



MITARBEITER:INNEN

# #teamgeist

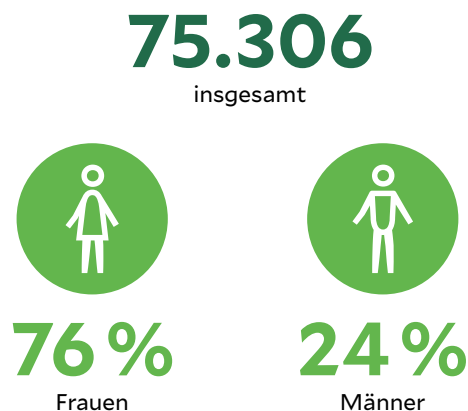
Mit großem Engagement haben unsere Mitarbeitenden in den beiden pandemiegeprägten Jahren die oft herausfordernde Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sichergestellt. Um auch in Zukunft auf den Einsatz unserer Belegschaft zählen zu können, sorgen wir für ein gutes Arbeitsumfeld. 2021 haben wir eine digitale Führungskräfte Akademie aufgebaut und konnten uns über die weiter steigende Zahl an Auszubildenden freuen.

## Verantwortungsvolles Personalmanagement

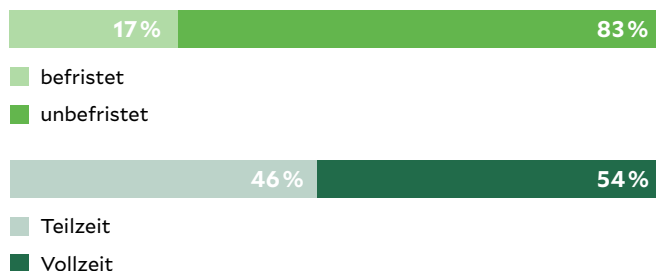
Unseren Beschäftigten verdanken wir, dass wir seit fast 30 Jahren ein wachsendes, medizinisch wie wirtschaftlich erfolgreiches Klinikunternehmen sind. Gleichwohl stehen wir im Personalbereich vor Herausforderungen. Dazu zählen etwa die Fachkräftesuche, der demografische Wandel, aber auch zahlreiche regulatorische Eingriffe in den letzten Jahren. Um den Veränderungen erfolgreich zu begegnen, wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beschäftigung mit Sinn, Eigenverantwortung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten. So möchten wir zukunftsfähige Arbeitsplätze schaffen, die für unsere potenziellen Bewerberinnen und Bewerber attraktiv sind.

Der Zentrale Dienst „Personalmanagement und Tarifarbeit“ gestaltet unter anderem in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgehalten werden, und setzt die Leitlinien für das Personalmanagement in der Helios Unternehmensgruppe. Mit dem Zentralen Dienst „Personalgewinnung und -entwicklung“ erarbeitet er übergeordnete Strategien für die Personalentwicklung im Unternehmen. Darüber hinaus koordinieren die Abteilungen unternehmensweite Aktivitäten und unterstützen unsere Regionen bei Personalfragen. Regionalleiter übernehmen die fachliche Betreuung des Personalmanagements in den Regionen. Sie sind die Schnittstelle zwischen der Unternehmenszentrale und den Kliniken, in denen wiederum operative Personalabteilungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuen. Die Gesamtverantwortung für den Bereich Personal trägt die Helios Geschäftsführerin Personal Corinna Glenz.

### Beschäftigte



### Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis



### Stabile Arbeitsverhältnisse

Zum 31.12.2021 waren bei Helios insgesamt 75.306 Menschen beschäftigt (2020: 73.612), davon 76,1 Prozent Frauen und 23,9 Prozent Männer. 82,9 Prozent unserer Belegschaft sind unbefristet angestellt. Sowohl die Ärztinnen und Ärzte

in Weiterbildung als auch unsere Auszubildenden sind mit einem bis zum Ausbildungsende befristeten Arbeitsvertrag bei uns beschäftigt. Darüber hinaus ergeben sich befristete Arbeitsverhältnisse aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit ist dabei nahezu ausgeglichen: 54 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 46 Prozent in Teilzeit.

Für 83 Prozent unserer Belegschaft sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Unser 2006 erstmals geschlossener, seitdem kontinuierlich weiterentwickelter Helios Konzerntarifvertrag findet in 37 unserer Kliniken Anwendung. In weiteren 37 Kliniken gilt ein Haustarifvertrag und in zehn Häusern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Drei Helios Kliniken orientieren sich an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes. Seit Januar 2020 erhalten unsere Pflegekräfte im Konzerntarifvertrag eine nach Qualifikationsniveau gestaffelte Pflegezulage von bis zu 300 Euro pro Monat. Dies war Teil der in Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di erzielten Vereinbarungen. Detailliertere Angaben zu unseren Beschäftigten sind im [Kapitel Kennzahlen ab Seite 43](#) zu finden.

Darüber hinaus wird Helios Deutschland neue Arbeitszeitmodelle, insbesondere für Ärztinnen und Ärzte, aber auch für Mitarbeitende in der Pflege und in der Verwaltung entwickeln. Hierzu fanden erste Workshops und Treffen von Arbeitsgruppen statt. Neu entwickelte Arbeitszeitmodelle werden zunächst den Personal- und Klinikverantwortlichen vorgestellt, um sie in den Einrichtungen testen und leben zu können.

## Personalmanagement digitalisieren

Mithilfe der Digitalisierung können wir viele Aufgaben des Personalmanagements standardisieren und erleichtern. Helios digitalisiert bereits seit mehreren Jahren schrittweise alle Prozesse wie beispielsweise Lohnabrechnung, Recruiting und Personalverwaltung. Bereits seit 2018 nutzen wir zur Personalabrechnung eine einheitliche Software (LOGA) für das Gesamtunternehmen. Im Berichtsjahr hat Helios die Digitalisierung im Personalbereich weiter vorangetrieben und zum Jahresende die Personalakten von rund 30 Prozent der Gesellschaften in ein digitales HR-Management-System überführt. Ziel ist es, bis Ende 2022 die Personalakten vollständig zu digitalisieren. Darüber hinaus führen wir an allen Kliniken ein einheitliches digitales Dienstplansystem (ASES) ein, das unsere Planungs- und Reportingmöglichkeiten erheblich verbessert.

