



PERSONAL BERICHT



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	- 1 -
2	Übersicht Kliniken Südostbayern	- 2 -
2.1	KSOB auf einen Blick.....	- 2 -
3	KSOB als Arbeitgeber	- 3 -
4	Personalstruktur.....	- 3 -
4.1	Personalbestand nach Berufsgruppen	- 4 -
4.2	Alters- und Geschlechterstruktur.....	- 7 -
4.3	Unternehmenszugehörigkeit	- 9 -
4.4	Fluktuationsquote	- 9 -
5	Gemeinsam gesund.....	- 10 -
5.1	Gemeinsam zurück in den Job	- 11 -
5.2	Gemeinsam aktiv - Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	- 12 -
5.3	„Gemeinsam sicher“	- 13 -
6	Organisationsentwicklung.....	- 14 -
6.1	Das neue Organigramm	- 14 -
6.2	Qualitätsoffensive KSOB - Nächste Schritte zur Zuwendung	- 16 -
7	Mitarbeiterbindung.....	- 17 -
7.1	Personalentwicklung.....	- 17 -
7.2	Mitarbeiterbenefits.....	- 22 -
8	Mitarbeitergewinnung	- 23 -
8.1	Personalrecruiting	- 23 -
8.1.1	Internes Recruiting	- 23 -
8.1.2	Externes Recruiting	- 23 -
8.2	Auslandsrecruiting.....	- 25 -
9	Bildungsmanagement der Kliniken Südostbayern	- 26 -
9.1	Unser Ausbildungskonzept.....	- 27 -
9.2	Unsere Berufsfachschulen.....	- 27 -
10	Digitalisierung des Geschäftsbereichs Personal und Bildung	- 30 -
10.1	Personalmanagementsystem.....	- 31 -
10.1.1	Rexx	- 31 -
10.1.2	myTime (ATOSS).....	- 32 -
11	COVID-19	- 33 -

11.1	Allgemein.....	- 33 -
11.2	Sonderzahlungen 2022.....	- 33 -
12	Ausblick	- 36 -

1 Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir freuen uns sehr, Ihnen die nunmehr vierte Auflage des Personalberichts der Kliniken Südostbayern zu präsentieren. Dieser gewährt Ihnen einen Überblick über unsere vielseitigen Aktivitäten, insbesondere des Geschäftsbereichs Personal und Bildung.

Das Jahr 2022 war sehr turbulent und intensiv. Der Ausbruch eines Krieges in Europa, die Energiekrise, Verunsicherungen, Lieferengpässe, steigende Betriebskosten bei gleichzeitigem Arbeitskräftemangel und nicht zu vergessen – die Covid-19 Pandemie.

Dank dem steten Einsatz unserer Mitarbeitenden konnten wir trotz der erschwerten Bedingungen, welche alle Abteilungen und Berufsgruppen tangiert haben, unserem Versorgungsauftrag gerecht werden. Dieses Jahr haben vor allem die hohen Mitarbeiterausfälle zu einer starken Belastung geführt. Viele Kollegen haben Ihre Freizeit hintangestellt, sind eingesprungen und haben Überstunden geleistet. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KSOB.

Die Kliniken Südostbayern haben im Jahr 2022 die Geschäftsprozesse und betrieblichen Strukturen neugestaltet (mehr dazu in Kapitel 6). In diesem Zuge wurden die Geschäftsbereiche Personal und Bildung zu Beginn des Jahres zusammengeführt. Der Fokus wird hierdurch neben unseren geschätzten Mitarbeitern auch auf die zukünftigen Generationen gelegt.

Unser Ziel ist es, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die intensive Ausbildung von Fachkräften, Mitarbeitergewinnung im In- und Ausland, eine gute Mitarbeiterbindung sowie eine hohe Attraktivität des Arbeitgebers wollen wir dies schaffen.

Wir wissen, dass, bei allen Bestrebungen zur Digitalisierung, der Mitarbeitende am wichtigsten ist. Kein Roboter wird jemals die Empathie aufbringen, die es benötigt, eine Krebsdiagnose einem Patienten zu überbringen, oder kann die Freude teilen, wenn ein neuer Erdenbürger die Welt erblickt. Die Mitarbeitenden der KSOB lassen sich nicht in Kennzahlen und Grafiken messen. Anbei erhalten Sie daher einen Überblick, jedoch niemals das ganze Bild, unserer vielfältigen personalbezogenen Aktivitäten.



Elisabeth Ulmer
Vorständin



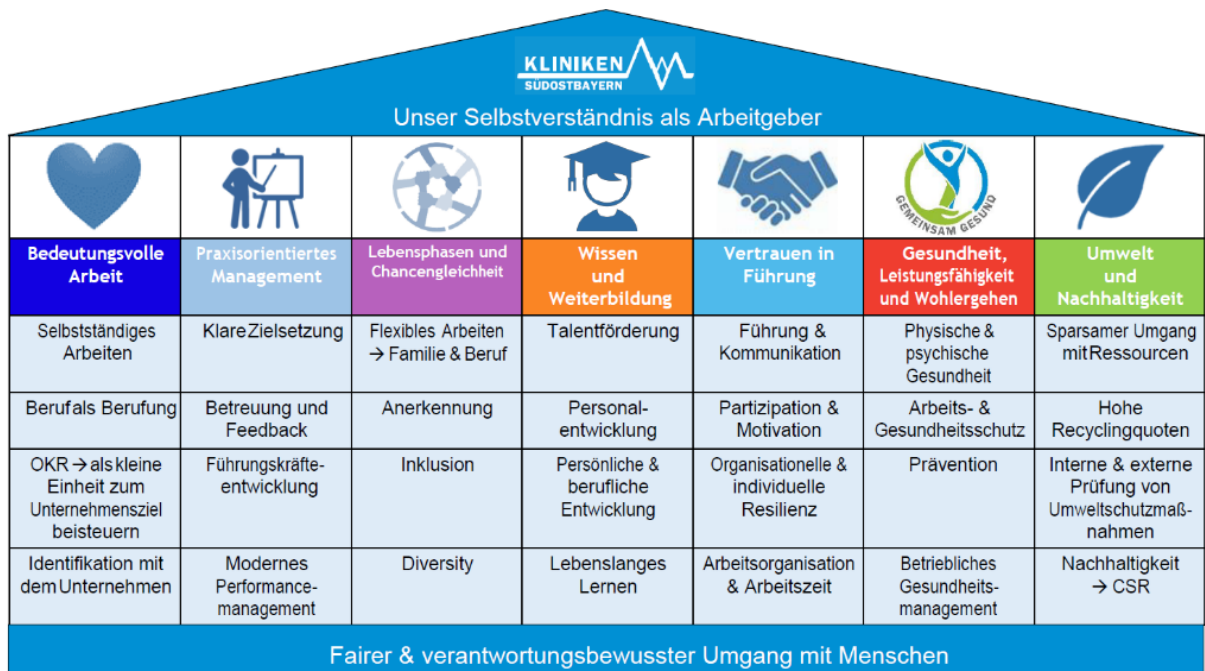
Steffen Köhler
Geschäftsbereichsleiter Personal und Bildung

2 Übersicht Kliniken Südostbayern

2.1 KSOB auf einen Blick



3 KSOB als Arbeitgeber



4 Personalstruktur



Übersicht	Ø 2018	Ø 2019	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022
Personalbestand VK	2.388,9	2.384,9	2.416,7	2.412,4	2.470,2
Personalbestand Köpfe - Jahresdurchschnitt	3.674	3.687	3.767	3.826	3.935
Personalbestand Köpfe - Stichtag 31.12.	3.702	3.736	3.815	3.914	4.048
davon unbefristete Angestellte	-	2.879	3.134	3.124	3.405
davon befristete Angestellte	-	474	339	396	345
davon Auszubildende	299	334	294	306	298
Durchschnittsalter in Jahren	40,7	40,9	40,6	40,2	40,6
Fluktuationsquote* in %	9,9	11,3	11,0	10,0	11,4
Teilzeitquote in %	43,5	44,3	45,7	44,9	45,5
Mitarbeiter in Freizeitphase	12	23	30	38	37

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

Der Personalbedarf im Krankenhaussektor nimmt stetig zu. In den Jahren 2018 bis 2022 zeigt sich ein kontinuierlicher Personalaufbau von 3,4 Prozent der Vollkräfte (VK). Der Personalbestand der Köpfe hat sich im selben Zeitraum um 10,18 Prozent erhöht. Dies ist auf den hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit, welcher branchenübergreifend zu verzeichnen ist, zeigt sich auch bei den Kliniken Südostbayern. 45,5 Prozent der Angestellten arbeiten in Teilzeit.

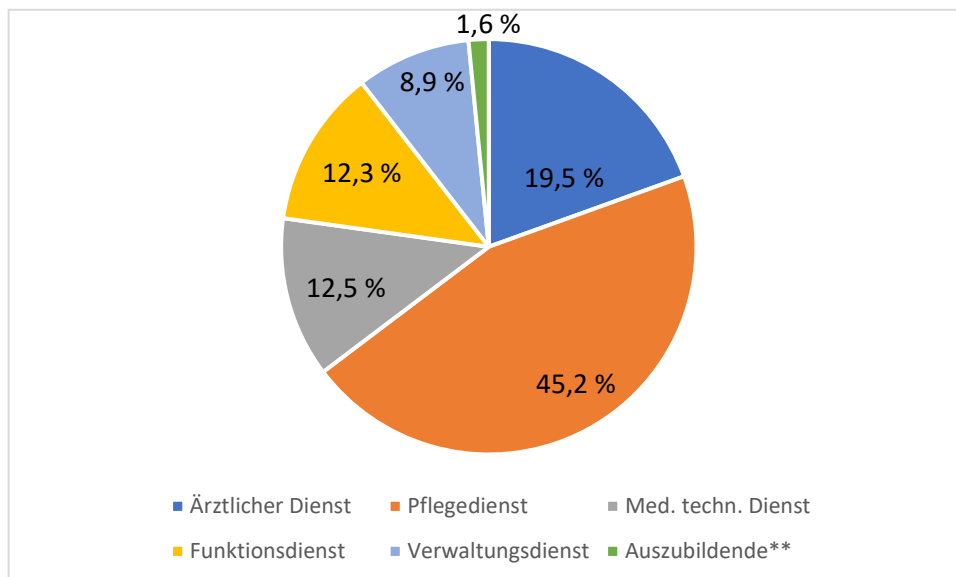
Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der KSOB ist durch vermehrte Aktivitäten im Bereich der Personalgewinnung von 40,7 auf 40,6 Jahre gesunken. Die Kliniken Südostbayern bereiten sich schon jetzt auf die anstehenden Herausforderungen der demografischen Entwicklung vor, denn ca. 30 Prozent der Belegschaft der KSOB erreichen bis 2030 das Renteneintrittsalter. Erhöhte Mitarbeitergewinnungsmaßnahmen, die Ausbildung heimischer Fachkräfte, externe Akquise-Maßnahmen sowie die Rekrutierung ausländischer Mitarbeitenden sind somit von großer Bedeutung, um in einer veränderten Arbeitswelt zu bestehen.

Die Personalfluktuaton nahm durch die COVID-Pandemie signifikant zu und lag im Jahr 2022 bei 11,4 Prozent. Der Trend, den Arbeitgeber während der Coronaphase zu wechseln, ist national in den Krankenhäusern zu beobachten. Der Wert wird als branchenüblich eingestuft. Trotzdem wird bei den Kliniken Südostbayern viel getan, um die Mitarbeitenden zu binden – mehr dazu in Kapitel 8.

Mitarbeiter in Freizeitphase beinhaltet die 37 Mitarbeitenden in Altersteilzeit. Die Kliniken Südostbayern ermöglichen durch dieses Angebot einer gewissen Anzahl von Mitarbeitenden einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

4.1 Personalbestand nach Berufsgruppen

Im folgenden Diagramm ist der Jahresdurchschnitt aller Berufsgruppen der Kliniken Südostbayern AG im Jahr 2022 dargestellt. Der Anteil jeder Gruppe am gesamten Personalbestand wird in Prozent angegeben.



