


HELIOS EinBlicke

Mitarbeiter 2016

 **Thema:** Arbeitgeber HELIOS – Karriere, Familie und Tarif

Die zweite Ausgabe der EinBlicke 2016 gibt erneut einen Überblick über unsere wichtigsten Mitarbeiterkennzahlen. Außerdem werden Daten und Fakten zu den Themen Teilzeitbeschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt. Im Fokus steht zudem unser Zentraler Dienst Talentmanagement und unsere Strategie bei der Besetzung von Führungspositionen in Medizin und Management.



ARBEITGEBER HELIOS

Die HELIOS Einblicke zeigen unsere wichtigsten Mitarbeiterkennzahlen und ihre Entwicklung im Jahr 2015. Darüber hinaus beschäftigt sich dieser Bericht mit der beruflichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und zeigt auf, wie es mit unseren Entwicklungsprogrammen und unserem Netzwerk gelingt, vakante Führungspositionen in Medizin und Management zu besetzen.

Mitarbeiterzahlen

Insgesamt beschäftigt HELIOS bundesweit 69.728 Mitarbeiter (52.289 Vollkräfte) und gehört damit unverändert zu den großen Arbeitgebern in Deutschland. Die Zahl der Mitarbeiter veränderte sich im Vergleich zum Vorjahr (68.852 Mitarbeiter) nur gering, nachdem 2014 mit dem Erwerb von 41 Rhön Kliniken die Mitarbeiterzahl um 60 Prozent angestiegen war. Das Pflegepersonal stellt bei HELIOS mit 25.353 Mitarbeitern die größte Berufsgruppe dar, gefolgt von den Ärzten und dem medizinisch-technischen Personal.

Mitarbeiter: Köpfe und Vollzeitkräfte

	Köpfe			Vollzeitkräfte		
	2015	2014	Abweichung	2015	2014	Abweichung
Ärztliches Personal	11.066	10.670	4%	9.260	8.956	3%
Pflegepersonal	25.353	25.984	-2%	17.619	17.527	1%
Med.-techn. Personal	10.679	10.369	3%	7.910	7.733	2%
Personal im Funktionsdienst	7.938	7.154	11%	6.506	6.216	5%
Klinisches Hauspersonal*	1.127	883	28%	648	360	80%
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst*	7.533	6.624	14%	5.518	5.804	-5%
Technisches Personal	683	687	-1%	619	637	-3%
Verwaltungspersonal	4.694	4.657	1%	3.688	3.640	1%
Personal im Sonderdienst**	226	222	2%	257	271	-5%
Personal der Ausbildungsstätten	224	215	4%	191	181	6%
Sonstiges Personal*	205	1.387	-85%	74	529	-86%
Gesamt	69.728	68.852	1%	52.289	51.855	1%

* Die starken Abweichungen in diesen Mitarbeitergruppen beruhen auf der unterschiedlichen Dienstarten-Eingruppierung von Vollkräften und Köpfen im Jahr 2014. Diese Fehlmeldungen konnten aufgrund der Datenvalidierung 2015 behoben werden.

** Mitarbeiter mit mehreren Dienstarten werden nur einmal als Kopf gezählt und zwar in der Dienstart, wo der größere VK-Anteil besteht. Signifikant ist dies lediglich im Sonderdienst, da sich dort die Mitarbeiter aus dem Betriebsrat wiederfinden, die überdurchschnittlich häufig in zwei Dienstarten eingesetzt sind. Daraus ergibt sich im Sonderdienst eine höhere VK-Zahl als angegebene Köpfe.

Impressum

Verleger: HELIOS Kliniken GmbH, Geschäftsführung Karin Gräppi, Friedrichstraße 136, 10117 Berlin, Tel.: (030) 52 13 21-0
 Verantwortlich für den Inhalt: Natalie Erdmann (V.i.S.d.P.), c/o HELIOS Kliniken GmbH
 Redaktion: Constanze von der Schulenburg Gestaltung und Satz: Frank Schulze Stand: August 2016

