



MITARBEITER:INNEN

#teamgeist

Die Corona-Pandemie war für Helios eine Belastungsprobe, die wir dank des starken Einsatzes unserer Beschäftigten gemeistert haben: Mit großem Engagement haben sie die oft herausfordernde Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sichergestellt. Um auch in Zukunft auf ihren Einsatz zählen zu können, sorgen wir für sehr gute Ausgangsvoraussetzungen. Wir bilden exzellente Fachkräfte aus, entwickeln sie weiter und bieten ihnen sichere Arbeitsplätze.

Gemeinsam stark

Eine Fachkraft aus dem Ausland wie Herr Munam trifft einen der größten Anbieter stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Europa: Wie haben Sie sich gefunden?

Heike Fehlberg: Wir sind immer auf der Suche nach qualifiziertem Personal für den Pflegebereich, auch außerhalb von Deutschland. Zum einen rekrutieren wir aktiv selbst in verschiedenen Ländern, zum anderen arbeiten wir eng mit Kooperationspartnern und Behörden in Deutschland zusammen. Herr Munam hat sich bei unserem Bildungszentrum direkt für eine Ausbildung in der Pflege beworben.

Baraa Abdul Munam: Ich bin gelernter Gesundheits- und Krankenpfleger und interessiere mich sehr für Herzerkrankungen. Mein Traum ist es, in der Kardiologie zu arbeiten. Weil mein syrisches Abitur in Deutschland nicht anerkannt wird, kann ich nicht Medizin studieren. Darum habe ich mich für eine Ausbildung zur Pflegefachkraft beim Herzzentrum in Leipzig entschieden – für mich die beste Herzklinik in Deutschland!

Bei Fachkräften aus dem Ausland kann es kulturelle, soziale und fachliche Unterschiede geben. Wie gehen Sie mit den Herausforderungen um?

Heike Fehlberg: Die Teams in unseren Kliniken sind zum Teil vielfältig und interkulturell aufgestellt, da begegnen sich viele Nationalitäten und ganz unterschiedliche Lebenserfahrungen. Eine Besonderheit sehe ich beim Verständnis füreinander und zum Teil in der gegenseitigen Erwartungshaltung in der Zusammenarbeit. Hier stehen für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen Integrationsbeauftragte und auch Lernpaten bereit. Sie unterstützen in der ersten Phase des Ankommens, egal, ob bei Behördengängen, der Praxisanleitung für die berufliche Anerkennung und Ausbildung oder bei Alltagsfragen. Die Zeit miteinander wird sehr individuell gestaltet, manche nutzen sie für Gespräche, um die Deutschkenntnisse zu verbessern, und andere sind neugierig und möchten sich persönlich kennenlernen, bei Kinobesuchen, Theateraufführungen oder beim gemeinsamen Kochen.



Heike Fehlberg
Helios Projektleitung
Gewinnung und Integration
internationaler Fachkräfte



Baraa Abdul Munam
Gesundheits- und Kranken-
pflegehelfer am Helios Herz-
zentrum Leipzig

Um gut qualifizierte und engagierte Pflegefachkräfte gewinnen zu können, wirbt Heike Fehlberg für die Helios Kliniken gezielt Fachkräfte aus dem Ausland an. Damit allen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind, der berufliche Einstieg und das Einleben in Deutschland erleichtert wird, gibt es bei Helios ein eigenes Integrationsprogramm. Davon profitierte auch Baraa Abdul Munam aus Syrien, der im Sommer 2019 am Helios Herzzentrum in Leipzig seine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen hat.

**BARAA ABDUL MUNAM UND SEINE ARBEIT
WÄHREND DER COVID-19-PANDEMIE**

[Mehr erfahren](#)

Was davon hat Ihnen am meisten weitergeholfen, Herr Munam?

Baraa Abdul Munam: Am meisten ist mir die professionelle Einarbeitung durch das Team und dessen ständige Begleitung zugutegekommen. Die Kolleginnen und Kollegen haben viel Einsatz gezeigt und mir einen guten Start ermöglicht. Mit diesem Hintergrund kann ich jedem die Angst nehmen vor diesem Beruf, egal aus welcher Kultur man kommt!

Wo profitiert Helios am meisten von seiner interkulturellen Recruiting-Strategie?