	Ø 2018		Ø 2019		Ø 2020		Ø 2021		Ø 2022	
	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe	VK	Köpfe
Anzahl der Beschäftigten	2.388,9	3.674	2.384,9	3.687	2.416,6	3.767	2.412,4	3.826	2.470,2	3.935
davon Ärztlicher Dienst	423,5	493	434,7	522	440,8	549	434,0	554	437,5	579
davon Pflegedienst	804,7	1210	918,6	1360	951,1	1406	966,6	1456	1014,9	1533
davon Med. techn. Dienst	290,9	420	286,3	438	287,1	438	275,7	425	280,5	437
davon Funktionsdienst	374,3	518	276,7	388	268,9	377	268,1	371	276,2	388
davon Verwaltungsdienst	188,6	247	187,8	251	192,1	258	193,1	266	200,4	273
davon Auszubildende**	35,0	299	35,5	298	34,5	294	35,9	306	35,1	292
Außertarifliche Beschäftigte		128		141		157		166		173
Tarifangestellte		3.546		3.546		3.610		3.660		3.762

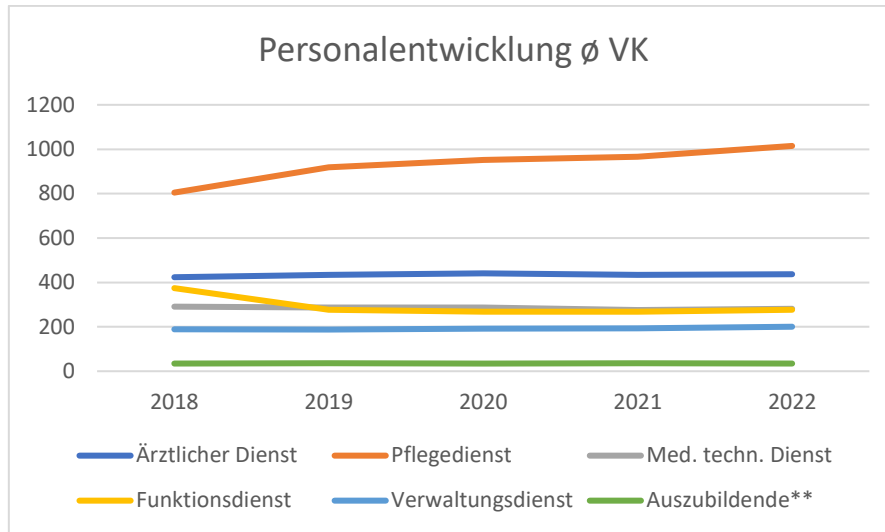
** VK-Kürzung bei Auszubildenden und Schülern

Bei den Kliniken Südostbayern arbeiten neben Pflegefachkräften und Ärzten noch viele weitere Angestellte aus anderen Berufsgruppen. Zu den wesentlichen Berufsgruppen im medizinischen Dienst zählen außerdem Medizinisch-Technische Assistenten sowie der Funktionsdienst, welcher Therapeuten und Klinikdisponenten beinhaltet.

Die Kliniken Südostbayern sind für die Versorgung der Region, für die Pflege und Heilung der Patienten verantwortlich – und gleichzeitig ist die KSOB ein Unternehmen, das möglichst wirtschaftlich arbeiten soll. 273 Angestellte arbeiten deshalb im Verwaltungsdienst der Kliniken. Darunter fallen verschiedenste Tätigkeiten etwa im Controlling, im Personalwesen, in der Krankenhausleitung, der Öffentlichkeitsarbeit sowie in zunehmendem Maße, aufgrund stetig zunehmender Anforderungen an die Informationstechnik, im IT-Bereich.

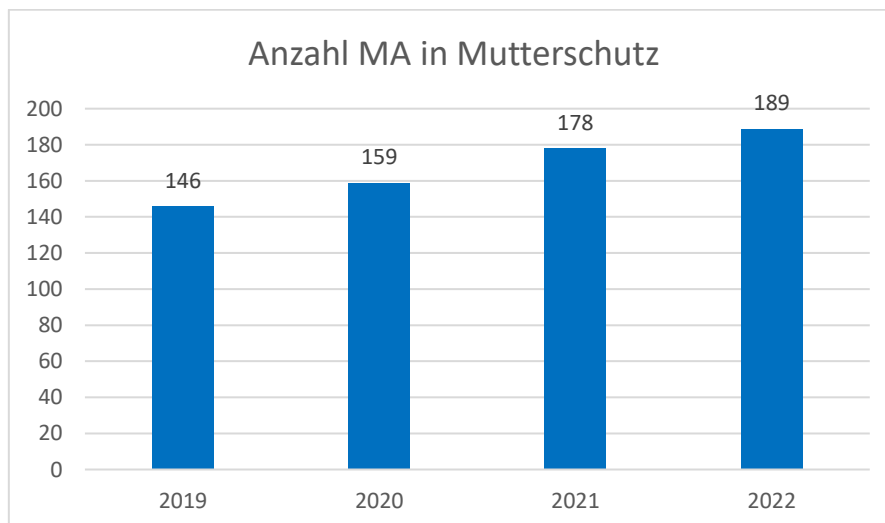
Der durchschnittliche Personalbestand im Jahr 2022 lag bei 3.935 Mitarbeitenden.

In allen Bereichen ist ein Aufbau des Personalbestandes zu verzeichnen. Dies zeigt, dass die Maßnahmen der Personalgewinnung, welche aufgrund der Demografie erfolgen, Wirkung zeigen. Der Zugang an Mitarbeitenden ist stärker als der Abgang. Des Weiteren kann aufgrund der Digitalisierung und der hiermit verbundenen Datenbereinigung eine genauere Angabe der Mitarbeiterdaten erfolgen. Hierauf sind einige Änderungen der letzten Jahre zurückzuführen.



Insbesondere in der Berufsgruppe Pflege ist ein kontinuierlicher Aufbau zu verzeichnen. In den Jahren 2017 bis 2022 wurde der Bereich Pflege ausgebaut. Es gab einen Anwuchs von kumuliert 26 Prozent. Auch während der Corona-Pandemie wurde die Berufsgruppe gestärkt. Neueinstellungen und Berufsanfänger ersetzen jedoch nicht 1:1 erfahrene Pflegefachkräfte.

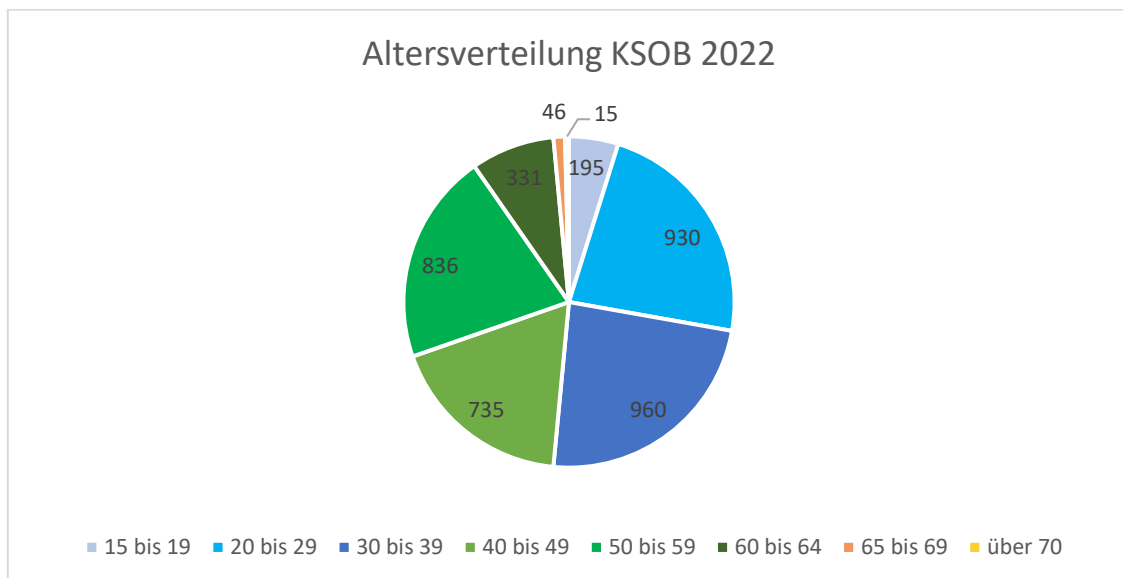
Trotz der hohen Personalzahlen hatten die Kliniken in den letzten Covid-19 geprägten Jahren krankheits- und ausfallbedingte Personalengpässe, welche die verbleibenden Mitarbeitenden stark belastet haben. Als weitere Herausforderung in der vergangenen Phase zählt das sofort eintretende Beschäftigungsverbot von schwangeren Mitarbeiterinnen. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen in Mutterschutz ist über die Coronaphase signifikant um 29,45 % gestiegen. Im Verhältnis waren 2019 4 Prozent der Belegschaft schwanger und im Jahr 2022 4,8 Prozent. Die Auswertung wurde anhand der Daten der Frauen in „Mutterschutz“ durchgeführt, da das Beschäftigungsverbot nach Entbindung eindeutig zu ermitteln ist und es somit zu keinen Dopplungen in der Erhebung kommt.



4.2 Alters- und Geschlechterstruktur

Die angeführte Tabelle zeigt die Alters- sowie die Geschlechterstruktur der Kliniken Südostbayern. Die Daten wurden jeweils zum Stichtag 31. Dezember herangezogen.

Altersstruktur	2018		2019		2020		2021		2022	
<i>Altersgruppe</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>w</i>
15 – 19	33	138	29	143	23	147	26	168	33	162
20 – 29	155	637	151	669	161	705	174	729	181	749
30 - 39	224	649	221	635	230	654	229	669	245	715
40 - 49	186	549	187	555	185	543	180	540	188	547
50 - 59	212	638	216	618	217	615	222	601	225	611
60 - 64	60	188	60	211	71	224	73	258	78	253
65 - 69	15	16	17	20	13	21	11	26	13	33
über 70	2	0	3	1	5	2	4	4	8	7
Gesamtergebnis	887	2.815	884	2.852	904	2.911	919	2.995	971	3.077



Die Altersverteilung in den Kliniken Südostbayern ist zu Großenteilen ausgewogen. Positiv wirkt sich die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Altersgruppen auf die komplette Belegschaft aus, da Erfahrungswissen von Älteren genutzt werden kann und neue Impulse von Jüngeren gewonnen werden. Bei Betrachtung der Verteilung ist ersichtlich, dass die Altersgruppe <20 und >60 verhältnismäßig gering vertreten ist, weshalb die Altersstruktur der KSOB als mittenzentriert / komprimiert eingestuft wird.

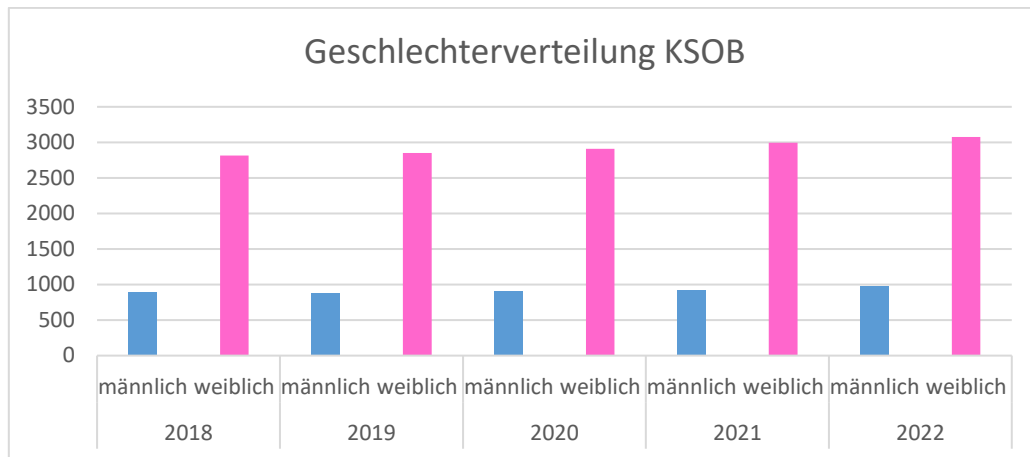
Um Risiken, wie der Verminderung des Personalbestands entgegenzuwirken, erfolgen bereits verstärkte Maßnahmen im Bereich Mitarbeitergewinnung, insbesondere an Schulen und Hochschulen. Des Weiteren werden Maßnahmen zur altersgerechten

Arbeitsgestaltung angeboten sowie diverse Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ziel ist es, eine balancierte Altersstruktur zu entwickeln, in welcher alle Altersgruppen gleich stark verteilt sind. Insbesondere im Bereich Pflege muss eine angemessene, altersgerechte Arbeitsstruktur geschaffen werden, um ein gesundes Altern im Beruf zu ermöglichen.

Bei dezidierter Betrachtung der Altersstrukturen der kleineren Standorte (Freilassing 47,4 Jahre Durchschnittsalter, Berchtesgaden 44,2 Jahre Durchschnittsalter, Ruhpolding 50,1 Jahre Durchschnittsalter) ist ersichtlich, dass diese im Vergleich zu den größeren Standorten Traunstein, Trostberg und Bad Reichenhall über ein signifikant höheres Durchschnittsalter verfügen. Einer der Gründe hierfür ist, dass die kleineren Standorte über ein verhältnismäßig weniger attraktives Aufgabengebiet und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende verfügen. Die Spezialisierung der Standorte hin zu Fachkliniken oder Gesundheitszentren wird helfen, diesem Trend entgegenzuwirken.