## Weiter steigende Ausbildungszahlen

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und jungen Menschen, die neue Ideen einbringen. 2021 absolvierten 5.554 Menschen eine Ausbildung bei Helios (2020: 5.274), entweder in einem unserer 34 unternehmenseigenen Bildungszentren oder im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern. Damit hatte Helios im Jahr 2021 rund 300 Auszubildende mehr als im Jahr zuvor, was einem Zuwachs von rund 5,3 Prozent entspricht. Durch die Pandemie sind Berufsbilder aus dem Medizin- und Pflegebereich für ein breites Publikum sichtbar geworden: In den beiden von Corona geprägten Jahren 2020 und 2021 konnten wir insgesamt einen Rekordergang an Bewerbungen für unsere Ausbildungsplätze verzeichnen. Insbesondere

für viele jüngere Menschen wurde noch deutlicher, um welche wichtigen Aufgaben es in der Krankenversorgung geht und was beruflich im Pflegebereich bewirkt werden kann.

# 5.554

Menschen absolvierten 2021 eine Ausbildung bei Helios.

Von den knapp 5.554 Auszubildenden befanden sich im Berichtsjahr 4.217 in einer Pflegeausbildung (2020: 4.015). Bezogen auf alle Pflegeauszubildenden haben wir im Berichtsjahr 86 Prozent unserer Prüfungsabsolventen (2020: 78 Prozent) übernommen. Darüber hinaus lernten bei Helios insgesamt 874 Famulantinnen und Famulanten (2020: 812) sowie 916 Medizinstudierende im praktischen Jahr (2020: 718) und 4.195 Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung (2020: 4.479). Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im [Kapitel Kennzahlen ab Seite 43](#) abgebildet.

### AUSBILDUNG BEI HELIOS

[Mehr erfahren](#)

## Traineeprogramm: Talente fördern

Helios bietet eine Traineeausbildung in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement, Einkauf, IT, Technische Leitung, Finanzen und

Controlling an. Zwei Jahre lang lernen Hochschulabsolventinnen und -absolventen Kliniken in unterschiedlichen Regionen kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nichtmedizinischen Abteilungen – von der Patientenversorgung bis zum Klinikmanagement. Ziel ist es, die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereichs zu erlernen. 2021 wurden bei Helios insgesamt 35 Trainees ausgebildet (2020: 36)



## 5.554

Auszubildende

## 4.195

Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung

## 916

Medizinstudierende im praktischen Jahr

## 874

Famulantinnen und Famulanten

## 35

Trainees

Um offene Stellen im Bereich der Pflegedirektion und der Klinikgeschäftsführung unabhängiger vom allgemeinen Arbeitsmarkt besetzen zu können, bietet Helios Entwicklungsprogramme zur Assistenz der Pflegedirektion und zur Assistenz der Klinikgeschäftsführung an.

## Systematisches Recruiting

Vor allem in Ballungszentren gibt es einen hohen Wettbewerb um Pflegekräfte. Hier ist es schwieriger, Positionen zu besetzen, in der eine spezialisierte Ausbildung notwendig ist, etwa für die Intensivstation oder der Neonatologie. Bei Ärztinnen und Ärzten verhält es sich eher umgekehrt: Häufig ist es hier an kleineren Kliniken im eher ländlichen Raum schwerer, vakante Stellen zu besetzen. Je größer ein Haus ist und je vielfältiger die Weiterbildungsmöglichkeiten sind, desto leichter können wir hier Ärztinnen und Ärzte einstellen.

Helios hat eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im medizinischen Bereich baut Helios etwa strukturierte Talentpools für die Position der Chefärztinnen und Chefarzte auf. Im besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Pflegebereich konnten wir im Berichtsjahr rund 2.500 neue Pflegekräfte einstellen. Dazu hat auch die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne [#EchtesLeben](#) beigetragen, die wir 2021 gestartet haben. Sie löste die Recruiting-Kampagne „Der wichtigste Job der Welt“ aus den beiden Vorjahren ab. [#EchtesLeben](#) soll eine langfristige und zielgruppenspezifische externe Arbeitgeberkommunikation aufbauen.

Unter dem Druck pandemiebedingter Einschränkungen wurden auch 2021 viele Recruiting-Tools digital umgesetzt, zum



### Here to stay: internationale Fachkräfte

Eine erfolgreiche Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland gelingt durch gelebte Vielfalt in unseren Teams und durch gute Zusammenarbeit. Daher bilden wir an unseren Klinikstandorten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsbeauftragten, Anerkennungsbeauftragten und Kulturbotschafterinnen und -botschaftern aus. Diese unterstützen neue Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland und das Stammpersonal dabei, gemeinsame Stärken auszubauen und Verständnis für die Unterschiedlichkeit jeder und jedes Einzelnen zu entwickeln. Außerdem helfen sie den internationalen Mitarbeitenden bei der beruflichen, sprachlichen, sozialen, religiösen und kulturellen Integration, beim Umgang mit Behörden, wie zum Beispiel beim Prozess des Familiennachzugs, und beraten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele lokale Initiativen an unseren Kliniken wie etwa interkulturelle After-Work-Treffen, Ländertage und Teamtrainings ergänzen unser Engagement. Mit gezielten Kinderbetreuungsangeboten an den Helios Standorten oder in den Netzwerken unterstützen wir zusätzlich.



Rund **2.500 neue Pflegekräfte** wurden 2021 eingestellt.

Beispiel virtuelle Verfahren zur Personalauswahl und -entwicklung in Assessment- oder Development-Centern. Auch die Gespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland, etwa im Bereich Pflege, wurden, wie 2020 begonnen, weiter online durchgeführt. Im Berichtsjahr waren 12,7 Prozent unserer Mitarbeitenden neu eingestellt (2020: 14,3 Prozent). Weitere Daten zu unseren Neueinstellungen sind im [Kapitel Kennzahlen ab Seite 43](#) abgebildet.