Teilzeitquote, Kinderbetreuung und Kinderbetreuungskostenzuschuss

Teilzeitquote

Die Möglichkeit, ihren Beruf in Teilzeit auszuüben, bedeutet für viele Mitarbeiter ein hohes Maß an Flexibilität, weil es ihnen so besser gelingt, ihren Job mit ihrem Familienleben zu vereinbaren. Deshalb ist dieses Angebot für HELIOS ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der einen Seite und eine höhere Kontinuität in unserer Mitarbeiterschaft auf der anderen Seite aktiv zu fördern. 2015 arbeiteten rund 30.000 Mitarbeiter in Teilzeit, das entspricht einer Teilzeitquote von 43,2 Prozent. Diese Quote blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Sehr häufig nutzen unsere Mitarbeiter in der Pflege das Angebot, in Teilzeit zu arbeiten; die Quote lag hier bei 42,6 Prozent.

Mitarbeiter in Teilzeit 2015

	Teilzeit	Köpfe gesamt	TZ-Quote
Ärztliches Personal	3.006	11.066	27,2%
Pflegepersonal	10.790	25.353	42,6%
Med.-techn. Personal	5.483	10.679	51,3%
Personal im Funktionsdienst	3.638	7.938	45,8%
Klinisches Hauspersonal	882	1.127	78,3%
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst	4.376	7.533	58,1%
Technisches Personal	86	683	12,6%
Verwaltungspersonal	1.599	4.694	34,1%
Personal im Sonderdienst	65	226	28,8%
Personal der Ausbildungsstätten	98	224	43,8%
Sonstiges Personal	90	205	43,9%
Gesamt	30.113	69.728	43,2%

Stichtag 31.12.2015

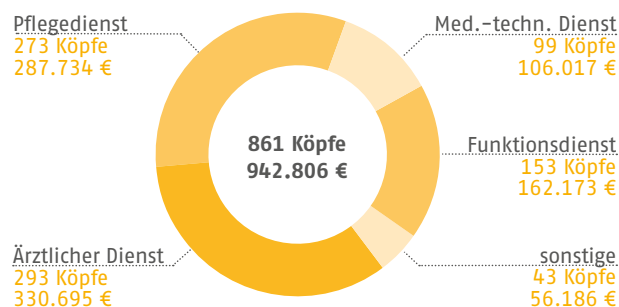
Kinderbetreuung bei HELIOS

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bauen wir unsere Angebote zur Kinderbetreuung an den Klinikstandorten kontinuierlich aus: Für viele Bewerber ist die Möglichkeit, dass ihre Kinder am Standort der HELIOS Klinik betreut werden können, ein starkes Argument, bei uns zu arbeiten. 2015 konnte HELIOS in ganz Deutschland insgesamt 32 Einrichtungen zur Kinderbetreuung anbieten; diese reichen von der Tagespflege in den Räumen der Klinik über Belegplätze im städtischen Kindergarten, klinikeigenen Kitas bis hin zur Rund-um-die-Uhr-Betreuung: Hier eröffnete HELIOS 2015 in Stralsund die vierte 24-Stunden Kita – ein Angebot, das insbesondere den Anforderungen von Eltern, die im Schichtbetrieb arbeiten, sehr entgegen kommt. 2015 ließen insgesamt 521 HELIOS Mitarbeiter ihre Kinder in unseren Kindergärten betreuen.

Kinderbetreuungskosten-Zuschuss

Mitarbeiter, die früher aus ihrer Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, erhalten einen Zuschuss zu ihren Kinderbetreuungskosten von monatlich bis zu 150 Euro. Dies ist in den HELIOS Konzerntarifverträgen, die HELIOS 2006 mit dem Marburger Bund und 2007 mit ver.di geschlossen hat, festgeschrieben. 2015 nahmen insgesamt 861 Mitarbeiter diesen Zuschuss in Anspruch. Damit unterstützte HELIOS die Kinderbetreuungskosten seiner Mitarbeiter mit einem Umfang von rund 940.000 Euro.

Inanspruchnahme Kinderbetreuungskosten-Zuschuss



Frauen in Führungspositionen

Ganz unabhängig von gesetzgeberischen Vorschriften verfolgen wir seit Jahren das klare Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu stärken. Im Bereich der Klinikgeschäftsführungen gelingt uns dies gut: Hier liegt der Frauenanteil bei 41 Prozent. Gestiegen ist 2015 auch der Frauenanteil im Bereich der Regionalleitungen; er erhöhte sich von 34 auf 44 Prozent. Auch im ärztlichen Dienst ist ein steigender Trend zu verzeichnen, den wir weiter stärken wollen.