Heike Fehlberg: Die internationalen Pflegefachkräfte haben häufig eine akademische Ausbildung an Universitäten abgeschlossen. Diese zielen vor allem auf komplexe medizinische Tätigkeiten und eine oft stark kooperativ ausgerichtete Zusammenarbeit in medizinischen Teams ab. Das deutsche Ausbildungssystem ist hingegen eine generalistische Ausbildung mit Spezialisierungsmöglichkeiten, in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Die Stärken aus beiden Ausbildungssystemen zusammenzubringen, ist ein großer Vorteil und bietet eine Chance, die medizinische Pflegequalität insgesamt voranzubringen.

Baraa Abdul Munam: Jede Kultur hat ihre eigenen Stärken und wenn man das zusammenbringt, erzielen wir gemeinsam die Professionalität, die Helios ausmacht. Außerdem baut der interkulturelle Austausch Barrieren ab und verbessert das kollegiale Miteinander.

Das Recruiting in anderen Ländern stößt nicht immer nur auf Zustimmung. Wie geht Helios mit dem Vorwurf um, dass Deutschland gut ausgebildete Fachkräfte aus dem globalen Süden abziehe, obwohl sie dort gebraucht würden?

Heike Fehlberg: Uns ist es wichtig, dass wir nur in Ländern Pflegefachkräfte rekrutieren, in denen diese ausreichend ausgebildet werden und die Anwerbung politisch unterstützt wird. Dazu haben wir eine Helios Länderstrategie entwickelt. Grundlage dafür ist, dass wir nicht in Ländern Personal gewinnen, die auf der WHO-Liste stehen, also bei denen bereits ein Mangel oder Eigenbedarf an Pflegekräften vorherrscht. Daran halten sich alle Kliniken bei Helios und auch bei allen Kooperationspartnern, die für uns rekrutieren, ist dies vertraglich festgehalten. Gemeinsam haben wir Prozesse und Strukturen für eine faire Anwerbung von Fachkräften etabliert.

Pflege ist in Deutschland ein wichtiges Thema, gerade im Spiegel der Corona-Pandemie. Möchten Sie in Ihrem Beruf in Deutschland bleiben?

Baraa Abdul Munam: Für mich kommt kein anderer Beruf infrage, weil ich mich in diesem Bereich am wohlsten fühle und es für mich die schönste Aufgabe ist, Menschen helfen zu dürfen. Zudem ist mir die Menschlichkeit, der direkte und persönliche Umgang mit den Patienten wichtig. Darum kann ich mir auf jeden Fall vorstellen, meine Zukunft hier weiter aufzubauen und damit abzusichern.

„Uns ist es wichtig, dass wir nur in Ländern Pflegefachkräfte rekrutieren, in denen diese ausreichend ausgebildet werden und die Anwerbung politisch unterstützt wird.“

Heike Fehlberg

„Jede Kultur hat ihre eigenen Stärken und wenn man das zusammenbringt, erzielen wir gemeinsam die Professionalität, die Helios ausmacht.“

Baraa Abdul Munam

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Unseren Beschäftigten verdanken wir, dass wir seit über 25 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 attraktiv auch für unsere potenziellen Bewerber 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. Gemeinsam 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. Regionalverantwortliche 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.

Beschäftigte

73.612

insgesamt



76 %

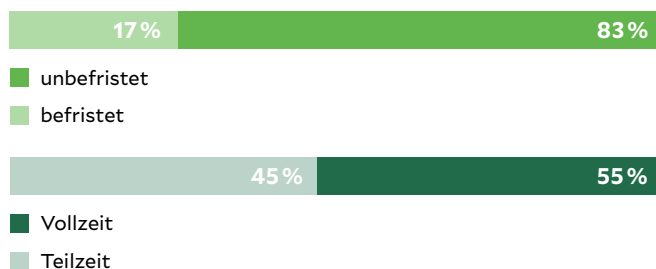
Frauen



24 %

Männer

Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis



Stabile Arbeitsverhältnisse

Zum 31.12.2020 waren bei Helios insgesamt 73.612 Menschen beschäftigt (2019: 68.613), davon 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. 83 Prozent unserer Belegschaft sind unbefristet angestellt. Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich bei Helios vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem wird die Facharztausbildung als befristete Beschäftigung durchgeführt, und auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden ist in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit ist dabei nahezu ausgeglichen: 55 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 45 Prozent in Teilzeit.