### Internationale Pflegefachkräfte: gute Integration und Vielfalt im Team

Neben der Ausbildung eigenen Personals und dem Werben qualifizierter Fachkräfte im Inland gewinnt Helios Pflegefachkräfte auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Helios hat 2020 und 2021 insgesamt knapp 1.000 internationale Pflegefachkräfte eingestellt, davon 410 im Jahr 2020 und 586 im Jahr 2021.



Die Auswahlgespräche fanden auch 2021 vollständig online statt. Helios rekrutiert nicht in Ländern, die laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) selbst mit einem Pflegekräftemangel kämpfen. Bei der Länderauswahl ist es für uns entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkannt ist. Schließlich müssen die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen beruflichen Anerkennungsprozess durchlaufen.

Die Integration internationaler Fachkräfte beginnt bereits vor der Einreise aus dem Ausland. Wir unterstützen und begleiten unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Sprachkurse und gezielte Onboarding-Konzepte wie beispielsweise ein monatlich stattfindendes „Klassentreffen“. Darüber hinaus stellen wir Informationen zu den Bundesländern ihrer Klinikstandorte, behördlichen Prozessen und kulturellen Gegebenheiten in Deutschland bereit. Zusätzlich haben unsere neuen Mitarbeitenden weltweit Zugriff auf die Helios Lernbar. Hierbei ermöglicht es der Kurs „Willkommen in Deutschland und bei Helios“ unseren neuen Fachkräften, sich zu fachlichen Themen wie Hygiene, Arbeitsbedingungen und medizinischen Standards vorzubereiten. Um eine nachhaltige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen und die Zusammenarbeit der vielfältigen Teams in den Kliniken zu unterstützen, haben wir lokale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner eingesetzt. Hierzu zählen ausgebildete Integrationsbeauftragte, Praxisanleiterinnen und -anleiter oder Lernpatinnen und -paten. Eine gelebte Vielfalt, mit einem offenen Verständnis füreinander, und Chancengleichheit der Mitarbeitenden, sehen wir als stetigen Prozess und wollen diesen kontinuierlich weiterentwickeln.

## UNSER ANGEBOT FÜR INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE

[Mehr erfahren](#)

### Bindung stärken von Anfang an – Fluktuation reduzieren

Um die Frühfluktuation bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reduzieren, haben wir 2020 den Einarbeitungsprozess für neue Beschäftigte standardisiert und das Onboarding für Führungskräfte weiterentwickelt wie auch digitalisiert. 2021 wurden in den ersten Kliniken neue Prozesse für das Onboarding umgesetzt. So wurden für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise strukturierte Einarbeitungskonzepte und Feedbackgespräche in der Probezeit etabliert. Das Angebot eines jährlichen Feedbackgesprächs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist seit vielen Jahren Standard bei Helios. Im Jahr 2021 stieg die Quote der Arbeitnehmerkündigungen mit 9,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr leicht an (2020: 8,3 Prozent). Unsere Beschäftigten arbeiteten 2021 im Durchschnitt 10,3 Jahre bei Helios (2020: 10,3 Jahre). Daneben konnten wir in unserer Pflegeausbildung die Abbrüche während der Probezeit reduzieren: So gehen seit 2016 die Abbrüche in der Probezeit zurück. 2016 haben 18 Prozent der Auszubildenden in der Probezeit ihre Ausbildung abgebrochen, 2021 waren es 15 Prozent. Helios hat zahlreiche Initiativen etabliert, um die

Mitarbeiterbindung zu stärken. Dazu zählt das „Helios Corporate Benefit“-Programm, das exklusive Rabatte und Angebote bei Kooperationspartnern bietet und ein vielfältiges Kursangebot rund um das Thema Sport und Ernährung umfasst. Zudem erhalten unsere Beschäftigten die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung für Helios Beschäftigte. Bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen unterstützen wir unsere Beschäftigten dadurch, dass sie die Expertise eines Vertragspartners nutzen können. Manche Kliniken bieten außerdem zusätzliche Leistungen wie ein Jobticket für den öffentlichen Personennahverkehr an. Grundsätzlich gelten alle betrieblichen Vorteile gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.



Rund **10,3 Jahre** arbeiten Beschäftigte  
im Durchschnitt bei Helios.



## Unsere Vision und Mission

Mit mehr als 600 Mitarbeitenden haben wir 2019 in fünf Regionalworkshops über unsere gemeinsamen Überzeugungen, unsere Haltung und unsere Identität gesprochen. Das Ergebnis: eine Vision und eine Mission sowie sechs Leitsätze, die die Stärken von Helios widerspiegeln. Nach einer pandemiebedingten Pause 2021 setzen wir unser Engagement für unsere Vision und Mission nun fort: Seit 2022 finden bundesweit Workshops statt, in denen Führungskräften und internen Botschaftern die Leitsätze nähergebracht werden. Ziel ist es, gemeinsam in allen Einrichtungen regionale und lokale Projekte anzustoßen, um unsere gemeinsame Vision in den Arbeitsalltag zu integrieren.

### UNSER LEITBILD

Mehr erfahren



#### Unsere Vision:

Wir geben Menschen Lebenswert.  
Ein Leben lang.

#### Unsere Mission:

Höchste Qualität erreichen wir durch Professionalität und enge Zusammenarbeit. Deshalb tauschen wir uns in unserem Netzwerk aus, und wir entwickeln uns fachlich konsequent weiter. Gemeinsam bieten wir die beste Lösung für unsere Patientinnen und Patienten. Mit unseren gebündelten Stärken und unserem Fachwissen bieten wir eine vollumfängliche Versorgung in jeder Lebenslage.