Einrichtung	2018		2019		2020		2021		2022	
	Alter	Köpfe	Alter	Köpfe	Alter	Köpfe	Alter	Köpfe	Alter	Köpfe
Bad Reichenhall	39,2	648	39,1	651	39,0	712	38,8	745	39,03	778
Berchtesgaden	45,2	233	45	243	44,4	234	44,3	252	44,24	268
Freilassing	48,9	83	49,8	84	49,1	79	47,8	87	47,39	86
Ruhpolding	45,5	134	45,1	135	46,4	115	50,1	35	50,09	78
Traunstein	39,9	2.115	40,2	2.096	39,9	2.168	39,5	2.292	39,7	2.325
Trostberg	41,6	461	41,7	478	41,8	499	41,7	503	42,2	513
Gesamt- ergebnis	40,7	3.702	40,9	3.736	40,6	3.815	40,2	3.914	40,55	4.048

Bei der Geschlechterverteilung der KSOB wird ersichtlich, dass im Verhältnis deutlich mehr Frauen bei den Kliniken Südostbayern angestellt sind als Männer. Im Jahr 2022 waren rund 76 Prozent der Beschäftigten weiblich. Insbesondere der Pflegeberuf, welcher die größte Berufsgruppe der KSOB ausmacht, wird nach wie vor überwiegend von Frauen angestrebt. Der Trend ist auch in den Klassen der Pflegeschulen zu verzeichnen, in welchen vor allem Schülerinnen ausgebildet werden.



4.3 Unternehmenszugehörigkeit

Zugehörigkeit in Jahren	2019	2020	2021	2022
bis 5 Jahre	1.559	1.680	1.795	1.933
> 5 bis 10 Jahre	751	707	657	597
> 10 bis 15 Jahre	543	564	563	593
> 15 bis 20 Jahre	297	297	301	300
> 20 bis 25 Jahre	258	249	267	256
> 25 bis 30 Jahre	167	163	168	182
> 30 bis 35 Jahre	97	89	92	105
> 35 bis 40 Jahre	42	41	50	60
über 40 Jahre	22	25	21	22
Gesamtergebnis	3.736	3.815	3.914	4.048

In der angeführten Tabelle ist die Dauer der Beschäftigung beim Arbeitgeber ersichtlich. 37 Prozent der Mitarbeitenden der KSOB waren 2022 mindestens 10 Jahre bei den Kliniken beschäftigt. Der gezielte Personalaufbau der Kliniken Südostbayern wird durch das jährliche Mitarbeiterwachstum deutlich. Der Trend zu vielen Neueinstellungen zeigt sich auch im Jahr 2022 durch den Anstieg der Gruppe „Zugehörig bis 5 Jahre“. Knapp 10 Prozent der Mitarbeitenden sind bereits 25 Jahre und länger im Unternehmen und verbringen somit einen Großteil des Arbeitslebens mit der Patientenversorgung in der Region.

4.4 Fluktuationsquote

Mit der Fluktuation von Personal wird das Ausscheiden von Mitarbeitenden aus einem Unternehmen bezeichnet. Zur Vereinheitlichung der Betrachtung wird die Methode der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände herangezogen.

Die Berechnung erfolgt anhand folgender Formel: *Austritte / durchschnittlicher Personalbestand * 100*

Jahresquote	2019	2020	2021	2022
Köpfe 01.01.	3.261,0	3.284,0	3.364,0	3.432,0
Köpfe 31.12.	3.342,0	3.409,0	3.492,0	3.642,0
Durchschnittlicher Personalbestand	3.301,5	3.346,5	3.427,8	3.537,0
Abgänge im Jahr	375,0	372,0	342,0	403,0
Fluktuationsquote / Jahr	11,4 %	11,1 %	10,0 %	11,4 %

Im Jahr 2022 weist die Kliniken Südostbayern AG eine Fluktuationsquote von 11,39 Prozent auf. Ein Anstieg über die letzten Jahre ist ersichtlich und wird auf die Arbeitsverdichtung während der Covid-19 Pandemie zurückgeführt. Die überdurchschnittliche Zunahme der Jobwechsel ist bundesweit zu beobachten und fast ausschließlich durch die höhere Fluktuation des Pflegepersonals bedingt.

Auf Basis einer Auswertung der Bundesagentur für Arbeit, welche die Zugänge und Abgänge der Beschäftigungsverhältnisse enthält, wurde ermittelt, dass etwa jeder sechste Krankenhausbeschäftigte innerhalb eines Jahres den Job gewechselt hat.¹ Die Kliniken Südostbayern weisen basierend hierauf im Branchenvergleich eine geringere Fluktuationsquote auf.

5 Gemeinsam gesund

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



Betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet alle Maßnahmen, die neben der individuellen Gesundheit der Arbeitnehmer auch die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und Arbeitsprozesse fördert und somit zu einer „gesunden Organisation“ beiträgt. Es fasst alle Tätigkeiten des Managements zusammen, die durch die Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle von Maßnahmen und

¹ Vgl. Klauber, J., Wasem, J., Beivers, A., Mostert, C.: Krankenhaus Report 2021, S. 270 ff.

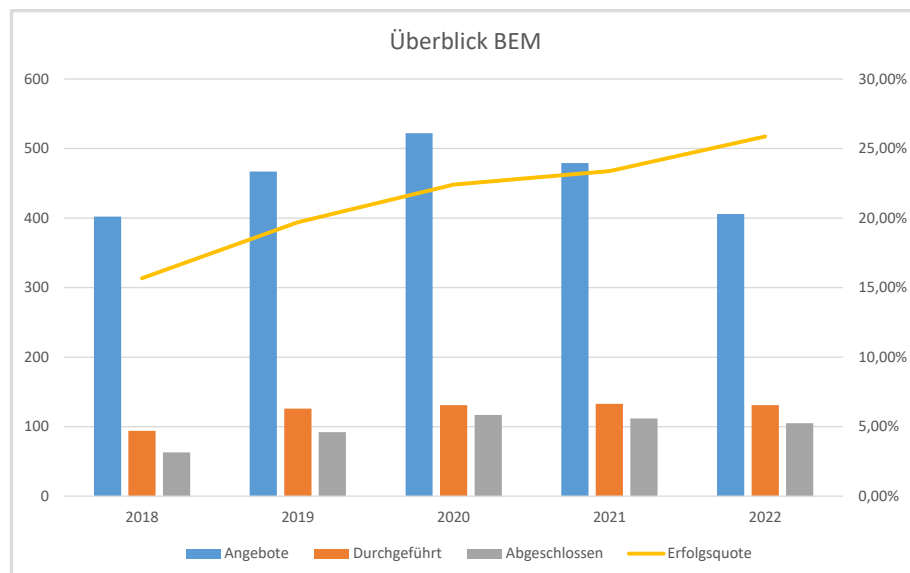
Programmen der Prävention und Gesundheitsförderung auf die Realisierung einer festgelegten betrieblichen Gesundheitspolitik zielen. Zum Gesundheitsmanagement gehören neben der Gesundheitsförderung auch der Arbeitsschutz und das betriebliche Eingliederungsmanagement.

5.1 Gemeinsam zurück in den Job

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement verfolgt das Ziel, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Mithilfe des betrieblichen Eingliederungsmanagements ermöglicht die Kliniken Südostbayern AG ihren Mitarbeitenden mit kleinen Schritten den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. In gemeinsamen Gesprächen wird erarbeitet, wie der Arbeitsplatz den Bedürfnissen angepasst werden kann, wodurch einer erneuten Arbeitsunfähigkeit in den meisten Fällen vorgebeugt wird.

Überblick BEM	2018	2019	2020	2021	2022
Angebote	402	467	522	479	406
Durchgeführte betr. Eingliederungen	94	126	131	133	131
Abgeschlossene betr. Eingliederungen	63	92	117	112	105
Erfolgsquote (Verhältnis von Abgeschlossen zu Angebot)	15,7 %	19,7 %	22,4 %	23,4 %	25,9 %



Im Jahr 2022 wurde 406 betroffenen Mitarbeitern ein Angebot über eine betriebliche Wiedereingliederung gemacht. Aufgrund personeller Engpässe ist die Anzahl der

Angebote geringer als in den Vorjahren. Die Erfolgsquote wiederum ist signifikant angestiegen. 131 Personen nahmen das Angebot an. Die Erfolgsquote liegt bei 26 Prozent.

5.2 Gemeinsam aktiv - Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Betriebliche Gesundheitsförderung der Kliniken Südostbayern umfasst vielseitige Angebote, welche unter dem Motto „gemeinsam aktiv“ stattfinden.

– Firmenfitness mit Wellpass

Seit dem Jahr 2022 bieten die Kliniken Südostbayern eine Kooperation mit der Firma Wellpass (ehemals Qualitrain) an. Die Mitarbeitenden haben nach Abschließen eines Abonnements Zugang zu über 6.500 Sporteinrichtungen in Deutschland und Österreich und über 2.000 Onlinekursen. Die Kliniken Südostbayern übernehmen über 50 Prozent der monatlichen Kosten. Im ersten Jahr waren durchschnittlich 350 Mitarbeitende pro Monat bei Wellpass registriert.

– Fahrradleasing mit JobRad

Die Kliniken Südostbayern macht es den Mitarbeitenden durch eine Zusammenarbeit mit JobRad möglich, ihr neues Wunschfahrrad oder E-Bike für die Dauer von 36 Monaten zu nutzen. Die durch das Leasing entstehenden Leasingraten finanzieren sich aus dem Bruttogehalt. Im Jahr 2022 wurden 153 JobRäder beantragt.

– Events

2022 war es wieder so weit. Nachdem in den letzten eineinhalb Jahren beinahe alle Events ausgefallen waren, konnte das Team „Kliniken Südostbayern“ endlich wieder an den Start gehen und war auf folgenden Events vertreten:

Event	Sportart	Datum	Teilnehmer
Chiemgau Team Trophy	Langlauf	30.01.2022	11
Ärzte-WM	Langlauf	05.02.2022	8
Stadtradeln	Radfahren	08. - 28.07.2022	10
Firmenlauf	Lauf	28.07.2022	63
Wendelsteinrundfahrt	Radmarathon	20.08.2022	6
Volleyballturnier	Volleyball	17.09.2022	abgesagt
Rennradgruppe	Rennrad	Mittwochs Mai - Sept	4-9

Beim größten Team-Langlaufevent der Region, der Chiemgau Team Trophy, bewältigten einige „hartgesottene“ Mitarbeiter bei Sturm und Schneeregen die 43 km lange Strecke von Inzell über Ruhpolding nach Reit im Winkl.

Die Unfallchirurgen, ein äußerst „sportlicher Haufen“, traten Anfang Februar sogar bei der Ärzte WM im Langlauf über 21 km in Oberammergau im Rahmen des König Ludwig Laufs an.

Beim Stadtradeln, einer jährlichen Aktion der Kommunen zur CO₂ Einsparung, nahmen überraschenderweise nur wenige Mitarbeitende teil; trotz der vereinfachten Teilnahme über eine App inklusive persönlichem Tagebuch für die gefahrenen Radkilometer.

Zum Firmenlauf, der dieses Jahr auf einer 2,5 km Runde im Biathlon Zentrum der Chiemgau Arena in Ruhpolding stattfand, hatten sich gut 60 Mitarbeitende angemeldet. Etwa 50 waren letztendlich am Start. Jeder teilnehmende Mitarbeitende bekam ein blaues Klinik-Laufshirt. Alle Teilnehmer durften innerhalb von zwei Stunden so viele Runden laufen, wie sie wollten, wodurch unterschiedliche Schlusszeiten entstanden.

An der Wendelstein Rundfahrt, einem Radmarathon im Landkreis Rosenheim, nahmen 6 Mitarbeitende, die sich in den Sommermonaten regelmäßig zu einer abendlichen Ausfahrt trafen, teil. Obwohl ihnen das Wetter mit Dauerregen einen bösen Streich spielte, fuhren sie die Rundfahrt mit großer Motivation.

Die Rennradgruppe ist ein lockerer Verbund von Mitarbeitenden aus Traunstein und Bad Reichenhall aus Ärzteschaft, Pflege und Apotheke, der sich über eine WhatsApp-Gruppe organisiert. 2022 kamen 9 Ausfahrten mit einer Strecke von je 35-45 km und 500-700 hm zustande. Meist waren 4 bis 5 Personen gemeinsam unterwegs, manchmal bis zu 9 Personen.