Für 84 Prozent unserer Belegschaft sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Unser 2006 erstmals geschlossener, seitdem kontinuierlich weiterentwickelter Helios Konzerntarifvertrag findet in 36 unserer Kliniken Anwendung. In 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 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 Daten zu unseren Beschäftigten sind im [Kapitel Kennzahlen ab S. 50](#) zu finden.

Personalmanagement digitalisieren

Mithilfe der Digitalisierung können wir viele Aufgaben des Personalmanagements standardisieren und erleichtern. Helios digitalisiert bereits seit mehreren Jahren schrittweise alle Prozesse – von der Lohnabrechnung über das Recruiting bis zur Personalverwaltung. Bereits seit 2018 nutzen wir zur Personalabrechnung eine einheitliche Software (LOGA) für das Gesamtunternehmen. Im Berichtsjahr wurde mit der Einführung weiterer Funktionen für das Personalmanagement in LOGA begonnen, wie etwa der elektronischen Personalakte und der Stellenplanung. Darüber hinaus führen wir an allen Kliniken ein einheitliches digitales Dienstplanungssystem (ASES) ein, das unsere Planungs- und Reportingmöglichkeiten erheblich verbessert.

Mehr Ausbildung im Corona-Jahr

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und jungen Menschen, die neue Ideen einbringen. 2020 absolvierten 5.274 Menschen eine Ausbildung bei Helios (2019: 4.389), entweder in einem unserer 29 unternehmenseigenen Bildungszentren oder im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern. Damit hatte Helios in dem von der Corona-Pandemie dominierten Jahr 2020 rund 1.000 Auszubildende mehr als im Jahr zuvor. Insgesamt konnten wir 2020 einen Rekordeingang an Bewerbungen für unsere Ausbildungsplätze verzeichnen: Durch die Pandemie sind Berufsbilder aus dem Medizin- und Pflegebereich für ein breites Publikum sichtbar geworden. 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.

Von den knapp 5.300 Auszubildenden befanden sich im Berichtsjahr 4.015 in einer Pflegeausbildung (2019: 3.554). Bezogen auf alle Ausbildungsberufe haben wir im Berichtsjahr 78 Prozent eines Jahrgangs (2019: 79 Prozent) übernommen. Darüber hinaus lernten insgesamt 874 Famulanten (2019: 812) bei Helios sowie 916 Medizinstudierende im praktischen Jahr (2019: 718) und 4.479 Ärzte in Weiterbildung (2019: 4.447). Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im [Kapitel Kennzahlen ab S. 52](#) abgebildet.

AUSBILDUNG BEI HELIOS

[Mehr erfahren](#)

Traineeprogramm: Talente fördern

Helios bietet eine Traineeausbildung in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement, Einkauf, IT, Finanzen und Controlling an. Zwei Jahre lang lernen Hochschulabsolventen mehrere Kliniken in unterschiedlichen Regionen kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nicht medizinischen Abteilungen – von der Patientenversorgung bis zum Klinikmanagement. Ziel ist es, die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereiches zu erlernen. Zusätzliches Wissen erlangen unsere Trainees in einem modularen Seminarprogramm. 2020 wurden bei Helios insgesamt 36 Trainees (2019: 38) ausgebildet. Insgesamt sind im Berichtsjahr 769 Bewerbungen für Traineeprogramme eingegangen gegenüber 260 im Jahr 2019.

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



5.274

Auszubildende

4.479

Ärzte in Weiterbildung

916

Medizinstudierende im
praktischen Jahr

874

Famulanten

36

Trainees

Systematisches Recruiting

Vor allem in Ballungszentren gibt es einen hohen Wettbewerb um Pflegekräfte. Hier ist es schwieriger, Positionen zu besetzen, für die eine spezialisierte Ausbildung notwendig ist, etwa für die Intensivstation oder die Neonatologie. Bei 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, umso leichter können wir hier Ärzte einstellen.

Helios hat eine Vielzahl an Instrumenten entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im medizinischen Bereich baut Helios etwa strukturierte Talentpools für die Position der Chefärztinnen und -ärzte auf. Im besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Pflegebereich konnten wir im Berichtsjahr rund 800 neue Pflegekräfte einstellen. Dazu hat auch die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne „Der wichtigste Job der Welt“ beigetragen, die wir 2019 gestartet und im Berichtsjahr weitergeführt haben. 2021 wird sie durch die neue Kampagne #EchtesLeben abgelöst, die eine langfristige und zielgruppenspezifische Arbeitgeberkommunikation aufbauen wird.