Entwicklung Frauenquote nach Bereichen

	2015	2014	2013
Ärztliche Direktorin / Chefärztin	10	9	7
Leitende Oberärztin / Oberärztin	32	32	32
Pflegedienstleitung	71	70	64
Klinikgeschäftsführung	41	39	41
Unternehmens-/Regionalgeschäftsführung	13	13	15
Leitung Zentrale Dienste	44	38	42
Regionalleitung	44	34	33

Stichtag jeweils 31.12., in %

Fort- und Weiterbildung

Die HELIOS Handlungsempfehlung Fort- und Weiterbildung regelt unter anderem den Orientierungswert für die Ermittlung der lokalen Fort- und Weiterbildungsbudgets. Dieser beträgt 0,4 Prozent des Umsatzes der jeweiligen Klinik. In 2015 wurden auf Ebene der Kliniken in Summe rund 24 Millionen Euro für diesen Bereich ausgegeben (2014: 22 Millionen). Hinzu kamen zentral getragene Ausgaben für die HELIOS Qualifizierungsinitiative, die ausgewählte Weiterbildungsmaßnahmen der medizinischen Fachgruppen sowie HELIOS-übergreifende Projekte finanziert. Hier stand 2015 der Bau von drei Simulationszentren an unseren Kliniken in Krefeld, Erfurt und Hildesheim im Mittelpunkt. HELIOS gab 2015 somit insgesamt rund 28 Millionen Euro (2014: 26 Millionen) für die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter aus.

Darüber hinaus bildet HELIOS an 49 eigenen bzw. kooperierenden Bildungszentren mehr als 3.000 junge Menschen im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege sowie weiteren medizinischen Hilfsberufen aus.

Tarif

Nachdem wir 2015 mit den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund jeweils Abschlüsse für unsere Konzerntarifverträge erzielten, steht das Jahr 2016 im Zeichen zahlreicher Haustarifverhandlungen. Neben der Verhandlung von Entgelterhöhungen auf Klinikebene und Regelungen für unsere Auszubildenden richten wir auch 2016 einen Fokus darauf, Elemente zur Gesundheitsförderung unserer Beschäftigten tarifvertraglich zu fixieren.

Mitbestimmung

Die Mitbestimmung ist bei HELIOS entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Ergänzende Regelungen finden sich in einem Tarifvertrag zur Gremienstruktur. 2015 hat HELIOS rund 13,6 Millionen Euro für Personal- und Sachkosten ausgegeben, die direkt der Mitbestimmungsarbeit zuzuordnen sind, rund eine Million Euro mehr als im Vorjahr. Nicht berücksichtigt sind in dieser Summe solche Kosten, die z.B. durch nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder in unseren Kliniken bzw. Gesellschaften entstehen.

Ausgaben für die Mitbestimmung

	2015	2014	2013	2012	2011
Personalkosten* (in T€)	10.189	9.758	6.268	5.887	4.696
Sachkosten (in T€)	3.403	2.810	1.736	1.665	1.124
Summe (in T€)	13.592	12.568	8.003	7.552	5.820
	2015	2014	2013	2012	2011
Anzahl freigestellter Mitarbeiter (in Köpfen)	279	277	183	177	139
Anzahl freigestellter Vollkräfte (Durchschnitt)	154	154,8	100	98	74
Aufwand Gesamt pro freigestellte Vollkraft (in €)	88.338	81.201	80.214	76.900	78.649
	2015	2014	2013	2012	2011
Vollkräfte HELIOS (Durchschnitt)	51.885	50.213	32.777	32.059	26.568
Betriebsratskosten pro Vollkraft (HELIOS Gesamt, in €)	262	250	244	236	219

Rechnerische Differenzen können sich aufgrund von Rundungen ergeben
 * Eingerechnet sind nur direkte Kosten, keine kalkulatorischen (z.B. für Büroräume, Arbeitszeitausfall für Betriebsversammlungen etc.)