- **Psychosoziale Beratung**

Durch die Kooperation mit der Firma OTHEB stehen den Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern in allen Lebenslagen 24 Stunden 7 Tage die Woche anonym professionelle Berater zur Verfügung.

- **Psychische Gefährdung**

Im Jahr 2022 wurde das Angebot um „Kiwimo“ erweitert. Die Software Kiwimo misst durch regelmäßige Erhebung die Stimmung sowie die psychische Gefährdung im Betrieb und stellt den Führungskräften automatisch eine Auswertung zur Verfügung. Dadurch können diese bereits frühzeitig eingreifen, bevor schlimmere Folgen (Arbeitsunfälle, Burnout, etc.) auftreten. Das Pilotprojekt fand ab September 2022 an der Kreisklinik Trostberg auf acht Stationen statt und wurde von den Mitarbeitenden gut angenommen. Mit einer Ausweitung auf weitere Bereiche rechnen wir im Jahr 2023.

5.3 „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.

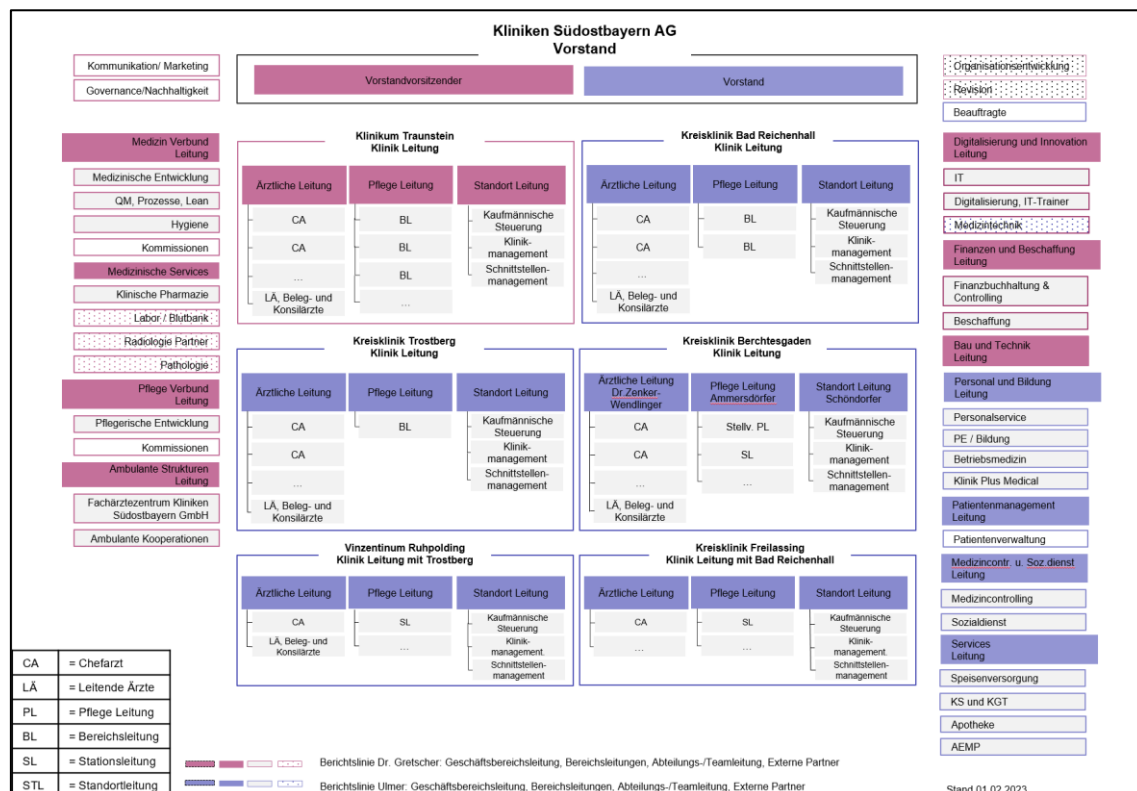
Zur Erfassung und Dokumentation der verschiedenen bereichs- bzw. tätigkeitsbezogenen Gefährdungen, dient die Software Vertinex für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement den Führungskräften als turnusmäßige Arbeitsgrundlage. Hierbei werden die Mitarbeitenden u.a. von den Fachkräften für Arbeitssicherheit, der Betriebsmedizin, der Krankenhaushygiene sowie den Beauftragten in Sachen Brandschutz, Strahlenschutz, Medizinprodukte (MPG) u.v.m. unterstützt.

„Gemeinsam sicher“ in Zahlen:

- 230 Schulungen (Arbeitsschutz, Brandschutz, Hygiene, Strahlenschutz, MPG etc.)
- 183 Stoffe haben eine Betriebsanweisung
- 48 Betriebsbegehungen
- 28 Brandschutz- und Räumungsübungen
- 4 Standortübergreifende ASA-Sitzungen
- 1 Feuerwehrrübung in den Kliniken

6 Organisationsentwicklung

6.1 Das neue Organigramm



Im Jahr 2022 wurde das neue Organigramm der Kliniken Südostbayern auf den Weg gebracht. Eine der Grundlagen war die Mitarbeiterbefragung nach dem „Great Place to Work“ Modell, die als Ergebnis aufzeigte, dass die Mitarbeitenden sich mehr Eigenverantwortung der Standorte und dezentralere Strukturen wünschen. Zudem wurde der Gedanke verfolgt, verstärkt eine subsidiäre Handlungsfähigkeit im Verbund abzubilden.

Die Neuausrichtung der Aufbauorganisation nahm neben dem bekannten „Was ist zu tun“ das „Wie“-Tun und -Kommunizieren in den Fokus. Ziel der Weiterentwicklung der Aufbauorganisation in diesem Kontext ist es, flachere Hierarchien für schnellere Entscheidungen zu schaffen, die Führungsqualität an den Standorten zu erhöhen sowie einen Fokus auf die Teamorientierung zu setzen.

Im Folgenden wurden einige Fragen an den Vorstand gerichtet:

Was genau wurde verändert?

Die Standorte sollen selbstständiger werden. Nicht mehr nur zentralistische Steuerung steht im Fokus, vielmehr das Bearbeiten dort, wo die Themen und Herausforderungen sind – nämlich vor Ort. Durch die Neuausrichtung wird jeder Standort von einem interdisziplinären Dreierteam geführt. Die Klinikleitungs-Teams bestehen aus einem Mitarbeitenden der Pflege, des ärztlichen Dienstes sowie einem administrativen Mitarbeitenden. Die Standorte haben somit mehr Verantwortung und mehr Gestaltungsfreiheit. Standortspezifische Verbesserungen können schneller umgesetzt werden und die Entscheidungswege sind kürzer. Um dem auch Ausdruck zu verleihen, haben wir die Kliniken und den klinischen Betrieb in den Mittelpunkt unseres Organigramms platziert. Sie bilden sozusagen das Herz des Verbunds und spiegeln unseren Kernauftrag wider. Flankiert werden diese von den Geschäftsbereichen, die verbundübergreifend agieren.

Was bedeutet diese Veränderung für die Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern?

Die Mitarbeitenden der Pflege repräsentieren nicht nur die größte Berufsgruppe im Verbund, sie sind auch elementarer Bestandteil der klinischen Versorgung. Als solches ist es nur konsequent und zeitgemäß, diese Gruppe noch viel stärker in die Gestaltung unserer Versorgung und der Kliniken einzubinden.

Gibt es regelmäßige gemeinsame Treffen der Leitungen der jeweiligen Standorte über die durchgeführten Änderungen bzw. von ihren Mitarbeitern erhaltenen Anfragen, Rückmeldungen, Wünsche, etc.? z.B. monatliches Meeting aller ärztlichen Leiter

Mit der Neustrukturierung wurde auch eine neue Gremienlandschaft in der Steuerung der Kliniken Südostbayern eingeführt. Die Führungskräfte treffen sich in regelmäßigen Abständen – zum Beispiel alle Klinikleitungen mit den Geschäftsbereichsleitern, alle Chefarzte, alle Pflegeleitungen etc. Das Ganze folgt einer Kaskade von Terminen, die immer wieder in das Führungsteam münden, in dem jeden Monat wesentliche Themen der Steuerung der Kliniken besprochen und beschlossen werden.

Die Umstrukturierung liegt nun schon ein paar Monate zurück, Sind Sie mit der Maßnahme zufrieden? Zeichnet sich schon ab, ob die Entscheidung gut war?

Veränderungen und Umstellungen von Strukturen brauchen eine gewisse Anlauf- und Reifezeit. Wir verfolgen unser Ziel weiter, die Führung der Kliniken auf eine breitere,

stärker subsidiär geprägte Basis zu stellen mit schnelleren Entscheidungswegen. Und ja – wir sind zufrieden mit dem Vorankommen, gleichwohl wir angesichts der Flut an Herausforderungen eigentlich zu wenig Zeit für den Prozess der Umstellung haben.

6.2 Qualitätsoffensive KSOB - Nächste Schritte zur Zuwendung

Ab der zweiten Jahreshälfte 2021 und bis Mitte 2022 beschäftigte sich die KSOB mit der Begriffsbestimmung und Schärfung des Qualitätsverständnisses in der Patientenversorgung. Hierzu wurde eine interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Arbeitsgruppe gebildet, zu der auch Patientenfürsprecher und der Besuchsdienst der Häuser eingeladen wurde. Dabei wurde neben der Einteilung in „Patientenerlebnis“, „medizinische Ergebnisqualität“ und „Lebensqualität“ auch ein Zuwendungsindex erarbeitet. Für die Dimensionen „Patientenerlebnis“ und „medizinische Ergebnisqualität“ bestehen bereits etablierte Messinstrumente und kommen in der KSOB zur Anwendung. Zur Messung der indikationsbezogenen „Lebensqualität“ wurden neue Verfahren wissenschaftlich entwickelt. Diese sind aktuell auch im deutschsprachigen Raum im Aufbau. Hier wird sich die KSOB perspektivisch beteiligen, um die gewonnen Ergebnisse in die Verbesserung der Behandlung zurückfließen zu lassen.

Bezogen auf den Zuwendungsindex musste die Arbeitsgruppe jedoch feststellen, dass keine Messinstrumente bzw. Indikatoren auf dem Markt verfügbar sind. Im Rahmen der Auseinandersetzung der Arbeitsgruppe mit dem Thema Zuwendung wurde schnell klar, was professionelle Zuwendung bedeutet und welchen Stellenwert Zuwendung für das eigene Berufsverständnis von Pflegekräften und Ärzten einnimmt. Dabei geht es vor allem darum, dass unsere Mitarbeitenden kranke Menschen mit ihren körperlichen und emotionalen Bedürfnissen empathisch wahrnehmen und eine Beziehung auf Zeit zu ihnen aufbauen. Dabei ist ein Teil dieser Zuwendung die Kommunikation. „Für den Erfolg einer Behandlung ist sie immens wichtig: Sie nimmt Ängste, erklärt Zusammenhänge und fördert so die Therapietreue“.

Genau diese zwischenmenschlichen Aspekte seien für viele Mitarbeitenden in den Kliniken ausschlaggebend gewesen, um einen Beruf in der Pflege und Medizin zu wählen. Doch Zuwendung kostete Zeit, die häufig im System Krankenhaus nicht zur Verfügung steht. Das will die Arbeitsgruppe ändern – zum Wohle unserer Patienten, aber auch für unsere Mitarbeitenden“.

Deshalb besteht das Ergebnis der Arbeitsgruppe nicht nur darin, einen aus der laufenden Patientenbefragung abgeleiteten Zuwendungsindex zu ermitteln und ihn regelhaft zur Bewertung und Verbesserung anzuwenden. Sondern auch um Konzepte zu etablieren, welche dauerhaft ein „leichteres Arbeiten“ ermöglichen. Das unter dem Begriff „Lean Bettenstation“ in den Kliniken Südostbayern entwickelte Konzept soll genau dieses Ziel erreichen.

Nur so wird es gelingen, die Zeit zur Verfügung zu stellen, die die Mitarbeitenden brauchen, um sich den kranken Menschen zuzuwenden. Denn eins ist sicher:

Zuwendung ist ein sehr wichtiger Bestandteil von Pflege und Medizin und das zu jeder Zeit.

7 Mitarbeiterbindung

Es ist für die Kliniken Südostbayern AG von großer Bedeutung, den Mitarbeitenden ein sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen und zukunftsorientierte Lösungen anzubieten. Im Folgenden werden die bereits bestehenden sowie auch die in diesem Jahr neu dazugekommenen Maßnahmen bzw. Programme vorgestellt.