Unter dem Druck pandemiebedingter Einschränkungen wurden im Berichtsjahr viele Recruiting-Tools digital umgesetzt, zum Beispiel virtuelle Personalauswahl- und -entwicklungsverfahren in Assessment- oder Development-Centern. Auch die Gespräche mit Bewerber:innen aus dem Ausland, etwa im Bereich Pflege, wurden online durchgeführt. Weitere Daten zu unseren Neueinstellungen sind im [Kapitel Kennzahlen ab S. 51](#) abgebildet.



Befragung zur Integration bei Helios

Helios entwickelt aktuell einen Leitfaden, um seine Kliniken dabei zu unterstützen, die Integration internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter professioneller vorzubereiten. Die Erfahrungswerte unserer Beschäftigten sind hierfür wichtige Informationsquellen, die wir in punktuellen Interviews erschlossen haben und die in den Leitfaden einfließen werden. So wünschen sich Beschäftigte, die mit internationalen Pflegekräften zusammenarbeiten, mehr Zeit und Geduld für eine ganzheitliche Integration. Die internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Helios sehen sprachliche Hürden als ihre größte Herausforderung. Beschäftigte, die perspektivisch mit Pflegekräften aus dem Ausland zusammenarbeiten werden, gehen davon aus, dass unter anderem ein besseres Kennenlernen für eine Integration hilfreich sein könnte.



Rund **800 neue Pflegekräfte** wurden 2020 eingestellt.

Internationale Fachkräfte gewinnen und integrieren

Neben der Ausbildung von eigenem Personal und dem Werben um qualifizierte Fachkräfte im Inland gewinnt Helios Pflegefachkräfte auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Dabei rekrutiert Helios nicht in Ländern, die laut der Weltgesundheitsorganisation WHO selbst mit einem Pflegekräftemangel kämpfen. Bei der Länderauswahl ist es für Helios entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkennungsfähig ist. Schließlich müssen die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anerkennungsprozess durchlaufen. Rund 450 Pflegekräfte konnten wir 2020 im Ausland gewinnen, etwa von den Philippinen, aus Mexiko, Brasilien, Ägypten, Tunesien, Ungarn, Portugal und aus den Balkanstaaten.

Ein entscheidender Bestandteil der Personalgewinnung ist die Integration der neuen ausländischen Pflegekräfte in ihre neue Arbeitsumgebung und in ihr neues Lebensumfeld in Deutschland. Um eine langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen und die Entwicklung interkultureller Teams in den Kliniken zu unterstützen, haben wir lokale Ansprechpartner wie ausgebildete Integrationsbeauftragte, Praxisanleiter oder Lernpaten eingesetzt. Vorbereitungskurse für fachliche Prüfungen bieten wir unseren internationalen Beschäftigten in unseren Bildungszentren an. Zum Angebot gehören auch Sprachkurse, die 2020 erstmals online stattfanden und so auch schon vor der Einreise aus dem Ausland durchgeführt werden konnten. Auch Vorstellungsgespräche wurden 2020 digital geführt, was nun auch für die Zukunft beibehalten werden soll.

UNSER ANGEBOT FÜR INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE

[Mehr erfahren](#)

Seit 2020 bilden wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsmanagerinnen und -managern aus. Sie werden internationale Pflegekräfte bei der beruflichen, sprachlichen, sozialen und kulturellen Integration intensiv unterstützen. Viele lokale Initiativen an unseren Kliniken, wie etwa interkulturelle After-Work-Treffen, ergänzen unser Engagement, ausländische Fachkräfte erfolgreich in unser Unternehmen zu integrieren.

Mitarbeiterbindung stärken – 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. Im Jahr 2021 werden wir weitere Maßnahmen zur besseren Eingliederung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etablieren, wie etwa einen Onboarding-Mentor, Willkommensbroschüren für die Einarbeitung oder Feedbackgespräche in der Probezeit.

2020 ist die Quote der Arbeitnehmerkündigungen mit 8,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2019: 9,1%). Unsere Beschäftigten arbeiten im Durchschnitt 10,3 Jahre bei Helios (2019: 10,6 Jahre). Daneben konnten wir in unserer Pflegeausbildung die Abbrüche während der Probezeit reduzieren: So gehen seit 2016 die Abbrüche in der Probezeit kontinuierlich zurück. 2016 haben 18 Prozent der Auszubildenden in der Probezeit ihre Ausbildung abgebrochen, 2020 waren es 12 Prozent.