Ausbildung und Bindung von Führungsnachwuchs

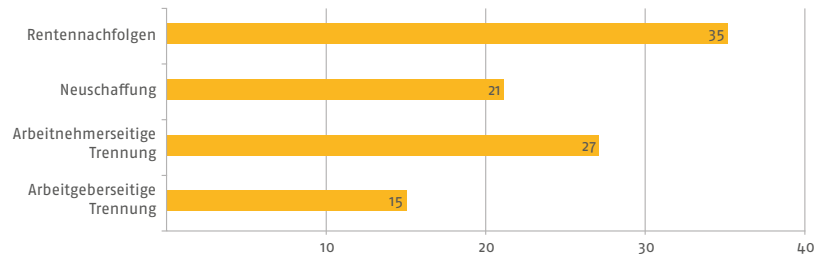
HELIOS kümmert sich sehr frühzeitig um die Entwicklung talentierter künftiger Führungskräfte – im ärztlichen Dienst ebenso wie in der Pflege und im Management. Unser Ziel ist es, geeignete Mitarbeiter früh ausfindig zu machen, sie systematisch weiterzubilden und zu entwickeln, um sie langfristig an uns zu binden. Sowohl über interne Entwicklung als auch die gezielte Suche am Markt wollen wir die besten Führungskräfte für HELIOS finden und damit langfristig das Unternehmenswachstum sichern.

Einen wesentlichen Beitrag zur Personalentwicklung und -gewinnung leisten unsere 26 medizinischen Fachgruppen. In jeder Fachgruppe sind jeweils alle Chefärzte einer Fachrichtung vertreten, die Fachgruppe Pflege umfasst alle bei HELIOS tätigen Pflegedirektoren. Die Fachgruppen nehmen neben ihrem Auftrag, sich um die Weiterentwicklung der Pflege, der Medizin und der medizinischen Qualität in ihrem jeweiligen Fachgebiet zu kümmern, eine zunehmend wichtige Rolle als interne und externe „Netzwerker“ bei der Personalentwicklung und -gewinnung ein. Dies zum einen, indem die Leiter der einzelnen Fachgruppen als fachliche Berater bei der Einstellung neuer Chefärzte und Pflegedirektoren eingebunden sind, zum anderen, indem die Führungskräfte aktiv ihr Netzwerk für die Personalgewinnung nutzen.

Entwicklung von Führungskräften im ärztlichen Dienst

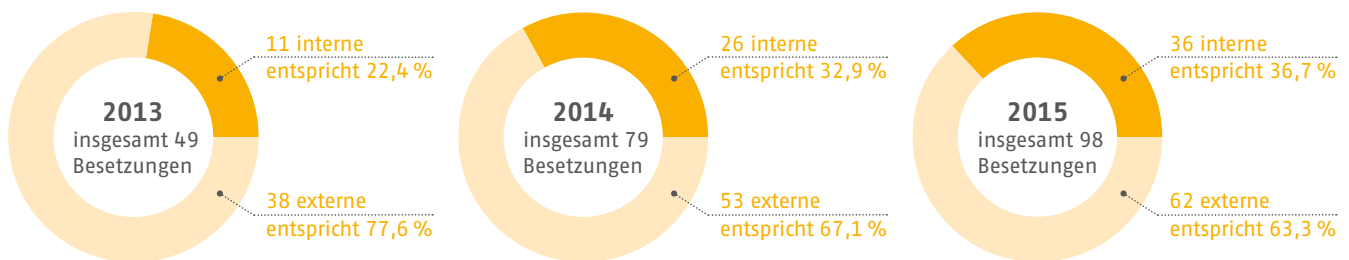
Zum Stichtag 31.12.2015 waren bei HELIOS 831 Chefärzte tätig. Im gesamten Jahr 2015 waren 98 Chefarztpositionen ausgeschrieben, davon 35 aufgrund geplanter Renteneintritte und 21 durch Stellen-Neuschaffungen im Rahmen des Unternehmenswachstums. Der Rest verteilt sich wie in der Grafik ersichtlich.