7.1 Personalentwicklung

Der Bereich Personalentwicklung wurde im Jahr 2022 neu strukturiert. Die Aufwendungen, welche den Mitarbeitenden der KSOB zugutekommen, wurden verdoppelt. Es wurden zentrale Handlungsfelder definiert und Schwerpunktthemen für die kommenden Jahre abgeleitet:

1) Gestaltung des klinikweiten Personalentwicklungsprozesses

- Etablierung eines einheitlichen und transparenten Gesamtprozesses für die KSOB
- Optimierung der einzelnen Teil-Prozesse (Bedarfsanalyse, Planungsprozess, Anmelde- und Genehmigungsprozess, Dokumentation)

2) Optimierung des internen Fort- und Weiterbildungsangebots

- Neuer Fort- und Weiterbildungskatalog 2023
- Einführung von E-Learning Modulen (im Bereich Pflicht-Fortbildungen)

3) Stärkung und Sensibilisierung der Führungskräfte in ihrer Rolle

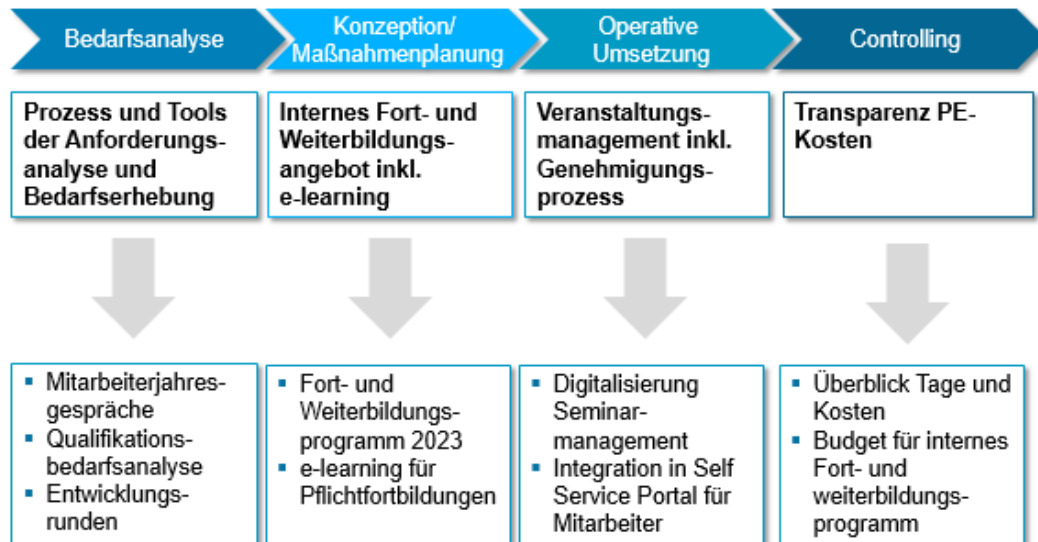
- Sensibilisierung der Führungskräfte bezüglich ihrer Verantwortung im Rahmen von Personalentwicklung
- Qualifizierung der Führungskräfte (z.B. im Rahmen von TransKoK)
- Entwicklung und Etablierung von Führungsinstrumenten (z.B. Mitarbeiterjahresgespräche)

In diesem Zusammenhang wurde sehr schnell deutlich, dass eine enge Vernetzung mit der Abteilung Fort- und Weiterbildung zielführend ist. Durch den neu geschaffenen Geschäftsbereich Personal & Bildung, wurden die Bereiche Personal und das Bildungswesen, in dem die Abteilung Fort- und Weiterbildung bisher ansässig war, zusammengeführt. So wurden optimale Voraussetzungen geschaffen, dass eine enge Verzahnung der Bereiche Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildung stattfinden konnte und diese ab 2022 auch offiziell zusammengeführt wurden.

Im Folgenden werden die aufgeführten Schwerpunktthemen ausführlich beschrieben:

– **Gestaltung des klinikweiten Personalentwicklungsprozesses und Optimierung des internen Fort- und Weiterbildungsangebots**

Entsprechend eines klassischen Personalentwicklungsprozesses waren bei diesen Schwerpunktthemen konkret folgende Handlungsfelder pro Prozessschritt im Fokus:



– **Bedarfsanalyse – Prozess und Tools**

Um das Kernziel von Personalentwicklung zu erreichen, steht am Anfang jedes Planungsprozesses eine Bedarfsermittlung. Ohne systematische Bedarfsermittlung erzielen geplante Maßnahmen und Angebote nicht die volle Wirkung.

Die Kliniken Südostbayern ermitteln künftig den Personalentwicklungsbedarf auf zwei Ebenen:

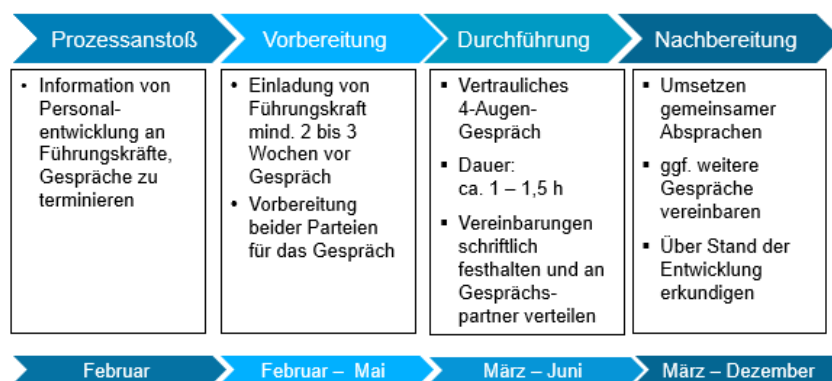
1) Entwicklungsorientiert durch den strukturierten und dokumentierten Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden im **Mitarbeiterjahresgespräch** (verpflichtend für alle Mitarbeitenden aller Berufsgruppen anhand eines einheitlichen Gesprächsbogens, mindestens 1x im Jahr).

2) Anforderungsorientiert durch das Instrument der **Qualifikationsbedarfsanalyse**, das eine Pilotgruppe im Projekt „TransKoK - Transferkompetenz Krankenhaus“ kennengelernt hat und deren Umsetzung bzw. weitere Verbreitung als sinnvoll eingestuft hat. Dieses Tool kann optional eingesetzt werden.

– Mitarbeiterjahresgespräche

Mitarbeitergespräche gelten als ein wichtiges Führungsinstrument, in dem unter anderem der Weiterbildungsbedarf von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern systematisch ermittelt wird und gemeinsam entsprechende Maßnahmen festgelegt werden. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der besonderen Fähigkeiten und persönlichen Interessen des Mitarbeitenden.

Mitarbeiterjahresgespräche – Zeitlicher Ablauf



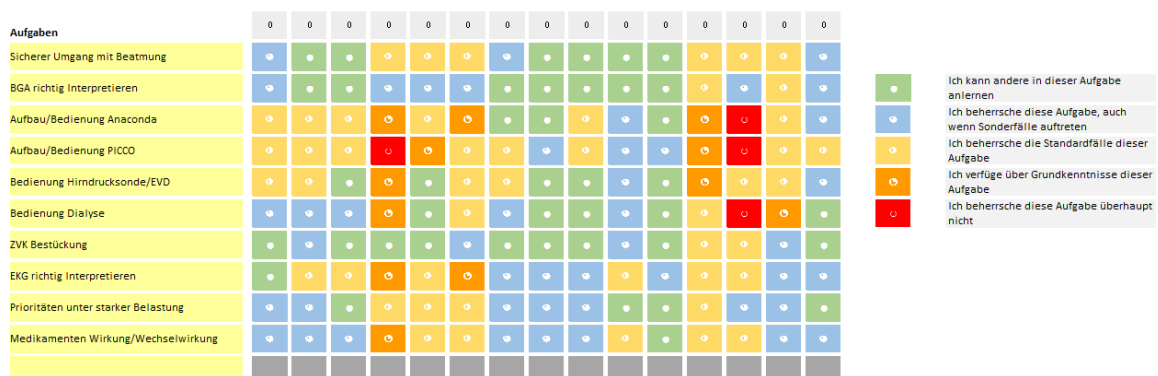
Mitarbeiterjahresgespräche werden mindestens einmal im Jahr mit allen Mitarbeitenden durchgeführt und sind von anderen Mitarbeitergesprächen (z.B. Entwicklungsgespräch, Kritikgespräch) abzugrenzen. Ein standardisierter Gesprächsleitfaden unterstützt durch seine Strukturierung den Ablauf des Gesprächs und soll dieses professionalisieren. Der Leitfaden enthält auch ein Bewertungssystem für verschiedene Kompetenzfelder (orientiert am Kompetenzmodell der KSOB, siehe dazu den Personalbericht 2020).

Neben dem Gesprächsleitfaden steht den Führungskräften zusätzlich ein ausführlicher Leitfaden zum Thema zur Verfügung, ebenso eine Unterlage für die Mitarbeitenden, die alle relevanten Inhalte enthält.

Seit Mai 2022 finden begleitend dazu Führungskräfte trainings mit dem Titel „Mitarbeitergespräche – den Dialog mit Mitarbeitenden wertschätzend führen“ statt. In diesen zweitägigen Trainings, die sich an Führungskräfte aller Hierarchiestufen richten, werden den Führungskräften Kenntnisse vermittelt, wie sie ihre Mitarbeitergespräche zielorientiert vorbereiten und optimal führen. Teil des Seminars ist auch der Umgang mit besonderen Gesprächssituationen, wie Konflikt- oder Entwicklungsgesprächen. Anhand von Rollenspielen zur Gesprächsführung üben die Teilnehmenden ihr Wissen und ihre Kompetenzen praxisnah ein.

– Qualifikationsbedarfsanalyse

Die teambezogene Qualifikationsbedarfsanalyse (QBA) verfolgt einen etwas anderen Ansatz. Anhand des Instruments stellen die Mitarbeitenden konkret selbst fest, wie gut sie die Anforderungen der Aufgaben in ihrem Arbeitsbereich erfüllen. Sie schätzen die Qualität der Aufgabenerfüllung im Team ein und bilden damit den betriebs- und abteilungsbezogenen Qualifizierungs- und Entwicklungsbedarf ab. Über die Auswahl der Aufgaben und Anforderungen für die QBA können auch strategische Entwicklungen, wie z. B. neue Behandlungsangebote, Zusammenlegungen von Stationen, veränderte Bedarfe in der Langzeitpflege und Hospizarbeit abgebildet und operationalisiert werden. Nach der Ermittlung des direkten arbeitsplatzbezogenen Lernbedarfs plant die zuständige Führungskraft mit dem Team die Lernmaßnahmen zur Deckung des festgestellten Bedarfs. Hierdurch sind direkte Vorgesetzte und Team gemeinsam verantwortlich für die Umsetzung von Lernangeboten und der Teilnahme an Fortbildungen. Die verschiedenen Qualifizierungsbedarfe können auf unterschiedliche Art und Weise erworben werden. Beispielsweise über Inhouse-Schulungen, externe Fortbildungen, aber auch im Team durch Schulung der Mitarbeitenden untereinander. Spezialisten nehmen die Mitarbeitenden dabei bei Bedarf „an die Hand“.



Beispiel einer Qualifikationsbedarfsanalyse

Anhand des Projekts TransKoK (detaillierte Beschreibung des Projekts im Personalbericht 2021), dessen Praxisworkshops von März bis Juli 2022 durchgeführt wurden, konnte eine Pilotgruppe von 16 Stationsleitungen das Instrument der QBA praktisch kennenlernen und dessen Einsatz bewerten. Querschnittsthema war zusätzlich die Reflexion der Führungsrolle und der Teamsituation im Hinblick auf die Personalentwicklung im jeweiligen Arbeitsbereich und stärkte das Bewusstsein für die Verantwortung und Ausgestaltung hierfür.

Die Teilnehmenden beurteilten das Instrument durchweg positiv, so dass die KSOB das Thema weiter ausrollen wird. Im Jahr 2023 werden weitere Praxis-Workshops zu diesem Thema angeboten, bei denen die Führungskräfte das relevante Know-how kennenlernen. Teilnehmende aus der Pilotgruppe stehen darüber hinaus als Multiplikatoren zur Verfügung, um in der Praxis zu unterstützen.

Erwähnenswert ist der während des Projekts entstandene Austausch zwischen Pilotgruppe, dem Bereich Personalentwicklung und dem Betriebsrat. Durch die

gemeinsame Beschäftigung mit dem Thema Personalentwicklung in den KSOB entstand ein neues internes Fort- und Weiterbildungsprogramm. Außerdem entstand ein vertrauensvoller und intensiver Austausch zum aktuellen Stand und zu den Entwicklungsperspektiven rund um das Thema Personalentwicklung, der nun fester Bestandteil der weiteren Arbeit ist.