#### Unsere Leitsätze:

- Wir arbeiten und lernen zusammen.
- Wir stellen höchste Ansprüche an uns.
- Wir handeln wirtschaftlich.
- Wir führen mit Wertschätzung und Respekt.
- Wir bauen unsere Marktposition weiter aus.
- Wir begleiten unsere Patientinnen und Patienten.

## Berufliche Weiterentwicklung

Wir begreifen es als essenziell, unsere Beschäftigten weiterzuentwickeln und zu qualifizieren – zum einen um eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, zum anderen um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich

Perspektiven und Karrierechancen zu eröffnen. Hierfür bieten wir zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten an, die überwiegend regional geplant und umgesetzt und von der Helios Akademie koordiniert werden. Ein unternehmensweites Ziel fordert die Kliniken auf, jährlich rund 0,4 Prozent ihres Jahresumsatzes in die Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren.

Im Jahr 2021 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken für Fort- und Weiterbildungen pandemiebedingt durchschnittlich 0,31 Prozent (2020: 0,29 Prozent). Auch im Jahr 2021 wurde aufgrund der andauernden Pandemie eine Vielzahl von Präsenzangeboten auf E-Learning-Angebote umgestellt und verursachte dadurch geringere Kosten. Das umfassende Seminarangebot im eigenen Helios Wissenskonto ermöglicht es allen unseren Beschäftigten, sich sowohl entsprechend ihrer fachlichen Schwerpunkte als auch hinsichtlich



Rund **3.300 Weiterbildungsseminare** wurden 2021 angeboten.

ihrer Soft Skills – wie etwa Kommunikation oder Selbstmanagement – weiterzubilden. Im Berichtsjahr wurden im Helios Wissenskonto 3.300 verschiedene Veranstaltungen angeboten. Insgesamt verzeichneten wir für dieses Gesamtangebot 26.500 Buchungen. Darüber hinaus haben wir 2021 eine digitale Führungskräfte-Akademie eröffnet, auf deren Angebot über 3.000 Führungskräfte Zugriff haben. Im ersten Jahr konnten wir bereits 2.100 Teilnahmen verzeichnen. Das Angebot umfasste 42 unterschiedliche Inhalte, die in 20 Online-Kursen und 65 Veranstaltungen vermittelt wurden. Zusätzlich bieten wir unseren Beschäftigten Trainee- und Assistenzprogramme an und wir bauen strukturierte Talentpools für Chefärztinnen und Chefärzte auf. 2021 hat Helios in den Fachbereichen Notfallmedizin, Anästhesie, Intensivmedizin und Geburtshilfe insgesamt 221 Trainings an seinen drei Simulations- und Notfallakademien durchgeführt und damit 1.756 Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte geschult.

Unser unternehmensweites Trainingsprogramm „Sich und andere verstehen – patientenzentrierte Kommunikation“ ist ein weiterer Baustein in unserem Weiterbildungsangebot. Hier lernen unsere Mitarbeitenden, stressfreier und wohlwollender mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen umzugehen – auch in angespannten Situationen und bei Stress am Arbeitsplatz.

Diese Seminare werden von Trainerinnen und Trainern geleitet, die wir selbst ausbilden. Rund 1.500 Mitarbeitende haben 2021 an den Schulungen teilgenommen. Unser Ziel ist es, perspektivisch alle unsere Mitarbeitenden und Auszubildenden zu diesem wichtigen Thema zu schulen.

## PATIENTENZENTRIERTE KOMMUNIKATION

[Mehr erfahren](#)

### Verstärkter Ausbau von E-Learning-Angeboten

Die Corona-Krise hat bei Helios die Digitalisierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung erheblich beschleunigt und wir setzen in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zunehmend digitale Formate ein. Das betrifft sowohl die Organisation von Lerninhalten über ein digitales Bildungsmangementsystem, das sogenannte Helios Wissenskonto, als auch die Durchführung von Lernszenarien mit E-Learning- und Online-Seminaren.



Rund **90 E-Learning-Seminare** werden auf der **Helios Lernbar** angeboten.



### Helios Wissensziele

Die jährlichen Helios Wissensziele sind ein Online-Lernangebot für alle unsere Mitarbeitenden. 2021 boten wir die Wissensziele „Gesundes Arbeiten“ und „Digitale Transformation“ an. Das Wissensziel „Gesundes Arbeiten“ thematisierte, wie im persönlichen Arbeitsumfeld und im Privaten bestimmte Handlungsmuster – wie guter Schlaf, gesunde Ernährung und Bewegung – zum Erhalt der Gesundheit beitragen. Der Kurs informierte zudem zu Erkrankungsrisiken und gab Tipps zur Prävention. Das Wissensziel „Digitale Transformation“ zeigte auf, welche Möglichkeiten und Chancen die Digitalisierung in der Medizin bietet, wie und in welchen Bereichen Helios diese nutzt und wie sich Helios in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wandelt.

Auf der Lernmanagementplattform Helios Lernbar registrierten wir im Laufe des Jahres 2021 insgesamt 935.196 Log-ins, in der Spitze waren rund 1.100 Lernende (2020: 650) gleichzeitig auf der Plattform aktiv. Auch hinsichtlich der Pflichtunterweisungen setzt sich der Trend zum digitalen Lernen fort. Neben den Basisunterweisungen Arbeits-, Brand- und Datenschutz sowie Basishygiene, die im gesamten Unternehmen digital angeboten werden, nutzen immer mehr Helios Gesellschaften auch die Möglichkeit zu weiteren fachspezifischen E-Learning-Angeboten, beispielsweise zur Informationssicherheit oder dem Basic Life Support. Um unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuwerten, nutzen wir jährliche Feedbackgespräche mit unseren Beschäftigten. Zudem analysieren wir, wie effektiv die digitalen Angebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Dafür betrachten wir erhobene Nutzungsstatistiken und führen qualitative Evaluationen durch.