Gründe für Stellenausschreibungen – Chefarztpositionen 2015



Mit Unterstützung unserer medizinischen Fachgruppen und verbunden mit den internen Führungskräfteentwicklungs-Programmen besetzte HELIOS im Jahr 2015 mehr als ein Drittel (36,7 Prozent) dieser Chefarztpositionen aus dem Unternehmen heraus mit eigenen Ärzten. Der Jahresvergleich zeigt, dass HELIOS den Anteil seiner internen Besetzungen in diesen Positionen über die Jahre hinweg kontinuierlich steigern konnte – von 22,4 Prozent im Jahr 2013 auf 36,7 Prozent im Jahr 2015.

Interne und externe Besetzungen HELIOS Chefärzte



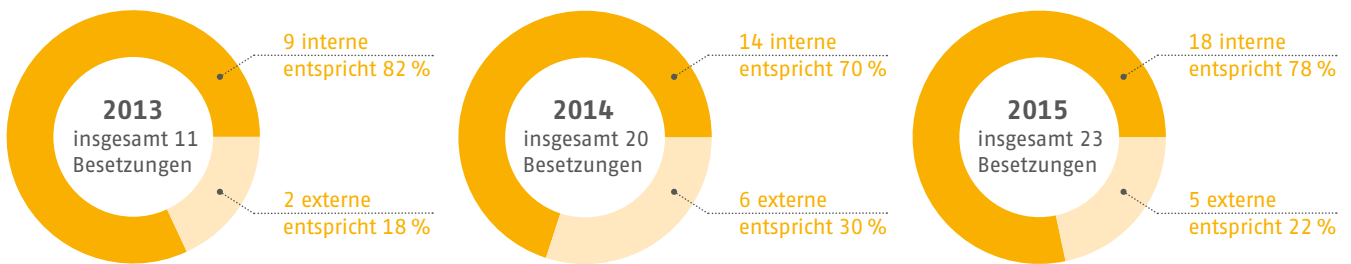
Wie geht es weiter? Von den aktuell bei HELIOS tätigen Chefärzten ist rund ein Viertel über 58 Jahre alt. Deshalb werden in den nächsten fünf bis acht Jahren alleine aufgrund von Renteneintritten rund 200 Stellen neu zu besetzen sein. Umso wichtiger ist es, frühzeitig den eigenen Nachwuchs in unseren Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen weiter zu fördern und gute Oberärzte zu Chefärzten zu entwickeln, aber auch die Entwicklung der Oberärzte voranzutreiben, z.B. mit dem Programm „Fit für Führung“, das sich früh um den Aufbau künftiger Oberärzte kümmert (siehe Kasten Seite 8).

Führungsnachwuchs im Bereich Pflege

Auch in der Pflege hat die Förderung des Nachwuchses einen hohen Stellenwert, sowohl durch die vielfältigen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, als auch durch die Führungskräfte-Entwicklungsprogramme und die Angebote für das mittlere Management.

2015 besetzte HELIOS seine Pflegedirektoren-Positionen zum größten Teil mit eigenen Stationsleitungen. Auch aus den Traineeprogrammen kamen Absolventen zum Einsatz. So konnten wir von insgesamt 23 zu besetzenden Stellen 18 intern besetzen.

Interne und externe Besetzungen HELIOS Pflegedirektoren



Auch künftig wollen wir uns intensiv um die Entwicklung unserer Stationsleitungen und unserer Pflegemanagement-Trainees kümmern: Mehr als drei Viertel unserer insgesamt 126 Pflegedirektoren in Kliniken und Senioreneinrichtungen sind heute im Alter zwischen 46 und 65 Jahren. Allein 20 Pflegedirektorenstellen werden in den nächsten fünf bis acht Jahren altersbedingt neu zu besetzen sein.

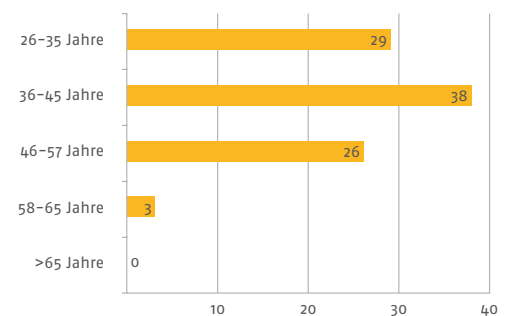
Führungsnachwuchs im Management

41 Prozent unserer Klinikgeschäftsführer sind weiblich – damit setzt HELIOS seinen Trend der letzten Jahre fort, den Frauenanteil in diesen Positionen zu stärken. Auch in der Altersstruktur legen wir Wert auf eine gute Mischung: 29 der insgesamt 96 Klinikgeschäftsführer, die zum 31.12.2015 bei HELIOS tätig waren, sind unter 35 Jahre alt. In der Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen sind 38 Kollegen tätig, 29 Klinikgeschäftsführer sind über 46 Jahre alt.