– **Entwicklungsrunden**

Wichtig ist, dass die Ergebnisse aus der Bedarfsanalyse zusammengeführt und da, wo es sinnvoll ist, weiterbearbeitet werden. Dazu finden im Anschluss an die Mitarbeiterjahresgespräche im Juli sogenannte „Entwicklungsrunden“ statt, in denen die Führungskräfte der Leitungsebene 1 zusammen mit der Abteilung Personalentwicklung Bedarfe und relevante Maßnahmen besprechen. Diese Ergebnisse fließen unter anderem direkt in den Planungsprozess des internen Fort- und Weiterbildungsprogramms für das kommende Jahr ein.

– **Führungskräfteentwicklung - Stärkung und Sensibilisierung der Führungskräfte in ihrer Rolle**

Führungskräfte haben eine wichtige Rolle im Personalentwicklungsprozess, denn sie sind primär für die Personalentwicklung ihrer Mitarbeitenden verantwortlich, sei es durch Information, Beratung und Förderung der jeweiligen Personen bzw. Leistungs-, Potential- und Bedarfsermittlung sowie das Durchführen der Erfolgskontrolle und Förderung des Transfers.

Für diese Aufgabe zu sensibilisieren und zu unterstützen ist ein wichtiger Punkt. Unter anderem wurden dazu Qualifizierungsangebote im Rahmen einer „Praxiswerkstatt Personalentwicklung“ geschaffen (entstanden aus dem Projekt TransKoK – siehe Personalbericht 2021). In der Praxiswerkstatt lernen die Führungskräfte Methoden und Werkzeuge der Personalentwicklung kennen, um Anforderungen und Veränderungen mit ihren Mitarbeitenden im Sinne der Patienten- und Kundenorientierung kontinuierlich gestalten zu können. Hierzu gehören die individuelle Personalförderung, die Gestaltung von arbeitsintegrierten Lernprozessen und eine damit verbundene kompetenzfördernde Arbeitsorganisation im qualifikationsheterogenen Team.

Die Praxiswerkstatt ist ein Angebot im Rahmen der „KSOB-Führungsakademie“, in der Trainings und Workshops mit verschiedenen Schwerpunktthemen angeboten werden.

Auszug der Themen:

- Erfolgreiches Konfliktmanagement für Führungskräfte - Konflikte verstehen, steuern und klären
- Gesundes Führen - sich selbst und Mitarbeiter motivieren und gesundheitsförderlich führen
- Der Gesundheitsmarkt rund um das Krankenhaus
- Praxiswerkstatt Personalentwicklung
- Gruppenprozesse konstruktiv steuern und Teams entwickeln
- Mitarbeitergespräche - den Dialog mit den Mitarbeitenden wertschätzend führen

Darüber hinaus steht den Führungskräften ergänzend ein Coaching-Angebot z.B. bei Themen wie Onboarding (Die neue Position und Rolle im Unternehmen erfolgreich einnehmen), Führungsentwicklung (Wirksam Führen durch Kompetenzerweiterung und der Entwicklung der Führungspersönlichkeit) oder als Unterstützung in schwierigen Führungssituation (Teamkonflikte, herausfordernde Veränderungsprozesse) zur Verfügung.

Das Entwicklungsprogramm MOVE sowie die Unterstützung bei Studiengängen und dem Angebot des Zertifikatslehrgangs Führungskompetenz und BWL kompakt laufen weiter (Details dazu siehe Personalbericht 2021).

– **Operative Umsetzung - Digitalisierung des Veranstaltungsmanagements**

Zur Optimierung der Prozesse wird das Veranstaltungsmanagement digitalisiert. Hierzu dient die Plattform REXX, in der alle Mitarbeiterdaten hinterlegt sind und die Mitarbeiter anhand eines Self Service Portals die Möglichkeit haben, personenbezogene Daten zu ändern und Anträge an die Personalabteilung zu übermitteln. Weiters haben sie auch Zugriff auf das gesamte interne Fort- und Weiterbildungsangebot und können Veranstaltungen direkt buchen. Durch definierte Workflows werden Genehmigungen eingeholt und die gesamte Teilnehmerkorrespondenz sowie die Seminarorganisation laufen künftig über die Plattform.

Verknüpft mit dem Modul „Skillmanagement“ wird die Teilnahme und damit erworbene Skills direkt mit dem Mitarbeiter verknüpft und bietet so die Möglichkeit schnell und transparent auf die Dokumentation von Qualifikationen zugreifen zu können.

7.2 Mitarbeiterbenefits

Die Kliniken Südostbayern bieten stetig attraktive Mitarbeiterbenefits an. Ob beim Baumarkt um die Ecke, im Fotofachgeschäft oder in der Freizeit – die Mitarbeitenden der Kliniken Südostbayern sparen, dank regionaler Kooperationen, bares Geld. Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle an die regionalen sowie überregionalen Partner!

Die betriebliche Altersvorsorge sowie die betriebliche Krankenversicherung stellen weitere attraktive Angebote der Kliniken dar.

Die kostenfreien Bahnfahrten mit der Südostbayernbahn werden von den Mitarbeitenden sehr geschätzt. Alle Mitarbeitenden sind 2022 umweltfreundlich auf den Bahnstrecken

- Garching (Alz) - Traunstein
- Waging - Traunstein
- Traunreut - Traunstein
- Traunstein – Ruhpolding (bis zum Betriebsende der Südostbayernbahn)

unterwegs gewesen.

8 Mitarbeitergewinnung

8.1 Personalrecruiting

Alle Aktivitäten, die darauf abzielen, Mitarbeitende für das Unternehmen zu rekrutieren, zählen zur „Personalgewinnung“. Die Aktivitäten der Personalrekrutierung können sich an den internen oder externen Arbeitsmarkt richten.

8.1.1 Internes Recruiting

Mit der Einführung von *Rexx-Systems* wurde für die Kliniken Südostbayern ein digitales internes Karriereportal geschaffen, welches an die Anforderungen des Mobil-Recruitings angepasst ist. Dies bedeutet, dass Stellenanzeigen unabhängig der Bildschirmgröße des Geräts automatisch optimal dargestellt werden. Bei einer passenden Stellenanzeige können somit Mitarbeitende über das Smartphone eine Bewerbung abschicken. Der Bewerbungsprozess ist somit noch einfacher und schneller als zuvor. Die Mitarbeitenden sind durch die Einführung stets über freie Stellen im Unternehmen informiert.

– Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Eine weitere Möglichkeit der Personalbeschaffung bietet das interne Bonusprogramm „*Mitarbeiter werben Mitarbeiter*“. Das soziale Netzwerk der KSOB-Mitarbeitenden wird genutzt, um ausgeschriebene Stellen mit qualifizierten Personen zu besetzen. Unter bestimmten Voraussetzungen und nach Bestehen der Probezeit des geworbenen Mitarbeiters wird eine Prämie an den werbenden Mitarbeitenden ausbezahlt. Die Bonushöhe wurde im Jahr 2022 erneut angehoben. Die Kliniken Südostbayern konnten durch die Maßnahme im Jahr 2022 33 neue Kolleginnen und Kollegen begrüßen.

8.1.2 Externes Recruiting

Mit der Einführung von *Rexx Systems* wird neben dem digitalen internen Karriereportal ein optimiertes externes Karriereportal eingerichtet. *Rexx Systems* unterstützt die bessere Auffindbarkeit der Stellenanzeigen in Suchmaschinen sowie Mobiles Recruiting.

Auf Grund der von den Kliniken Südostbayern individuell eingestellten Online-Bewerberformulare sparen die Kandidaten Zeit beim Bewerbungsprozess. Dies verstärkt schließlich den positiven Eindruck des Bewerbers, da dieser seine Bewerbungsunterlagen schnell und bequem einreichen kann.

Mit *Rexx-Systems* wurde des Weiteren der Grundstein für einen übersichtlichen Talentpool gesetzt. Jede Abteilung hat perspektivisch die Möglichkeit interessante Kandidaten, nach Zustimmung, im Bewerberpool abzulegen. Mit einem gut geführten Talentpool können zukünftige Stellen zeitnah und mit geringeren Kosten besetzt werden.

Neben den Online-Stellenbörsen, verschiedenen Printmedien, der bereits erwähnten Online-Karriereseite, sind weitere Kanäle wie die Social Media (Facebook, Instagram,

Google) und Online Communities (z.B. XING, LinkedIn) sowie Arbeitgeber Bewertungsportale (z.B. Kununu, Ethimedis) für die Bewerberkommunikation relevant.

Zudem bringen sich die KSOB bereits während der Schulzeit und Ausbildungsphase auf Jobmessen in Stellung, um Talente frühzeitig zu gewinnen und waren im Jahr 2022 auf folgenden Veranstaltungen vertreten:

Schulische Veranstaltungen:

- 14. März, Job Speed Dating MS Freilassing
- 15. November, Job Speed Dating Wirtschaftsforum Freilassing - MS Freilassing
- 24. November, Berufsbilderabend in der Mädchenrealschule in Sparz

Messen:

- 28. März, Berufsinformationsmesse Mädchenrealschule in Freilassing
- 06./07. April, Markt der Berufe im Schulzentrum in Freilassing
- 13. Mai, Ausbildungsroas 2022 im K1 in Traunreut
- 21. Oktober, 14. Tag der Ausbildung im Schulzentrum in Traunstein
- 24. – 28. November, BIM in Salzburg



Zum Mix gehören außerdem die klassischen Zugänge zu Arbeitssuchenden, wie die Arbeitsagentur oder Personalvermittlungsagenturen, auf die wir zurückgreifen.

8.2 Auslandsrecruiting

Das Anwerben ausländischer Fachkräfte ist ein wichtiger Baustein, um die Personalsituation in den Kliniken Südostbayern zu verbessern. Der demografische Wandel hat starke Auswirkungen auf die Versorgungsstruktur, weshalb die KSOB derzeit Pflegekräfte aus Serbien, Bosnien und Herzegowina, Albanien, dem Kosovo und von den Philippinen akquiriert.

In den Häusern Traunstein, Trostberg und Bad Reichenhall sind alle bettenführenden Stationen sogenannte „Onboardingstationen“. Dort werden Mitarbeitende aus dem Ausland vom ganzen Team und Scouts eingearbeitet, die sich bereit erklärt haben, der erste Ansprechpartner für die neuen Kollegen auf Station zu sein. In Berchtesgaden werden die neuen Kollegen aus Bosnien und Herzegowina auf den Stationen 1, 2 und im Flexipool eingesetzt.

Im Zeitraum von September bis Dezember 2022 absolvierten die Mitarbeitenden aus dem Ausland sowohl die mündliche als auch praktische Prüfung. Das Prüfungsteam nahm die praktischen Prüfungen entweder in Simulation oder auf der Station ab.

23 Personen absolvierten die Prüfungen innerhalb der KSOB, 3 bei externen Trägern.



Urkunde erhalten in Traunstein



In Trostberg

Insgesamt hießen die Kliniken Südostbayern 2022 30 Personen im Rahmen des Auslandsprojekts willkommen. 2022 wurde dafür zusätzlich der Standort Trostberg herangezogen. Im August wurden 4 philippinische Mitarbeitende auf den Stationen 1A, 2A, 2B und 3B aufgenommen sowie eine Mitarbeiterin aus dem Kosovo in Traunstein.

9 Bildungsmanagement der Kliniken Südostbayern

Die Kliniken Südostbayern AG bietet nach dem Motto *Mehr AusBildung – Mehr aus DIR!* verschiedene Ausbildungen im Bereich der Medizin, Pflege und Infrastruktur innerhalb der Kliniken an. Folgende Ausbildungen sind möglich:

– Pflegefachmann (m/w/d) – Pflegefachmann mit Vertiefung Pädiatrie (Kinder) (m/w/d) – Anästhesietechnische Assistenz (m/w/d) – Operationstechnische Assistenz (m/w/d) – Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter (m/w/d) – Pflegefachhelfer (m/w/d) – Medizinischer Fachangestellter (m/w/d)	– Kaufmann für Büromanagement (m/w/d) – Kaufmann für Gesundheitswesen (m/w/d) – Fachinformatiker (m/w/d) – Elektroniker (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik) (m/w/d) – Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (m/w/d) – Fachlagerist (m/w/d)
--	---

9.1 Unser Ausbildungskonzept

Ausbildung gerät immer mehr in den Fokus, wenn es darum geht qualifiziertes Personal zu gewinnen und dem Träger zu übergeben. Auf Grund der demographischen Entwicklungen setzen die Kliniken Südostbayern verstärkt den Fokus auf Arbeitgeberbranding. Mit zahlreichen Benefits zeigt sich die KSOB als attraktiver Ausbildungsbetrieb und möchte damit den aktuell allgemein schwierig zu besetzenden Ausbildungsplätzen und dem Lehrkräftemangel entgegenwirken.