Die starke Nachfrage nach E-Learnings hat uns dazu veranlasst, neue digitale Werkzeuge für unsere Lehrkräfte bereitzustellen. So haben wir im Berichtsjahr eine Autorensoftware in unseren Bildungszentren eingeführt, die es Lehrkräften ermöglicht, digitale Lernmodule selbst zu erstellen. Auch bei der Fachweiterbildung für unsere Pflegekräfte setzen wir zahlreiche digitale Lernmodule ein.

Um neben den Schulungsangeboten ein kontinuierliches Wissensmanagement zu ermöglichen, können in der Helios Zentralbibliothek rund 30.000 E-Books und mehr als 1.300 verschiedene Fachzeitschriften online abgerufen werden. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugriff auf die Datenbanken UpToDate, PubMed, Amboss und Rote Liste.

## Führungskompetenzen stärken

Was wir unter einer konstruktiven Führung verstehen, halten wir seit 2013 in unserem Verhaltenskodex für Führungskräfte fest. 2020 etablierten wir zusätzlich einen neuen Leitsatz Führung. Sowohl der Leitsatz als auch der Kodex definieren beispielsweise, dass Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion einen ehrlichen, transparenten und verbindlichen Umgang zu pflegen haben. Damit ist auch gemeint, Entscheidungen zu erklären, offen mit Fehlern umzugehen, aus ihnen zu lernen und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung, sowohl bei fachlichen als auch bei außerfachlichen Themen. Mit der im März 2021 implementierten Helios Akademie für Führungskräfte möchten wir diese Zielgruppe in ihrer Arbeit unterstützen, indem wir Orientierung bieten und dort, wo es notwendig ist, Kompetenzen erweitern. Die Angebote der Führungskräfte-Akademie sind deshalb nach einem Baukastenprinzip aufgebaut. Ob Online-Kurse, Seminare, Workshops oder andere Veranstaltungen – im Fokus stehen die drei Bereiche Unternehmenskultur, Führungskultur und Fachexpertise. Hier erhalten unsere Führungskräfte, von der Klinikgeschäftsführung bis zur Stationsleitung, grundlegende Informationen zu Prozessen und Gremien bei Helios und bleiben zudem bei rechtlichen Themen auf dem aktuellen Stand. In verschiedenen Seminarmodulen können Führungskompetenzen reflektiert und ausgebaut werden. Berufsgruppenspezifisch bieten wir zudem in der Akademie verschiedene digitale Kurse zum Ausbau des spezifischen Fachwissens an.

## Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Für Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten und zu wechselnden Zeiten eingesetzt werden, ist es oft eine große Herausforderung, Arbeit, Familienleben und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Häufig mangelt es vor allem an Möglichkeiten der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Um dies zu erleichtern, bieten wir deutschlandweit an 33 Standorten Kinderbetreuung an. Zu dem Angebot zählen eine Tagesbetreuung in den Kliniken, Belegplätze in Kindergärten, klinikeigene 24-Stunden-Kitas, Betriebskindertagesstätten und in mehreren Kliniken auch eine Betreuung während der Ferienzeiten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 623 Kinder (2020: 739) unserer Mitarbeitenden bei uns oder einem unserer Kooperationspartner betreut.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit-, Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen. Dabei achten wir darauf, eine lückenlose Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sicherzustellen.

Im Jahr 2021 haben insgesamt 4.127 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2020: 4.662), davon 3.389 weibliche und 738 männliche Beschäftigte. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzernerarifvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 Euro vereinbart. Diesen können Beschäftigte in Anspruch nehmen, wenn sie früher aus der Elternzeit zurückkehren möchten. Mitarbeitende



können außerdem während der Elternzeit Weiterbildungen absolvieren, um für ihren Wiedereinstieg fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Corona-Pandemie Familie und Beruf vereinbaren konnten, haben wir in allen Bereichen, in denen dies möglich war, das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht und zudem flexible Arbeitszeiten eingeführt.

## Vielfalt und Chancengleichheit

Als verantwortungsvollem Arbeitgeber ist es Helios ein zentrales Anliegen, Diskriminierung zu vermeiden und für Chancengleichheit und Inklusion zu sorgen. Niemand darf bei Helios aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung oder sexueller Identität benachteiligt werden. Helios Deutschland unterzeichnete im vierten Quartal 2021 die Charta der Vielfalt – für Diversität in der Arbeitswelt der gleichnamigen Arbeitgeberinitiative.

Die Helios Geschäftsführerin Personal ist übergeordnet für das Thema Diversität zuständig. Die Zentralen Dienste im Bereich Personal entwickeln Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und behalten die Umsetzung im Blick. Für die Umsetzung selbst sind die Klinikgeschäftsführungen mit ihren Teams zuständig.

Für die Integration unserer internationalen Pflegefachkräfte haben wir in den letzten Jahren ein ausdifferenziertes Programm entwickelt. Vielfalt hat für uns viele Dimensionen und der Leitsatz „Zusammenarbeit“ in unserer Vision und

Mission betont die großen Chancen, die sich aus gelebter Vielfalt nach unserer Überzeugung ergeben. Für die Konzeption und Umsetzung übergreifender Maßnahmen wurde 2021 eine eigene Arbeitsgruppe Vielfalt eingerichtet. Darüber hinaus wurden in unseren Kliniken Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt und lokale Vielfalt-Projekte im Helios Netzwerk geteilt. In unseren Kliniken veranstalten wir regelmäßig Workshops und Projekte, die die Förderung von Vielfalt thematisieren. Im Helios Intranet werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen, interne und externe Netzwerke sowie Best-Practice-Beispiele zur Verfügung gestellt. Gute Arbeitsbedingungen in vielfältigen Teams, mit Chancengleichheit und Perspektiven für die Zukunft, ermöglichen es uns, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Helios zu begeistern und langfristig an uns zu binden. Offenheit, Toleranz, Fairness und die Bereitschaft, neue Wege auszuprobieren, sind in unserer heutigen Arbeitswelt entscheidende Erfolgsfaktoren. Dies wollen wir in unseren Teams weiter fördern und unterstützen.