Helios hat zahlreiche Initiativen etabliert, um die Mitarbeiterbindung zusätzlich zu stärken. Dazu zählt das Helios Corporate Benefit-Programm, das exklusive Rabatte und Angebote bei Kooperationspartnern bietet sowie ein vielfältiges Kursangebot rund um das Thema Sport und Ernährung umfasst. Zudem erhalten unsere Beschäftigten die Helios

PlusCard, eine private Zusatzkrankenversicherung für Helios Mitarbeitende. 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

Im Jahr 2019 haben wir uns auf den Weg gemacht, unsere Unternehmensvision und -mission in fünf regionalen Workshops mit jeweils mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln. Aus den Ergebnissen der Veranstaltungen haben wir unsere Vision, Mission und sechs Leitsätze formuliert. Seit März 2021 werden – nach einer pandemiebedingten Pause – in sechs Projektwochen die sechs Leitsätze sowie die neue Vision und Mission intern kommuniziert. 2021 wollen wir Führungskräfte in Gesprächen und Workshops zu Botschaftern und Multiplikatoren weiterentwickeln. Ihre Aufgabe wird es sein, in allen Einrichtungen regionale und lokale Projekte anzustoßen, damit wir Schritt für Schritt unsere gemeinsame Vision in den Alltag überführen.



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.

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 werden 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 2020 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken pandemiebedingt durchschnittlich 0,29 Prozent (2019: 0,43 Prozent). Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Kliniken waren durch die Corona-Lage sehr eingespannt und konnten Bildungsangebote deshalb weniger wahrnehmen. Zudem wurde eine Vielzahl an Präsenzangeboten auf E-Learning-Angebote umgestellt und verursachte dadurch geringere Kosten.

Die fachlichen und außerfachlichen Seminare in unserer eigenen Seminardatenbank ermöglichen unseren Beschäftigten, sich entsprechend ihren Schwerpunkten weiterzubilden. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 817 verschiedene Seminare in insgesamt 2.989 Terminen angeboten. Insgesamt verzeichneten wir für dieses Gesamtangebot 26.781 Buchungen.



Rund **800 Weiterbildungsseminare** wurden 2020 angeboten.

Unser unternehmensweites Trainingsprogramm „Patientenzentrierte Kommunikation“ ist ein weiterer Baustein in unserem Weiterbildungsangebot. Hier lernen unsere Mitarbeitenden, stressfreier und wohlwillender mit Patienten, Angehörigen und Kollegen umzugehen – auch in angespannten Situationen am Arbeitsplatz. Die Seminare werden von Trainerinnen und Trainern geleitet, die wir selbst ausbilden. Rund 1.200 Mitarbeitende haben seit 2019 an den Schulungen teilgenommen, aufgrund der Kontakteinschränkungen waren es im Berichtsjahr deutlich weniger; jedoch konnten wir eine Netzwerkveranstaltung für die Trainerinnen und Trainer organisieren. Ziel ist es, das Programm 2021 wieder zu intensivieren und perspektivisch alle Helios Mitarbeitenden zum Thema patientenzentrierte Kommunikation 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. Mittlerweile setzen wir in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zunehmend digitale Formate ein. Das betrifft sowohl die Organisation von Lerninhalten über das sogenannte Helios Wissenskonto – ein digitales Bildungsmanagementsystem – als auch die Durchführung von Lernszenarien mit E-Learning- und Online-Seminaren. Auf der



Rund **80 E-Learning-Seminare** werden auf der **Helios Lernbar** angeboten.

Lernmanagementplattform Helios Lernbar registrierten wir im Laufe des Jahres 2020 insgesamt 717.750 Log-ins, in der Spitze waren rund 650 Lernende (2019: 220) gleichzeitig auf der Plattform aktiv. Im Berichtsjahr haben wir auch die ersten Pflichtunterweisungen zu den Themen Arbeits-, Brand- und Datenschutz sowie Basishygiene im gesamten Unternehmen digital angeboten. In einzelnen Kliniken profitieren die Mitarbeitenden zudem von weiteren fachspezifischen E-Learning-Angeboten, beispielsweise zum Strahlenschutz oder zur Transfusionsmedizin.

