschäften vor Ort und online
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebliche Krankenversicherung
- u.v.m.

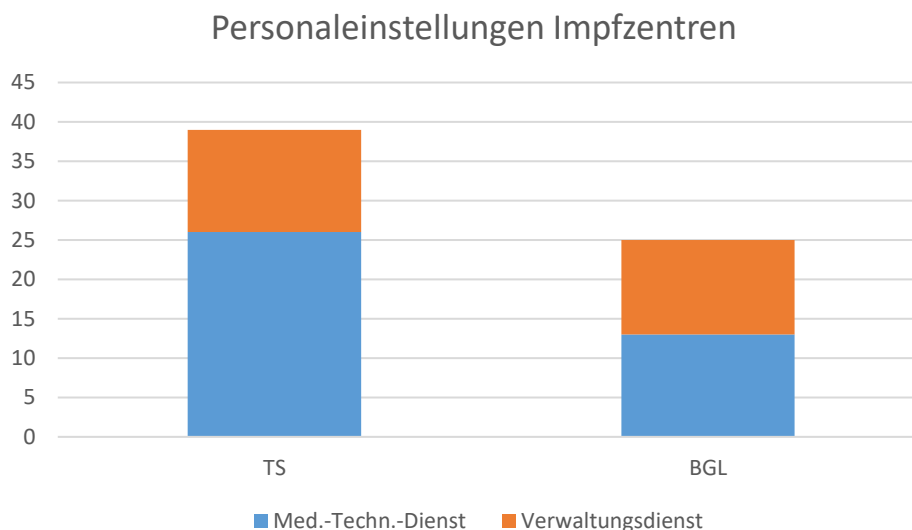
## 13. COVID-19

Das Coronavirus hat uns alle fest im Griff und unser soziales Leben fast weltweit nachhaltig verändert. So natürlich, und ganz besonders, auch im Krankenhausumfeld. Viele Projekte mussten verschoben, abgesagt und hintenangestellt werden – das bemerken Sie im Personalbericht 2020 immer wieder. Damit jedoch die Vergleichbarkeit mit den Vorjahresdaten und auch den künftigen Berichten im Wesentlichen gegeben bleibt, haben wir uns dazu entschlossen, die Pandemie, inklusive der aus dem Aufbau der Impfzentren resultierenden veränderten Personalzahlen, gesondert zu betrachten.

### 13.1 Impfzentren

Die Kliniken Südostbayern AG ist für die Stellung des Medizinisch-Technischen-Dienstes und des Verwaltungspersonals für sämtliche Impfzentren der Landkreise Traunstein und Berchtesgadener Land verantwortlich, welche sich in Altenmarkt, Ainring, Berchtesgaden und Traunstein befinden. Für Traunstein wurden insgesamt 39 zusätzliche Mitarbeiter eingestellt, wovon zwei Drittel dem medizinischen Personal angehören. Für das Impfzentrum in Ainring wurden 25 Personen rekrutiert, wobei sich die Verteilung zwischen medizinischem und nicht-medizinischem Personal etwa die Waage hält. Die gesamte Thematik rund um die Impfzentren ist sehr dynamisch, weshalb sich die aktuelle Situation und der Status quo häufig sehr schnell und kurzfristig verändern.

Personaleinstellungen Impfzentren	TS	BGL
Medizinisch-Technischer-Dienst	26	13
Verwaltungsdienst	13	12



### 13.2 Pflegebonus

Im April 2020 legte der Freistaat Bayern fest, dass allen Personen, die in Bayern im Bereich der Langzeitpflege, der Behindertenhilfe, einem Krankenhaus oder einer Rehabilitationsklinik pflegerisch tätig sind, sowie in Bayern tätigen Mitarbeiter im Rettungswesen, ein Bonus gewährt werden soll. Der Antrag auf 500 Euro Sonderzahlung musste von den Mitarbeitern selbst bis zum 30.06.2020 gestellt werden. Benötigt wurde dafür eine Arbeitgeberbestätigung, die von der Personalabteilung an knapp 2.000 unserer Mitarbeiter geschickt wurde. Wer genau zuwendungsberichtigt war und wer nicht, oblag allein dem Bayerischen Landesamt für Pflege.