**31% der Führungspositionen** werden von **Frauen** besetzt.

Sollten sich Diskriminierungsvorfälle ereignen, so werden sie von der jeweiligen Klinikgeschäftsführung zusammen mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und, je nach Schwere des Falles, an die regionale oder zentrale Ebene weitergegeben. In der Regel berät ein fallspezifisch eingesetzter Krisenstab aus Klinikgeschäftsführung, Personalverantwortlichen, juristischen Fachkräften und gegebenenfalls weiteren Verantwortlichen aus Region und Zentrale über das Vorgehen in einem konkreten Diskriminierungsvorfall.

Mit der Konzernschwerbehindertenvertretung haben wir 2020 eine Konzern-Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung und schwerer Behinderung sowie von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Darüber hinaus zielt sie darauf ab, Chancengleichheit zu erhalten und Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schwerbehinderter Beschäftigter zu unterbinden.

Helios verfolgt schon seit vielen Jahren – unabhängig von gesetzlichen Vorschriften – das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Im Jahr 2021 waren insgesamt 31 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2020: 31 Prozent). Auf Klinikebene haben sich 39 unserer Einrichtungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften bereits konkrete Zielwerte gesetzt, die bis 2022 erreicht werden sollen. Detaillierte Daten zu Frauen in Führungspositionen sind im [Kapitel Kennzahlen ab Seite 43](#) zu finden.

Die besondere Verantwortung von Helios für Vielfalt und Chancengleichheit erwächst unter anderem durch das Recruiting und die Integration von Pflegekräften aus dem Ausland ([Siehe hierzu „Internationale Pflegefachkräfte: gute Integration und Vielfalt im Team“ auf Seite 23](#)).

## Sicheres und gesundes Arbeiten

Unseren Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten ist für uns selbstverständlich. Ziel ist es, Gefährdungen in den Kliniken sowie lokale Beinahe-, Bagatell- und Arbeitsunfälle konsequent zu reduzieren.

Als zentrale Säulen des Arbeitsschutzes arbeiten die Bereiche Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit gemeinsam daran, die gesetzlichen Vorgaben der Unfallversicherungsträger mit den Bedürfnissen der Beschäftigten zusammenzuführen. 2019 wurde der Geschäftsbereich „Helios Arbeitsmedizin“ aufgebaut der die arbeitsmedizinische Betreuung zentral steuert und es zum Ziel hat, eine flächendeckende Betreuung an allen Klinikstandorten zu ermöglichen. Die Arbeitssicherheit wird regional koordiniert und an den Standorten durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit umgesetzt. Vor Ort wird eine spezifische Bewertung vorgenommen, die auch mit den zuständigen Kontrollbehörden reflektiert wird. Präventive Maßnahmen zur Fortführung der Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen dabei im Vordergrund.

Im Jahr 2021 hat der Geschäftsbereich Arbeitsmedizin 60 unserer 89 Kliniken arbeitsmedizinisch unterstützt. Die restlichen Standorte wurden von externen Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern betreut. Diese stimmen sich kontinuierlich und bereichsübergreifend ab und erarbeiten Verbesserungsprozesse. Wir planen, dass die „Helios Arbeitsmedizin“ sukzessive die Betreuung für alle Krankenhäuser übernimmt. Unser arbeitsmedizinisches Wissen bieten wir seit 2019 auch externen Kunden an.

### HELIOS ARBEITSMEDIZIN

#### Mehr erfahren

Um Gefahren wie etwa Stich- und Schnittverletzungen zu identifizieren, erstellen wir regelmäßig arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen. Sie stellen das zentrale Dokument des Arbeitsschutzes dar. Es wird über die jeweiligen Führungskräfte mit Unterstützung der örtlichen Fachkraft für Arbeitssicherheit FASi erstellt und gelebt. Aktualisierungen werden durch Fachbereiche ergänzt, mögliche Defizite in Zusammenarbeit mit der FASi an verantwortliche Stellen herangetragen und beseitigt.

Um Gefährdungen zu vermeiden, werden Maßnahmen nach dem S-T-O-P-Prinzip (Substitution, technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen) angewendet. Dazu gehören beispielsweise stichsichere Kanülen, Schutzimpfungen und Unterweisungen. Außerdem überprüft Helios die Umsetzung und Wirksamkeit des S-T-O-P-Prinzips. Das Vorgehen entspricht einem klassischen PDCA-Regelkreis – Plan, Do, Check, Act (Planen, Umsetzen, Überprüfen, Handeln) – zur kontinuierlichen Verbesserung. In Steuerkreisen etwa für psychische Gefährdungsbeurteilungen erarbeiten fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit Führungskräften bereichsübergreifende Maßnahmen. Ähnlich gehen wir im betrieblichen Gesundheitsmanagement und im betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement vor. Interne Expertinnen und Experten kontrollieren,

ob alle Anforderungen an den Gesundheitsschutz eingehalten werden. Darüber hinaus finden externe Kontrollen durch verschiedene Unfallversicherungsträger (UVT) wie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) die Unfallkassen (UK) sowie verschiedene branchenspezifische Berufsgenossenschaften wie BGN oder BG Bau statt. Interne Kontrollen werden durch unseren Mutterkonzern Fresenius in sogenannten internen Audits durchgeführt.

Hohe Hygieneanforderungen sind zentrale Maßnahmen, um unser medizinisches Personal zu schützen. Diese führen jedoch zu einer Mehrbelastung der Haut. Um dem entgegenzuwirken, leisten wir Aufklärungsarbeit bei unseren Beschäftigten und unterstützen sie beim fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln, wählen Hautschutzpflegemittel sorgfältig aus und stellen für die verschiedenen Tätigkeiten zwischen der Hygiene, der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsschutz zentral abgestimmte Hautschutzpläne flächendeckend zur Verfügung. Die richtige Auswahl persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist für uns ein Muss. Hierbei unterstützen und beraten Helios-interne Fachleute des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unsere Mitarbeitenden.