44 Prozent der aktuellen Klinikgeschäftsführer stammen aus unserem Trainee- oder Assistentenprogramm, oder sind talentierte Quereinsteiger aus den eigenen Reihen.

2015 waren bei HELIOS insgesamt 18 Klinikgeschäftsführungs-Positionen zu besetzen, von denen zwölf intern und sechs extern besetzt wurden. Die offenen Klinikgeschäftsführungspositionen ermöglichten wiederum HELIOS-interne Karrieren, indem z.B. Geschäftsführer von einem Regel- oder Schwerpunktversorger in ein Krankenhaus der nächsthöheren Versorgungsstufe wechselten. Durch diese internen Karriereschritte entstehen in der Folge weitere offene Positionen, so dass 2015 bei ursächlich 18 offenen Klinikgeschäftsführer-Positionen in der Folge insgesamt 28 Stellen in diesem Bereich neu zu besetzen waren. 22 davon wurden mit HELIOS-eigenen Führungskräften und Nachwuchsführungskräften besetzt, sechs mit erfahrenen Managern aus dem Klinikmarkt.

Altersstruktur der Klinikgeschäftsführer



Führungskräfteentwicklung und Führungsanspruch

HELIOS entwickelt seine Führungskräfte in eigenen Entwicklungsprogrammen. So werden z.B. seit nunmehr 16 Jahren mittlere Führungskräfte aller Dienstarten im sogenannten Führungskräfte-Entwicklungsprogramm (FKE) gefördert. Mehr als 320 Teilnehmer haben dieses Programm bislang durchlaufen. Rund ein Drittel der ehemaligen Teilnehmer arbeitet heute in weitergehenden Leitungspositionen im Unternehmen und mehr als 80 Prozent der Teilnehmer sind weiter bei HELIOS beschäftigt. Dies zeigt, dass dieses Programm zu einer hohen Bindung an das Unternehmen führt. Neben dem FKE werden bei HELIOS seit 2011 in dem Programm „Fit für Führung“ Ärzte mit der Zielposition Oberarzt gefördert und entwickelt. Von den mehr als 400 Ärzten, die hier bisher teilgenommen haben, sind mittlerweile über ein Drittel Oberärzte.

Führungskräfte sind Vorbilder für ihre Mitarbeiter; sie prägen die Führungskultur und die Werte eines Unternehmens. Wir legen einen klaren Fokus auf eine gute Lifebalance mit der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf, die bei HELIOS explizit gewünscht ist. Das 2011 etablierte Programm „Sich und andere führen“ unterstützt die Orientierung auf Ziele und stärkt die Selbstverantwortung. Mittlerweile haben rund 2.000 HELIOS Führungskräften top down bis zur Ebene des mittleren Managements daran teilgenommen. Das Programm leistet damit einen wichtigen Beitrag für eine gesunde Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Fairness und Respekt füreinander basiert.

Weitere Informationen zu unseren Programmen unter www.helios-kliniken.de/weiterbildung/fach-und-fuehrungskraefte

Fazit

Als großer, verantwortungsbewusster Arbeitgeber setzt HELIOS bei den Angeboten an seine Mitarbeiter Schwerpunkte bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Förderung von Frauen in Führungspositionen und der sehr gezielten und langfristigen Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter. Ebenso wie andere Unternehmen sind wir mit der Tatsache konfrontiert, dass in den nächsten Jahren viele Mitarbeiter, auch in Führungspositionen, das Unternehmen altersbedingt verlassen werden. Hier setzt HELIOS frühzeitig an und legt bei seinen Nachfolgeplanungen Wert auf eine gute Mischung aus der externen und internen Rekrutierung neuer Führungskräfte.