Um unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuwerten, nutzen wir jährliche Feedbackgespräche mit Beschäftigten. Zudem analysieren wir, wie effektiv die digitalen Angebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Dafür betrachten wir erhobene Nutzungsstatistiken oder Teilnehmerquoten und führen qualitative Evaluationen durch.

Helios Wissensziele

Unsere jährlichen Helios Wissensziele sind Online-Schulungen von Mitarbeitenden über alle Berufsgruppen hinweg. Im Berichtsjahr waren die Helios Wissensziele: „Stark in die Zukunft“ und „Patienten im Mittelpunkt“. Beim ersten Wissensziel haben Beschäftigte gelernt, wie Helios sich zukünftig ausrichten möchte, um beispielsweise mithilfe einer verbesserten Versorgungsstruktur langfristig höchste medizinische Qualität zu gewährleisten. Für das zweite Fokusthema haben die Mitarbeitenden die Sichtweise der Patientinnen und Patienten eingenommen, um die Interaktion mit ihnen zu verbessern. Insgesamt konnten wir mit diesen Schulungen rund 50 Prozent unserer Beschäftigten erreichen.



Wissen über das Coronavirus vermitteln

Die fachliche Aus- und Weiterbildung bei Helios konzentrierte sich 2020 auf Online-Schulungen zum Coronavirus. Im Frühjahr 2020 haben wir damit begonnen, Mitarbeitende in den Kliniken auf die erwartete Pandemie vorzubereiten und Fachpersonal, das bisher nicht zwingend auf Intensivstationen tätig war, für einen möglichen Einsatz dort zu schulen. In kürzester Zeit haben wir hierfür Onlinekurse zu Basis-, Fortgeschrittenen- und Expertenwissen zum Coronavirus entwickelt. Die Mitarbeitenden durchliefen auch Simulationen an unseren drei Simulationszentren, um die Qualität der Behandlungen zu verbessern. Zudem boten wir eine Reihe von psychologischen Schulungen zur Unterstützung in der Pandemie an, beispielsweise zu Achtsamkeit und Selbstschutz in Krisensituationen.

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 stets aktuellen Datenbanken UpToDate, PubMed, Amboss und Rote Liste. 2020 initiierten wir eine unternehmensweite Umfrage bei Ärzten in Weiterbildung und Auszubildenden zur Qualität der Ausbildung. Daraus werden im nächsten Schritt konkrete Maßnahmen abgeleitet.

Führungskompetenzen stärken

Was wir unter einer konstruktiven Führung verstehen, halten wir seit 2013 in unserem Verhaltenskodex für Führungskräfte fest. 2021 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 pflegen. 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 Onlinekurse, Seminare, Workshops oder 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 auf dem aktuellen Stand bei rechtlichen Themen. 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, ihren Job mit 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, die Kinder während einer Arbeitszeit zu betreuen. Um dies zu erleichtern, bieten wir deutschlandweit an 35 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 739 Kinder (2019: 709) 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-sharingmodellen. Dabei achten wir darauf, eine lückenlose Patientenversorgung zu gewährleisten.

Im Jahr 2020 haben insgesamt 4.662 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2019: 4.060), davon 3.938 weibliche und 724 männliche Beschäftigte. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzerntarifvertrag 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 dieses möglich war, das Arbeiten von zu Hause ermöglicht und zudem flexible Arbeitszeiten eingeführt. Gleichzeitig haben 2020 viele Standorte ihre Betreuungsangebote für die Kinder der Beschäftigten erweitert, um die pandemiebedingte Schließung von Kindergärten und Schulen aufzufangen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es Helios ein zentrales Anliegen, Diskriminierung zu vermeiden und für Chancengleichheit zu sorgen. Niemand darf bei Helios aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität benachteiligt werden.

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 wiederum die Geschäftsführungen der einzelnen Kliniken zuständig.



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

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

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

Helios verfolgt schon seit vielen Jahren – unabhängig von gesetzlichen Vorschriften – das klare Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Im Jahr 2020 waren insgesamt 31 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2019: 30 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 S. 53](#) 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 [„Internationale Fachkräfte gewinnen und integrieren“, S. 26](#))

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-, Bagatel- 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, welcher die arbeitsmedizinische Betreuung zentral steuert mit dem Ziel, eine flächendeckende Betreuung an allen Klinikstandorten zu ermöglichen. Die Arbeitssicherheit wird regional koordiniert und an den Standorten durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit umgesetzt.