Ebenso wie im Jahr 2020 lag auch 2021 der besondere Fokus unserer Arbeit auf der Pandemie-Situation: Expertinnen und Experten der Krankenhaushygiene und der Arbeitssicherheit haben unsere bestehenden Gefährdungsbeurteilungen kontinuierlich angepasst, gerade relevante Themen aufgearbeitet und in die Praxis umgesetzt. Beispielsweise haben wir

isolierte Corona-Stationen etabliert, Zugänge zu sensiblen Bereichen eingerichtet und Schutzmaßnahmen im Büro eingeführt. Zusätzlich haben wir eine Corona-Hotline und E-Learning-Angebote zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschaffen, damit sich unsere Beschäftigten umfassend informieren konnten.

2020 etablierte Helios eine Online-Schulung und ein modular aufgebautes Schulungssystem für unsere Brandschutzhelferinnen und -helfer. Grundlage sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen der berufsgenossenschaftlichen Regelwerke. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausbildung ist der praktische Umgang mit Handfeuerlöschern zur Erstbekämpfung von Entstehungsbränden. Parallel dazu haben wir die aktuellen Brandschutzmaßnahmen jeder einzelnen Klinik bewertet und optimiert. Dennoch kam es im Jahr 2021 an einem Klinikstandort zu einem Stationsbrand. Die diensthabenden Nachtdienste aller Fachbereiche evakuierten die Patientinnen und Patienten entsprechend den Notfall- und Brandschutzplänen, dennoch sind drei Todesfälle zu beklagen. Beschäftigte kamen nicht zu Schaden. Die Klinikgeschäftsführung, die Krankenhauseseelsorge und der psychologische Dienst kümmerten sich um betroffene Patientinnen und Patienten und Mitarbeitende. Jährliche, verpflichtende Unterweisungen dienen der Vorbereitung des Klinikpersonals auf solche Krisenfälle.

In jeder Sitzung des Arbeitsschutzausschusses werden die lokalen Unfallzahlen ausgewertet. Darauf aufbauend ergreift Helios Maßnahmen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Fehlzeiten zu reduzieren. Für 2022 planen wir, ein flächendeckendes System einzuführen, um Arbeitsunfälle

und Ausfallzeiten standardisiert und zentral in der Kennzahl LTIFR („lost time injury frequency rate“) zu erfassen. LTIFR ist eine unternehmensinterne Kennzahl, die im Zuge einer eigenen „Sicherheitskultur“ erhoben wird. Ziele sind die Reduzierung von Unfällen sowie das Erkennen und Beseitigen von Defiziten. Helios möchte in diesem Gebiet eine Vorreiterrolle einnehmen.

Seit 2021 wirkt Helios an einem Projekt der zuständigen Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) mit: Über die im September 2021 im Leipziger Park-Klinikum gestartete Initiative sollen einheitliche Arbeitsmedizin- und Arbeitsschutzstandards erarbeitet und etabliert und das interne und externe Schnittstellenmanagement verbessert werden. Darüber hinaus startete im Oktober 2021 ein Modellversuch, um das bisherige arbeitsmedizinische Betreuungsangebot um digitale Leistungen wie Online-Sprechstunden zu erweitern.

## Betriebliche Gesundheitsförderung

Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch aktiv fördern. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, die von den einzelnen Helios Standorten umgesetzt werden. Darunter fallen eigene Fitnessstudios, Rückenurse und Teamveranstaltungen wie Firmenläufe. Die Programme decken auch Themen wie gesunde Ernährung, Entspannungstechniken oder gesunden Schlaf ab. Die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung, ist ebenfalls Teil des betrieblichen

Gesundheitsmanagements. Viele Programme und Kurse konnten 2021 aufgrund der Corona-Pandemie nur digital angeboten werden.

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

[Mehr erfahren](#)



Die **Helios PlusCard** dient unseren Beschäftigten als Krankenhaus-Zusatzversicherung.

## Mitarbeiter:innen

### Anzahl der Beschäftigten\*

	2021		2020		2019	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
<b>Gesamt</b>	75.306	100,0	73.612	100,0	68.613	100,0
Weiblich	57.310	76,1	56.049	76,1	52.261	76,2
Männlich	17.996	23,9	17.563	23,9	16.352	23,8

\* Zum 31.12. des Kalenderjahres; exklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Medizinstudierenden im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst/Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften (Helios setzt Leiharbeitskräfte nicht regelhaft ein, sondern nur in Ausnahmefällen, um unvorhergesehene Personalengpässe überbrücken zu können. Die Daten über Leiharbeitskräfte werden nicht systematisch erhoben.)

#### Hinweis:

- › Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- › Die Anzahl der Beschäftigten wird immer in Köpfen angegeben.
- › Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe erste Tabelle). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.

### Arbeitsvertrag\*

	2021	2020	2019
<b>Unbefristet</b>	82,9%	82,5%	83,9%
davon weiblich	77,3%	77,4%	77,4%
davon männlich	22,7%	22,6%	22,6%
<b>Befristet**</b>	17,1%	17,5%	16,1%
davon weiblich	70,3%	70,2%	69,8%
davon männlich	29,7%	29,8%	30,2%

\* Zum 31.12. des Kalenderjahres

\*\* Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung statt. Auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird als befristetes Arbeitsverhältnis geführt.