Die Auszubildenden haben die Möglichkeit die Berufsfachschulen der KSOB oder staatliche Berufsfachschulen zu besuchen. In Begleitung von speziell weitergebildeten Mitarbeitern können sie die erlernten theoretischen Grundlagen in der Praxis vertiefen. In der Pflege/OP/Anästhesie übernimmt diese Aufgabe das Team der Zentralen und Dezentralen Praxisanleitung. Im Betrieb der Klinikinfrastruktur bilden unsere Ausbilder (mit IHK-Schein) und ein Team von Ausbildungsbeauftragten den jungen Nachwuchs aus.

9.2 Unsere Berufsfachschulen

Die zwei Standorte Traunstein und Bad Reichenhall werden von internen Auszubildenden sowie von externen Schülern besucht. Die Kliniken Südostbayern leisten somit einen verbundübergreifenden Beitrag zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Versorgung in der Region.

- Berufsfachschule für Pflege in Reichenhall

Die Berufsfachschule für Pflege in Bad Reichenhall bietet jährlich ab September die Generalistische Pflegeausbildung zum Pflegefachmann / Pflegefachfrau mit insgesamt 75 Schulplätzen an.

- Berufsfachschule für Pflege in Traunstein

Die Berufsfachschule für Pflege in Traunstein bietet ebenso die Generalistische Pflegeausbildung zum Pflegefachmann / Pflegefachfrau mit insgesamt 129 Schulplätzen an. Start der Klassen ist jährlich im April und im September.

Weiter wird eine einjährige Ausbildung zum Pflegefachhelfer in Traunstein angeboten. Die Pflegefachhilfeschule ist bei der Berufsfachschule für Pflege integriert und bietet jährlich 25 Plätze an. Die Pflegefachhilfeschule ermöglicht den ersten Einstieg mittels Hauptschulabschlusses in ein pflegerisches Berufsfachfeld und im Anschluss in die Generalistische Pflegeausbildung.



Adventsfeier des Kurses 2022-25

- Berufsfachschule für Anästhesietechnische und Operationstechnische Assistenz (ATA/OTA)

Die ATA/OTA-Schule erhielt im Oktober 2022 die staatliche Anerkennung der Regierung von Oberbayern und kann somit nun von Fördermitteln und der Refinanzierung profitieren. Aktuell können bis zu 87 Auszubildende den Unterricht besuchen. Die Klassen ATA und OTA sind bislang zusammengelegt, werden aber für einzelne Module getrennt unterrichtet. Der Ausbildungsbeginn ist jährlich im Oktober.

- Ausbildungsverbund Generalisten

Durch die Einführung der Generalistischen Pflegeausbildung bedarf es einer Koordinierungsstelle für alle Einrichtungsträger in der Region, um die praktische Ausbildung gemäß der gesetzlichen Anforderungen in der Generalistik zu erfüllen. Dafür wurde von den Landkreisen Traunstein und Berchtesgadener Land ein Ausbildungsverbund Pflege gegründet. Mitglied sind die Berufsfachschulen für Pflege der Landkreise (KSOB und Insula) sowie die einzelnen Träger und Einrichtungen (Kooperationspartner). Ebenso sind die Schulleitungen der Berufsschulen ständige Mitglieder im Verbundsbeirat. Der Ausbildungsverbund übernimmt mit seiner Koordinierungsstelle die praktische Einsatzplanung aller Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschulen für Pflege TS, BR und für die Insula.

- Praktikum bei den Kliniken Südostbayern

Bei den Kliniken Südostbayern besteht die Möglichkeit diverse Praktika an allen sechs Standorten zu absolvieren. Hierfür wurde das Mindestalter auf 14 Jahre gesenkt, da viele Bewerber das Angebot bereits im Rahmen eines Schulpraktikums in der 7. / 8.Klasse

zur Berufsorientierung nutzen möchten. Des Weiteren bestehen Kooperationsvereinbarungen mit der Fachoberschule Traunstein sowie Kooperationsverträge für Physio- und Ergotherapie.

Die Feedbackgespräche, in welchen der Einsatz evaluiert wird, werden gezielt zur Mitarbeitergewinnung genutzt.

Im Jahr 2022 wurden bei den KSOB 550 Praktika absolviert. Die Praktikanten kommen mit den verschiedensten Hintergründen und schnuppern in viele Bereiche des Klinikalltags hinein.

- Bundesfreiwilligendienst

56 Einsätze von Bundesfreiwilligendienstleistenden gab es im Jahr 2022 bei den Kliniken Südostbayern. Die *Bufris* erhalten erste Einblicke in den Stationsbetrieb und in die Pflege. Die Teilnehmerzahlen sollen durch gezielte Maßnahmen gesteigert werden. So werden zum Beispiel Bewerber kontaktiert, die ein Medizinstudium machen möchten, aber noch keinen Studienplatz haben sowie ein Angebot an alle abgesagten Bewerber der Pflegeschulen / MFA-Ausbildung gemacht.

- Ausbildung MFA

Die Medizinischen Fachangestellten Auszubildenden absolvieren den praktischen Ausbildungsteil in einer Abteilung an einem der Standorte der Kliniken Südostbayern und den theoretischen Teil an der Berufsschule 2 in Traunstein. Durch die zentrale Bearbeitung der MFA-Ausbildung konnte die Anzahl der Bewerbungen und Interessierten in den letzten Jahren um 145 % gesteigert werden. Im Jahr 2022 begannen 22 neue MFA-Auszubildende bei den Kliniken Südostbayern – hiermit wurde ein Höchststand in der Zahl der Auszubildenden erreicht – 2022 waren es über 50 Personen.

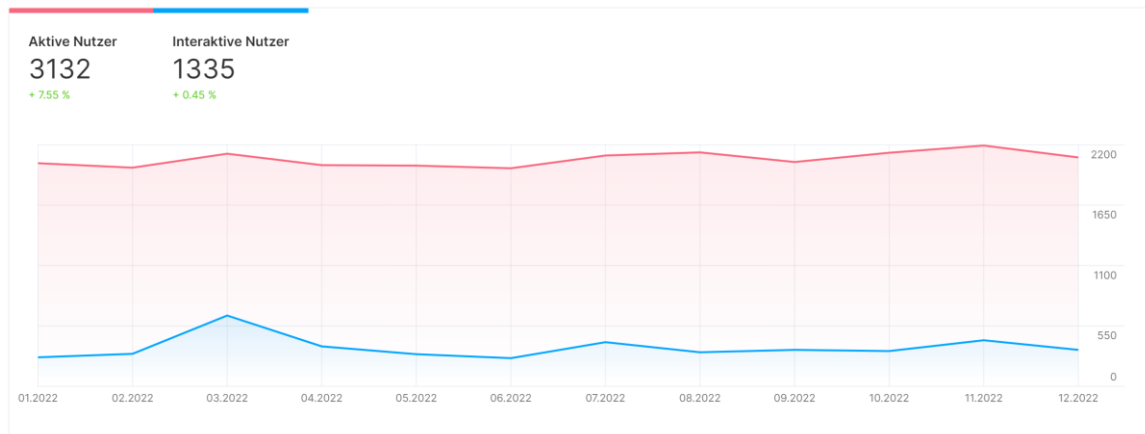


Einführungstag KSOB, MFA/ Bufdi 2022

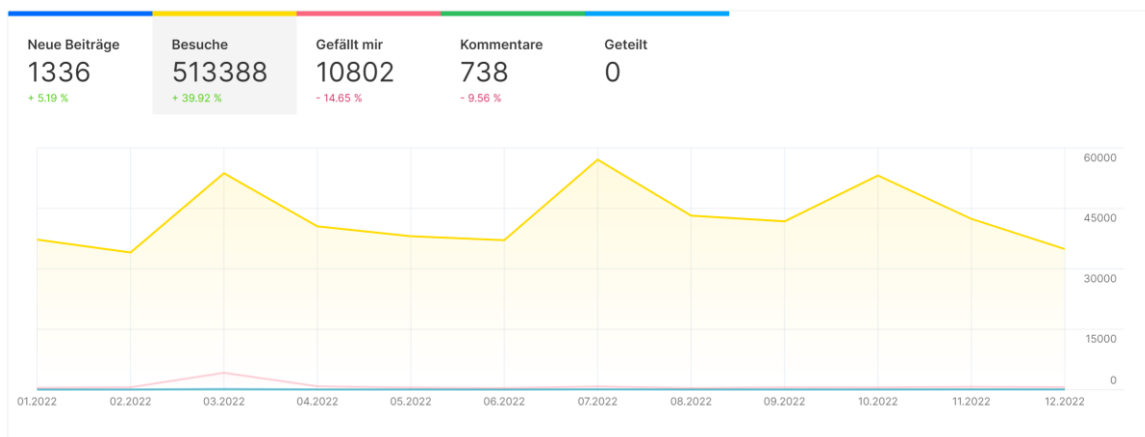
10 Digitalisierung des Geschäftsbereichs Personal und Bildung

Die Mitarbeiterapp *MyKSOB* der Kliniken Südostbayern ist ein wichtiges Instrument der internen Personalkommunikation. *MyKSOB* ist multimedial und interaktiv. Den interessierten Leserinnen und Lesern stehen Texte, Bilder und Videos zur Verfügung und es wird eine Möglichkeit zur Interaktion geschaffen. Die App schafft schnelle Kommunikationswege sowie berufsgruppen-übergreifenden Austausch und vereint schwarzes Brett und Freizeitbörse. Neue Mitarbeitende erhalten eine Einladung zur Nutzung der App. Das Angebot ist freiwillig, wird jedoch gut angenommen.

Im Jahr 2022 wurden 3.132 aktive Nutzer verzeichnet, 7,55 Prozent mehr als im Vorjahr. Besonders erfreulich ist, dass 1/3 der aktiven Nutzer auch interaktiv unterwegs sind und fleißig kommentieren und/oder „liken“.



Insgesamt wurden im Jahr 2022 1.336 Beiträge gepostet, die App über 500.000 mal aufgerufen über 10.000 mal „Gefällt mir“ gedrückt.



10.1 Personalmanagementsystem

Durch den Geschäftsbereich Personal und Bildung wurden im Jahr 2022 die Systeme *Rexx* weiterentwickelt und *ATOSS* eingeführt. Unter anderem die Pflege der persönlichen Daten, als auch die Zeiterfassung werden hierdurch vereinfacht und benutzerfreundlich sowie gesetzeskonform gestaltet. Durch konsequente Digitalisierung aller Prozesse nähert sich die KSOB mit großen Schritten der Arbeitswelt 4.0 an.

10.1.1 Rexx

Rexx-Systems ist eine Software für die Personalarbeit, welche den administrativen Aufwand enorm erleichtert. Im Folgenden werden die im Jahr 2022 erreichten Meilensteine vorgestellt:

- **Kompetenzmanagement**

Aktuell werden Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeitenden erhoben und in *Rexx-Systems* eingepflegt. Der virtuelle Speicher ermöglicht unter anderem die

Erkennung von Trainingsbedarfen, die Förderung bei Talentmanagement- und Personalentwicklungsmaßnahmen, aber auch den Nachweis der zyklisch zu erneuernden Qualifikationen. Bestimmte Kenntnisse, wie Pflichtunterweisungen, werden mit Erinnerungen versehen, so dass jeder Mitarbeitende nach Ablauf der Pflichtunterweisungen automatisch an die Auffrischung erinnert wird.

- **Veranstaltungsmanagement**

Das Veranstaltungsmanagement der KSOB wird künftig über *Rexx-Systems* ablaufen. Alle Mitarbeitenden können sich somit direkt über das Mitarbeiterportal zu Veranstaltungen anmelden. Die Anmeldungen sind an einen Genehmigungsprozess gekoppelt, so dass die Anträge direkt an den entsprechenden Vorgesetzten weitergeleitet werden.

10.1.2 myTime (ATOSS)

Die Dienstplanung sowie die Gestaltung von Arbeitszeiten im Allgemeinen sind für die Kliniken Südostbayern eine große Herausforderung. Neue gesetzliche Vorgaben für das Arbeitszeitmanagement und die komplexe Personalbedarfsplanung erhöhen den Bedarf, eine integrierte und moderne Lösung für Zeitwirtschaft und Dienstplanung einzuführen.

Aus diesem Grund wurde im Jahr 2021 die Suche nach einer neuen Dienstplanungssoftware gestartet, welche die unzureichenden bestehenden Lösungen ablöst und den zukünftigen Anforderungen der Kliniken Südostbayern gerecht wird. Nach einer Analyse- und Ausschreibungsphase bekam vor einem Jahr der Softwareanbieter ATOSS Software AG den Zuschlag, der mit der ATOSS Medical Solution eine breit etablierte Lösung anbietet.