Zusätzlich zum landesweiten Pflegebonus haben sich auf Bundesebene der GKV Spitzenverband und die Deutsche Krankenhausgesellschaft auf eine Sonderleistung in Höhe von insgesamt 100 Mio. Euro an besonders durch die SARS-COV-2 Pandemie belastete Krankenhäuser verständigt. Maßgeblich für die Verteilung der Sonderleistung waren zum einen die zwischen Januar und Mai behandelten SARS-CoV-2 infizierten Patienten und zum anderen die Anzahl der in 2019 beschäftigten Pflegekräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung. Die Prämie sollte den Beschäftigten zu Gute kommen, die aufgrund der Versorgung und Behandlung von SARS-CoV-2 infizierten Patienten einer erhöhten Arbeitsbelastung ausgesetzt waren. Der Bonus wurde rechtzeitig bis zum 31.12.2020 in Form einer einmaligen Sonderzahlung auszuschüttet, damit die Steuer- und Sozialversicherungsabgabefreiheit gewährleistet werden konnte. 2020 durften die Begünstigten insgesamt bis zu 1.500 Euro zusätzlich und ohne Abgaben erhalten. Der Kliniken Südostbayern AG wurden insgesamt 925.098,23 € aus dem Topf des Bundespflegebonus zugesprochen. Die Summe der anspruchsberechtigten Mitarbeiter sowie die Verteilungskriterien für die Höhe der individuellen Prämie wurden in durchaus anspruchsvollen Verhandlungen mit den Mitarbeitervertretungen beschlossen. Ergebnis waren drei verschiedene Betriebsvereinbarungen mit unterschiedlichen Verteilungssystemen je Standort, die im Großen und Ganzen wohlwollend und wertschätzend von den Mitarbeitern angenommen wurden.

### 13.3 Administrative Mehrbelastung

Im Zuge der Pandemie kamen und kommen immer neue strukturelle Themen auf die Personalabteilung zu, die neben dem Tagesgeschäft bewältigt werden müssen. Die korrekte Erfassung und Abrechnung von Arbeitsunfähigkeit bzw. Quarantäne gegenüber der Regierung von Oberbayern zum finanziellen Ausgleich der infektionsschutzgesetzlichen Leistungen, die wir für die Mitarbeiter vorfinanziert haben, sowie der oben genannte Pflegebonus sind Beispiele für die vielen Herausforderungen, die das Virus der Personalarbeit bringt.

## 14. Zusammenfassung und Ausblick

Letztes Jahr an dieser Stelle haben wir davon gesprochen, dass eine mitarbeiterorientierte Arbeitsplatzkultur in die DNA der KSOB AG übergehen muss, damit wir als moderner, attraktiver und fairer Arbeitgeber wahrgenommen werden. Trotz der Pandemie konnten wir 2020 einige große Schritte in diesem Kulturprozess gehen. Wir hören unseren Mitarbeitern zu, um ausbaufähige Arbeitsbedingungen aufzudecken und versuchen diese durch neue Ansätze zu verbessern und den Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter so zu erleichtern. Dazu gehört auch, die Qualität in der Führung stetig durch geeignete Maßnahmen weiter zu steigern. Nicht abwendbare bürokratische Aufgaben sollen unter anderem durch das neue Personalmanagementsystem oder unsere Mitarbeiter-App so unkompliziert und schnell wie möglich erledigt werden können. Personaladministrative Aufgaben und Anfragen sollen für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte einfacher werden, damit sie sich auf die wesentlichen Aufgaben unserer Patientenversorgung konzentrieren können. Pilotprojekte wie das Dienstplanungsprogramm von ORTEC sollen unseren Mitarbeitern, trotz Schichtarbeit, eine gute Work-Life-Balance durch größere Selbstbestimmtheit ermöglichen.

Die unten abgebildete Grafik zeigt in strukturierter Form die vielschichtigen Handlungsdimensionen der KSOB AG als Arbeitgeber, worauf wir weiterhin mit viel Ehrgeiz und Zielstrebigkeit hinarbeiten.