Im Jahr 2020 hat der Geschäftsbereich Arbeitsmedizin 54 unserer 89 Kliniken arbeitsmedizinisch unterstützt. Die restlichen 35 Standorte wurden von externen Arbeitsmedizinern betreut. 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 sind das zentrale Dokument des Arbeitsschutzes. 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. Abschließend kontrollieren interne Expertinnen und Experten, ob alle Anforderungen an den Gesundheitsschutz eingehalten werden. Darüber hinaus finden externe Kontrollen durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und durch unseren Mutterkonzern Fresenius statt.

Hohe Hygieneanforderungen sind zentrale Maßnahmen, um unser medizinisches Personal zu schützen. Diese führen jedoch zu einer Mehrbelastung der Haut. Um dem entgegenzuwirken, leiten wir Aufklärungsarbeit bei unseren Beschäftigten und unterstützen bei fachgerechtem Einsatz von Desinfektionsmitteln, wählen Hautschutzpflegemittel sorgfältig aus und stellen für die verschiedenen Tätigkeiten zwischen der Hygiene, der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsschutz zentrale abgestimmte Hautschutzpläne flächendeckend zur Verfügung. Die Gestaltung der persönlichen Schutzausrüstung erklärt sich hierbei von selbst.

2020 lag der besondere Fokus unserer Arbeit auf der Pandemie-Situation: Expertinnen und Experten der Krankenhaushygiene und der Arbeitssicherheit haben kontinuierlich unsere bestehenden Gefährdungsbeurteilungen angepasst, aktuell 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.

Darüber hinaus etablierten wir im Berichtsjahr eine Online-Schulung und eine effektive Praxisstaffelung von unseren Brandschutzhelferinnen und -helfern. So lernen die Beschäftigten mit Löscheinrichtungen umzugehen. Parallel dazu haben wir die aktuellen Brandschutzmaßnahmen jeder einzelnen Klinik bewertet und optimiert.

Falls trotz aller Prävention ein Arbeitsunfall passiert, wird lokal eine spezifische Bewertung vorgenommen, die auch mit den zuständigen Kontrollbehörden besprochen und beurteilt wird.

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

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 2020 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*

	2020		2019		2018	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
Gesamt	73.612	100,0	68.613	100,0	66.465	100,0
Weiblich	56.049	76,1	52.261	76,2	50.521	76,0
Männlich	17.563	23,9	16.352	23,8	15.944	24,0

* Zum 31.12. des Kalenderjahres; exklusive Praktikanten, Medizinstudenten 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 Leiharbeiter werden nicht systematisch erhoben.).

Arbeitsvertrag*

	2020	2019	2018
Unbefristet	82,5%	83,9%	83,9%
Davon weiblich	77,4%	77,4%	77,1%
Davon männlich	22,6%	22,6%	22,9%
Befristet**	17,5%	16,1%	16,1%
Davon weiblich	70,2%	69,8%	70,5%
Davon männlich	29,8%	30,2%	29,5%

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

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

Beschäftigungsverhältnis*

	2020	2019	2018
Vollzeit	54,8%	54,0%	54,7%
Davon weiblich	67,6%	67,6%	67,1%
Davon männlich	32,4%	32,4%	32,9%
Teilzeitmodelle	45,1%	45,9%	44,3%
Davon weiblich	86,4%	86,2%	86,8%
Davon männlich	13,6%	13,8%	13,2%
Sonstige**	0,1%	0,1%	1,1%

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

** Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die z. B. mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

Hinweis:

- › Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- › Die Angaben enthalten bis zum 31.12.2018 die Daten des zu Fresenius Vamed transferierten Reha-Geschäfts. Um eine gute Vergleichbarkeit über die Jahre zu schaffen, berichten wir auch relative Werte.
- › Die Anzahl von Beschäftigten wird immer in Köpfen angegeben.
- › Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe Tabelle 1). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*

	2020	2019	2018
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,3	10,6	10,8

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Neueinstellungen*

	2020	2019	2018
In Prozent**	14,2%***	15,3%***	15,9%***
Davon weiblich	69,4%	69,4%	67,9%
Davon männlich	30,6%	30,6%	32,1%
Davon unter 30	34,3%	32,4%	31,6%
Davon 30 bis 50	52,6%	53,1%	50,6%
Davon über 50	13,1%	14,5%	17,8%

* 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, 15,4% für 2019 und 16,0% für 2018.