Im Jahr 2022 ist nun das Projekt gestartet und bereits weit vorangeschritten. Im Weiteren werden die Errungenschaften des ersten Jahres vorgestellt:

- Projektaufbau und Vorgehen

Unter Einbindung von Ärzten, Stationsleitungen, Bereichsleitungen, des Betriebsrats sowie weiterer relevanter Ansprechpartner exemplarischer Bereiche wurde eine detaillierte Analyse der aktuellen Dienstplanung und Zeitwirtschaft durchgeführt. Auf dieser Basis wurden die zukünftigen Prozesse für Dienstplanung und Zeitwirtschaft konzipiert und der Grundstein für die technische Einrichtung von myTime gelegt. Parallel galt es, zukunftsorientierte Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Thema Dienstplanung und Zeiterfassung zu formulieren, welche die Einführung der neuen Soft- und Hardware untermauern. Nach Schaffung der technischen und organisationalen Voraussetzungen ging das Projekt im November 2022 in eine Testphase.

Damit der Betrieb der Software in Zukunft sichergestellt ist und jeder Anwender in den Kliniken zukünftig bei der Anwendung der Software unterstützt wird, wurde in der zweiten Jahreshälfte 2022 auch ein Betriebs- und Supportmodell im Projektteam erarbeitet und das Administratoren-Team weiter etabliert. Die Administratoren begleiten die Systemeinrichtung von Beginn an und werden zukünftig für den Betrieb und die

Weiterentwicklung der Software verantwortlich sein. Darüber hinaus werden seit November erste Informations- und Schulungsmaterialien erstellt.

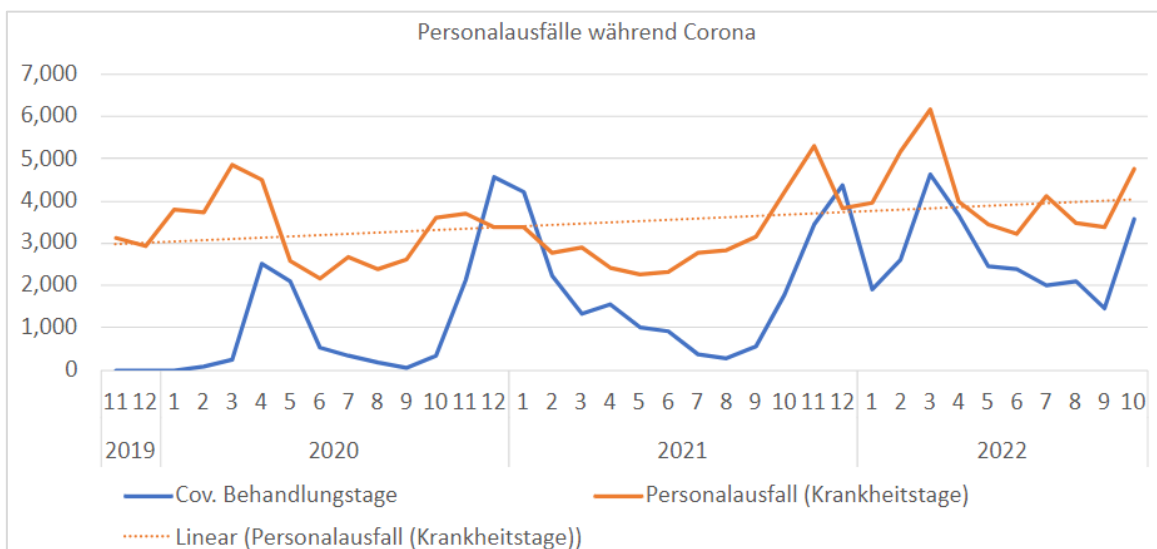
- Funktionen und Nutzen

myTime bietet aktuell Funktionen für Zeiterfassung, Zeitkorrektur und das Beantragen bestimmter Abwesenheitszeiten. Über das Mitarbeiterportal werden zudem Mitarbeitende in geplanten Bereichen ihren persönlichen Dienstplan jederzeit aufrufen und Wünsche für die Dienstplanung abgeben können. Im Hintergrund bietet die Software eine automatische und tarifkonforme Bewertung erfasster Dienstzeiten zur Übergabe an das Lohn- und Gehaltssystem. Dienstplaner profitieren zudem zukünftig von Prüfmechanismen, die auf Regel- und Gesetzesverstöße hinweisen, und von anpassbaren Dienstplanungsmasken mit zahlreichen Anzeigen.

11 COVID-19

11.1 Allgemein

Auch das Jahr 2022 wurde erneut maßgeblich durch die Covid-19 Pandemie beeinflusst. Sowohl auf der Normalstation als auch auf der Intensivstation wurden Patienten wegen oder mit Covid-19 behandelt.



Eine Besonderheit im Jahr 2022 stellten die stetig steigenden Personalausfälle durch Krankheit dar, welche insbesondere die bettenführenden Stationen stark beschäftigt haben. Der Personalausfall war im Jahr 2022 höher als in den Vorjahren.

11.2 Sonderzahlungen 2022

In der sehr herausfordernden Situation in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen wollte die Bundesregierung sowie auch die Bayerische Staatsregierung im Jahr 2022

ihrer Anerkennung für den Einsatz der Mitarbeitenden in den Krankenhäusern zusätzlich Ausdruck verleihen.

Hierzu wurden drei Bonuszahlungen aufgerufen, welche betrieblich umgesetzt wurden. Im Folgenden werden die Sonderzahlungen erläutert:

1) Bundespflegebonus

Gesetzesgrundlage:

Gesetz zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz).

Wer hat den Bonus erhalten:

- a) Pflegefachkräfte, die im Jahr 2021 für mindestens 185 Tage in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen in einem berechtigten Krankenhaus beschäftigt waren.
- b) Intensivpflegefachkräfte, die im Jahr 2021 für mindestens drei Monate in der Intensivpflege tätig waren

Wann erfolgte die Auszahlung:

Die Auszahlung erfolgte mit der Gehaltsabrechnung Oktober 2022.

Höhe der Prämie:

Die Prämienhöhe für eine Vollzeitkraft (=Vollzeitbeschäftigt), die ganzjährig im Jahr 2021 auf bettenführenden Stationen tätig war, beträgt für Pflegefachkräfte 2.203,82 Euro und für Intensivpflegefachkräfte 3.305,73 Euro. Bei geringerer Arbeitszeit und geringerer Beschäftigungsdauer wird der Bonus im Verhältnis ausgezahlt.

2) Bayrischer Intensivpflegebonus

Gesetzesgrundlage:

Richtlinie über die Gewährung eines Intensivpflegebonus (BAYIPB).

Wer hat den Bonus erhalten:

Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte und weiteres Personal, das auf Intensivstationen oder in Bereichen mit intensivmedizinischer Versorgung unmittelbar in der Pflege am Bett tätig ist oder an einer zu dieser Tätigkeit qualifizierenden Weiterbildung teilnimmt.

Wann erfolgte die Auszahlung:

Die Auszahlung erfolgte mit der Gehaltsabrechnung Dezember 2022.

Die Auswahl der begünstigten Beschäftigten sowie die Bemessung der individuellen Höhe der Sonderzahlung wurden mit dem Betriebsrat gemeinsam im Sinne des Gesetzes vereinbart.

3) Bayrische Covid-19 Sonderzahlung

Gesetzesgrundlage:

Richtlinie über die Gewährung einer Sonderzahlung zur Abmilderung wirtschaftlicher Nachteile der Krankenhäuser sowie zur besonderen Anerkennung der persönlichen Leistungen der Beschäftigten im Rahmen der akutstationären Behandlung von Covid-19-Erkrankten in Krankenhäusern.

Wer hat den Bonus erhalten:

Beschäftigte (insbesondere Pflegekräfte), die durch die Pandemie und ihren aktuellen Einsatz zu deren Bewältigung besonders belastet sind.

Die Auswahl der begünstigten Beschäftigten sowie die Bemessung der individuellen Höhe der Sonderzahlung wurden gemeinsam im Sinne des Gesetzes mit dem Betriebsrat vereinbart.

Wann erfolgte die Auszahlung:

Die Auszahlung erfolgte mit der Dezembergehaltsabrechnung.

Von der rechtlichen Möglichkeit der bayerischen Covid-19 Sonderzahlung, 50 % der Mittel für Aufwendungen des Krankenhauses heranzuziehen, sahen die Kliniken Südostbayern ausdrücklich ab. Alle in diesem Zusammenhang zugegangenen Mittel gingen an die Mitarbeitenden weiter.

4) Pflegebonus für Auszubildene

Gesetzesgrundlage:

Sozialgesetzbuch (SGB) - Elftes Buch (XI) - Soziale Pflegeversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014) § 150a Pflegebonus zur Anerkennung der besonderen Leistungen in der Coronavirus-SARS-CoV-2-Pandemie

Wer hat den Bonus erhalten:

Alle Auszubildenden, die unter folgenden Kriterien ihren praktischen Einsatz in Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten geleistet haben:

- Praktischer Einsatz während der Ausbildung in Pflegeeinrichtungen (Langzeit- und ambulante Pflege) zwischen November 2020 bis Juni 2022
- Insgesamt mindestens 90 Tage Einsatzzeit
- Vertrag bis mindestens 30.06.2022

Höhe der Prämie:

330 Euro

Wann erfolgte die Auszahlung:

Die Auszahlung erfolgte mit der Gehaltsabrechnung Dezember 2022.

Die Bonuszahlungen waren im Kalenderjahr 2022 pro Mitarbeitendem bis zu einem Wert von 4.500 € steuer- und sozialversicherungsfrei.

12 Ausblick

Spannend wird es auch im Jahr 2023 bei den Kliniken Südostbayern weitergehen. Die vom Bundesgesundheitsminister angekündigte „größte Krankenhausreform seit 20 Jahren“ wird enorme Auswirkungen auf die nahe Zukunft des Verbundes haben. Die aktuell schwierigen Rahmenbedingungen machen eine Fahrt „auf Sicht“ notwendig. Trotzdem schauen wir auch gute Dinge in die Zukunft und freuen uns, die strategischen Aufgaben, die wir uns gesetzt haben, voranzubringen.

Die Pflegeschule der KSOB feiert im Jahr 2023 ihr 60-jähriges Jubiläum. Die beachtlichen Entwicklungen beider Standorte in den letzten Jahrzehnten werden gebührend gefeiert werden.

Wir freuen uns auf neue Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland. Im Jahr 2023 werden weitere 42 Personen aus Serbien, Albanien und von den Philippinen erwartet. Zudem wurden Verträge mit fünf Fachkräften aus Tunesien geschlossen.

Nachdem die Pandemie von Experten als beendet erklärt wurde, freuen wir uns auf ein Jahr mit coronafreien Angeboten. Für das Frühjahr ist seit langem ein Skirennen geplant, bei welchen sich die Abteilungen untereinander messen können – Auf die Skier, fertig, los!

Im Bereich Familie und Beruf planen wir ein erstes „Eltern-Treffen“ in der KSOB durchzuführen. Des Weiteren wurde eine Kooperation zur Sommerferienbetreuung geschlossen, so dass die Mitarbeitenden sich auch in der Kinderbetreuung unterstützt fühlen.

Im Jahr 2023 wird das interne Fort- und Weiterbildungsangebot neu aufgesetzt. Dieses umfasst ca. 100 Veranstaltungen aus unterschiedlichen Bereichen (Arbeitstechnik, Kommunikation und Gesprächsführung, Lernen & Pädagogik u.v.m) sowie diverse Fachweiterbildungen. Darüber hinaus wird das Angebot künftig durch verschiedene E-Learning Angebote ergänzt. Im ersten Schritt werden – soweit möglich – die Pflichtfortbildungen digitalisiert. Einige der E-Learnings für die Pflichtfortbildungen werden intern mit Hilfe einer Autorensoftware erstellt und sichern so einen hohen Praxisbezug zur Realität in den KSOB.

Im Laufe des Jahres 2023 werden alle Bereiche der Kliniken Südostbayern *myTime* erhalten. Im November 2022 wurde hierfür ein schrittweiser Rolloutplan mit dem Betriebsrat und dem Vorstand abgestimmt. Bis zum Ende des Jahres 2023 alle weiteren Abteilungen in das Produktivsystem eingebunden werden. Die Einführung der Software wird dabei durch gezielte Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen begleitet.

Der Employee Self Service sowie das Bewerbermanagement von *Rexx-Systems* werden 2023 vollständig etabliert und zu unverzichtbaren Kommunikationswerkzeugen.

Das Pilotprojekt von *Kiwimo* wird im März 2023 abgeschlossen. Nach einem eng getakteten Zeitplan ist die Rolloutphase bereits für das erste Halbjahr 2023 vorgesehen.

Wir freuen uns sehr, wenn Sie auch im nächsten Jahr wieder verfolgen, wie es bei uns weitergeht.