### Beschäftigungsverhältnis\*

	2021	2020	2019
<b>Vollzeit</b>	54,0%	54,8%	54,0%
davon weiblich	67,7%	67,6%	67,6%
davon männlich	32,3%	32,4%	32,4%
<b>Teilzeitmodelle</b>	45,9%	45,1%	45,9%
davon weiblich	86,0%	86,4%	86,2%
davon männlich	14,0%	13,6%	13,8%
<b>Sonstige**</b>	0,0%	0,1%	0,1%

\* Zum 31.12. des Kalenderjahres

\*\* Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die zum Beispiel mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

**Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit\***

	2021	2020	2019
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,3	10,3	10,6

\* Zum 31.12. des Kalenderjahres

**Neueinstellungen\***

	2021	2020	2019
<b>In Prozent**</b>	<b>12,7</b>	<b>14,2***</b>	<b>15,3***</b>
davon weiblich	68,4%	69,4%	69,4%
davon männlich	31,6%	30,6%	30,6%
davon unter 30	34,0%	34,3%	32,4%
davon 30 bis 50	52,1%	52,6%	53,1%
davon über 50	13,9%	13,1%	14,5%

\* Alle Beschäftigten, die aufgrund einer neu geschaffenen Stelle oder einer ErsatzEinstellung für Helios eingestellt wurden

\*\* Berechnet als Anzahl der Neueinstellungen\* in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres

\*\*\* Analog zum Fresenius-Nachhaltigkeitsbericht inklusive der Einstellungen in der Helios Health 14,3% für 2020 und 15,4% für 2019

**Arbeitnehmerkündigungen\***

	2021	2020	2019
<b>In Prozent**</b>	<b>9,4</b>	<b>8,3</b>	<b>9,1</b>
davon weiblich	71,2%	71,8%	71,5%
davon männlich	28,8%	28,2%	28,5%
davon unter 30	28,4%	26,6%	26,2%
davon 30 bis 50	54,0%	56,0%	57,1%
davon über 50	17,7%	17,4%	16,7%

\* Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres

\*\* Seit 2019 werden Aufhebungsverträge, die arbeitnehmerseitig initiiert wurden (d. h. Aufhebungsverträge ohne Abfindung), zu den Arbeitnehmerkündigungen geschlüsselt.



**Inanspruchnahme von Elternzeit**

	2021		2020		2019	
	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*
<b>Gesamt</b>	4865	6,5	4.662	6,3	4.060	5,9
Weiblich	4127	7,2	3.938	7,0	3.345	6,4
Männlich	738	4,1	724	4,1	715	4,4

\* Jeweils gemessen an 100 % der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (zum Beispiel haben 7,0 % der weiblichen Beschäftigten 2020 Elternzeit in Anspruch genommen)

**Beschäftigte in Ausbildung und Studium\***

	2021	2020	2019
<b>Auszubildende gesamt</b>	5.554	5.274	4.389
davon in der Pflege	4.217	4.015	3.554
Ausbildungsquote	6,18%	6,18%	5,44 %
Abbruchquote in der Probezeit bei Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger	15 %	12 %	13 %
Medizinstudierende im praktischen Jahr	916	916	718
Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung	4.195	4.479	4.447
Famulantinnen und Famulanten	874	874	812

\* Zum 31.12. des Kalenderjahres

**Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger\***

	2021	2020	2019
Übernahmequote	86 %	78 %	79 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	934	886	774
Prüfung bestanden**	875	-	837
Angebot von Helios bekommen	862	791	737
Angebot angenommen	740	647	589

\* Die Zahlen für alle weiteren Ausbildungsberufe werden bisher nicht zentral erfasst.

\*\* Die Anzahl der bestandenen Prüfungen kann erst zum Ende des Folgejahres berichtet werden, da Wiederholungsprüfungen bis zu einem Jahr dauern können.

**Aus- und Weiterbildung**

	2021	2020	2019
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,31 %	0,29 %	0,43 %
Anzahl Veranstaltungen	3.300	2.989	..**
Anzahl Buchungen	26.500	26.781	..**

\* Ermittelt aus den Daten der Kliniken

\*\*Für das Jahr 2019 liegen keine Daten vor.

**Frauen in Führungspositionen**

	2021	2020	2019
<b>Gesamt*</b>	<b>31 %</b>	<b>31 %</b>	<b>30 %</b>
Ärztliche Direktorin oder Chefarztin	12 %	12 %	11 %
Leitende Oberärztin oder Oberarztin	35 %	35 %	34 %
Pflegedirektorin	57 %	57 %	59 %
Klinikgeschäftsführung	29 %	36 %	37 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	33 %	21 %	14 %
Leitung Zentrale Dienste	44 %	45 %	50 %
Regionalleitung	46 %	38 %	35 %

\* Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12. des Kalenderjahres

**Altersstruktur\***

	2021	2020	2019
<b>Altersdurchschnitt in Jahren</b>	<b>42,2</b>	<b>42,2</b>	<b>42,5</b>
Unter 30	20 %	20 %	19 %
30 bis 50	47 %	48 %	48 %
Über 50	33 %	32 %	33 %

\* Zum 31.12. des Kalenderjahres

**Altersstruktur in Führungspositionen**

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
<b>Gesamt*</b>	0,2%	53,0%	46,8%
Ärztliche Direktorinnen und Direktoren oder Chefärztinnen und Chefarzte	0,3%	25,9%	73,8%
Leitende Oberärztinnen und Oberärzte oder Oberärztinnen und Oberärzte	0,2%	59,3%	40,4%
Pflegedirektorinnen oder Pflegedirektoren	0,0%	54,2%	45,8%
Klinikgeschäftsführung	0,0%	89,1%	10,9%
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0,0%	33,3%	66,7%
Leitung Zentrale Dienste	0,0%	44,4%	55,6%
Regionalleitung	0,0%	54,3%	45,7%

\* Anzahl der Beschäftigten in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2021

**Alle Helios Beschäftigten nach Dienststart und Geschlecht\***

	GESAMT	WEIBLICH	MÄNNLICH
Ärztliches Personal	16,2%	44,7%	55,3%
Pflegepersonal**	41,6%	84,6%	15,4%
Med.-techn. Personal**	12,9%	88,2%	11,8%
Personal im Funktionsdienst**	11,8%	83,5%	16,5%
Klinisches Hauspersonal	1,2%	92,3%	7,7%
Technisches Personal**	0,2%	14,4%	85,6%
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	8,2%	71,3%	28,7%
Verwaltungspersonal**	6,8%	69,4%	30,6%
Personal im Sonderdienst	0,3%	52,7%	47,3%
Personal der Ausbildungsstätten	0,6%	74,4%	25,6%
Sonstiges Personal	0,2%	78,9%	21,1%

\* Zum 31.12.2021

\*\* Auszubildende sind der jeweiligen Dienststart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.