Arbeitnehmerkündigungen*

	2020	2019	2018
In Prozent**	8,3%	9,1%	6,9%
Davon weiblich	71,8%	71,5%	71,0%
Davon männlich	28,2%	28,5%	29,0%
Davon unter 30	26,6%	26,2%	29,1%
Davon 30 bis 50	56,0%	57,1%	56,4%
Davon über 50	17,4%	16,7%	14,6%

* 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 durch den Arbeitnehmer initiiert wurden (d.h. Aufhebungsverträge ohne Abfindung), zu den Arbeitnehmerkündigungen geschlüsselt.

Inanspruchnahme von Elternzeit

	2020		2019		2018	
	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*
Gesamt	4.662	6,3	4.060	5,9	4.833	7,3
Weiblich	3.938	7,0	3.345	6,4	4.131	8,2
Männlich	724	4,1	715	4,4	702	4,4

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

Beschäftigte in Ausbildung und Studium*

	2020	2019	2018
Auszubildende gesamt	5.274	4.389	3.859
Davon in der Pflege	4.015	3.554	3.150
Ausbildungsquote	6,18 %	5,44 %	4,94 %
Abbruchquote in der Probezeit bei Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger	12 %	13 %	14 %
Medizinstudenten im praktischen Jahr	916	718	749
Ärzte in Weiterbildung	4.479	4.447	4.410
Famulanten	874	812	724

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger*

	2020	2019	2018
Übernahmequote	78 %	79 %	68 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	886	774	810
Prüfung bestanden**	-	837	746
Angebot von Helios bekommen	791	737	665
Angebot angenommen	647	589	507

* 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

	2020	2019	2018
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,29 %	0,43 %	0,38 %
Anzahl Seminare	817	-**	-**
Anzahl Termine	2.989	-**	-**
Anzahl Buchungen	26.781	-**	-**

* Ermittelt aus den Daten der Kliniken.

** Für die Jahre 2018 und 2019 liegen keine Daten vor.

Frauen in Führungspositionen

	2020	2019	2018
Gesamt*	31 %	30 %	29 %
Ärztliche Direktorin und Chefärztin	12 %	11 %	11 %
Leitende Oberärztin und Oberärztin	35 %	34 %	33 %
Pflegedirektorin	57 %	59 %	62 %
Klinikgeschäftsführung	36 %	37 %	34 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	21 %	14 %	17 %
Leitung Zentrale Dienste	45 %	50 %	52 %
Regionalleitung	38 %	35 %	41 %

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

Altersstruktur*

	2020	2019	2018
Altersdurchschnitt in Jahren	42,2	42,5	42,6
Unter 30	20 %	19 %	18 %
30 bis 50	48 %	48 %	49 %
Über 50	32 %	33 %	33 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Altersstruktur in Führungspositionen

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
Gesamt*	0,1%	53,9%	46,0%
Ärztliche Direktor:innen und Chefärzt:innen	0,0%	27,9%	72,1%
Leitende Oberärzt:innen und Oberärzt:innen	0,0%	60,0%	40,0%
Pflegedirektor:innen	0,0%	58,0%	42,0%
Klinikgeschäftsführung	4,9%	85,2%	9,8%
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0,0%	42,9%	57,1%
Leitung Zentrale Dienste	0,0%	54,5%	45,5%
Regionalleitung	0,0%	56,7%	43,3%

* Anzahl der Beschäftigten in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2020.

Alle Helios Beschäftigten nach Dienstarten und Geschlecht*

	GESAMT	DAVON WEIBLICH	DAVON MÄNNLICH
Ärztliches Personal	16,7%	44,9%	55,1%
Pflegepersonal**	40,4%	84,9%	15,1%
Med.-techn. Personal**	13,0%	88,8%	11,2%
Personal im Funktionsdienst**	11,9%	83,8%	16,2%
Klinisches Hauspersonal	1,3%	92,4%	7,6%
Technisches Personal**	0,3%	12,7%	87,3%
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	8,4%	71,6%	28,4%
Verwaltungspersonal**	6,5%	70,0%	30,0%
Personal im Sonderdienst	0,3%	54,0%	46,0%
Personal der Ausbildungsstätten	0,6%	74,9%	25,1%
Sonstiges Personal	0,4%	77,0%	23,0%

* Zum 31.12.2020.

** Auszubildende sind der jeweiligen Dienstart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.