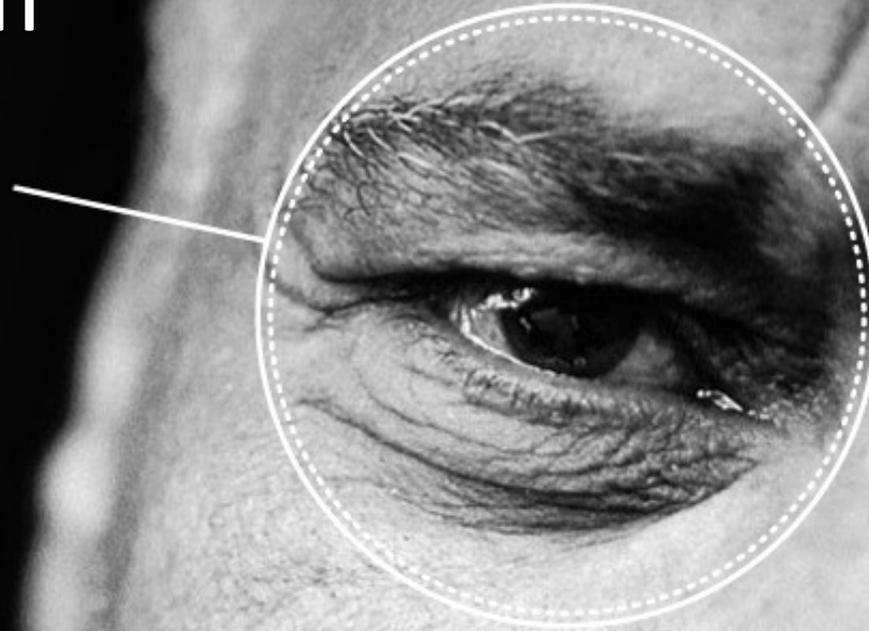


Zukunftsperspektiven im Personalmanagement

Dr. Thomas Haupt,
Tobias Kesting

DOC, Nürnberg
15.06.2023



Worum geht's?

1. Zur Abendrunde in die KiTa
2. Top-Thema Gehalt
3. Strukturanpassung durch Fachkräftemangel
4. Recruiting in der Praxis
5. People Analytics
6. Green HR
7. Chat-GPT im Recruiting
8. Fazit und Zusammenfassung

1. Zur Abendrunde in die KiTa



Wechselwirkungen des Fachkräftemangels in KiTas

2023 fehlen 98.600 Erzieher/innen in deutschen Kitas.

Folgen: Verkürzte
Betreuungszeiten,
Notprogramm,
Gruppenschließungen,
zeitweise komplette
Schließungen

+ 35 %

Höhere Wahrscheinlichkeit von Frauen, erwerbstätig zu sein,
bei guter Kinderbetreuung

Gerade Kinder mit
Migrationshintergrund
profitieren von früher Kita-
Betreuung => Chance für
bessere Schullaufbahn

Weniger Förderung
für Kinder

Mütter unter 3-jähriger
Kinder: + 12 Stunden /
Woche

Mütter über 3-jähriger
Kinder: + 6 Stunden /
Woche

Leistungsfähigere
Arbeitnehmer

Eltern können nicht
arbeiten

Ganztags- statt Halbtags-
Kita: +290 Euro mehr
Einkommen für Mütter

Ganztags- statt Halbtags-
Kita: +425 Euro mehr
Einkommen für
Akademikerinnen

Höhere Steuererträge,
gefüllte Sozialkassen

Standortattraktivität
für Unternehmen
sinkt

Folgen für den Staat: Sozialausgaben und Altersarmut steigen

Fachkräftemangel

Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030

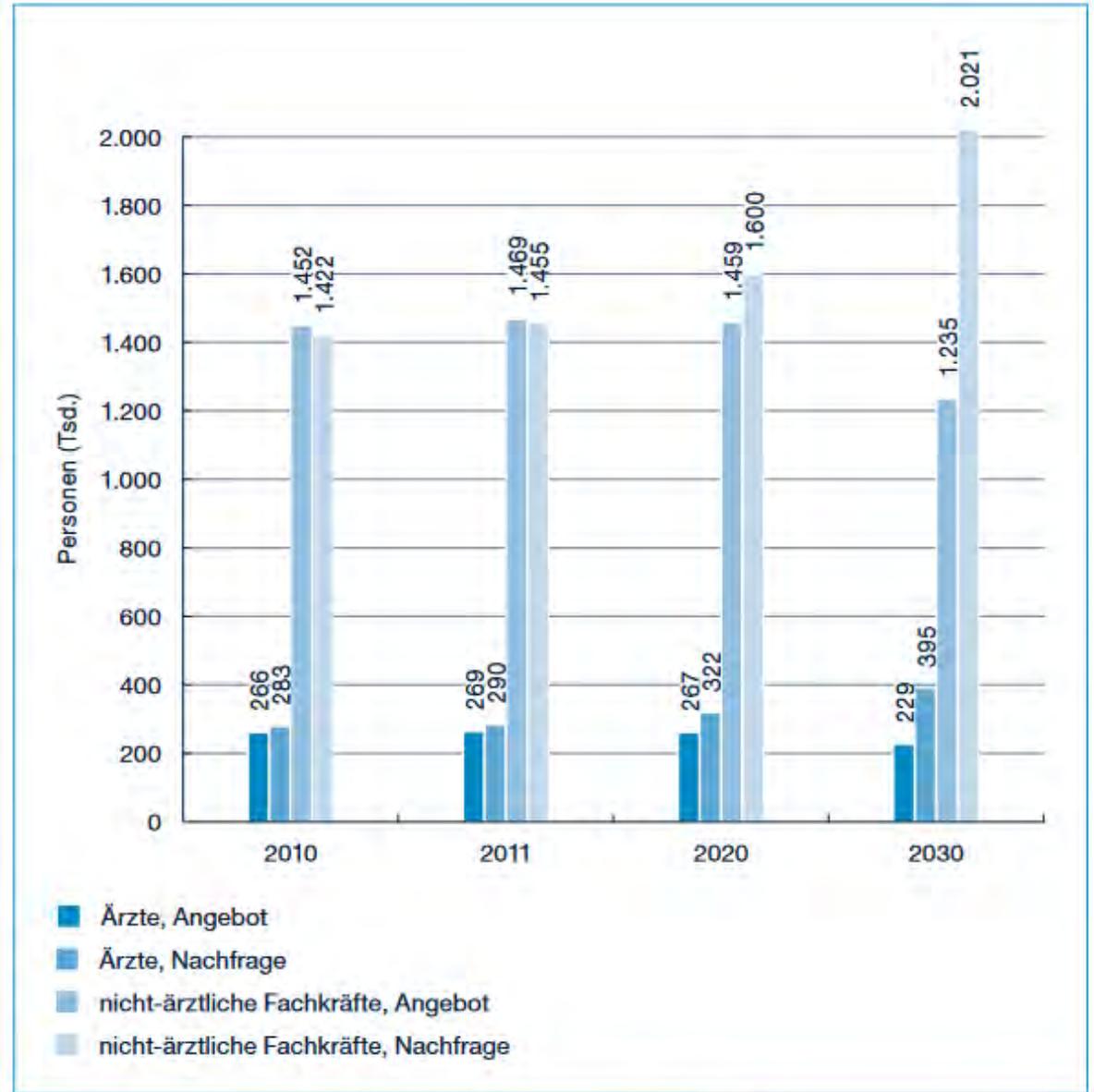


Abb. 2 Personalangebot und -nachfrage im Gesundheitswesen

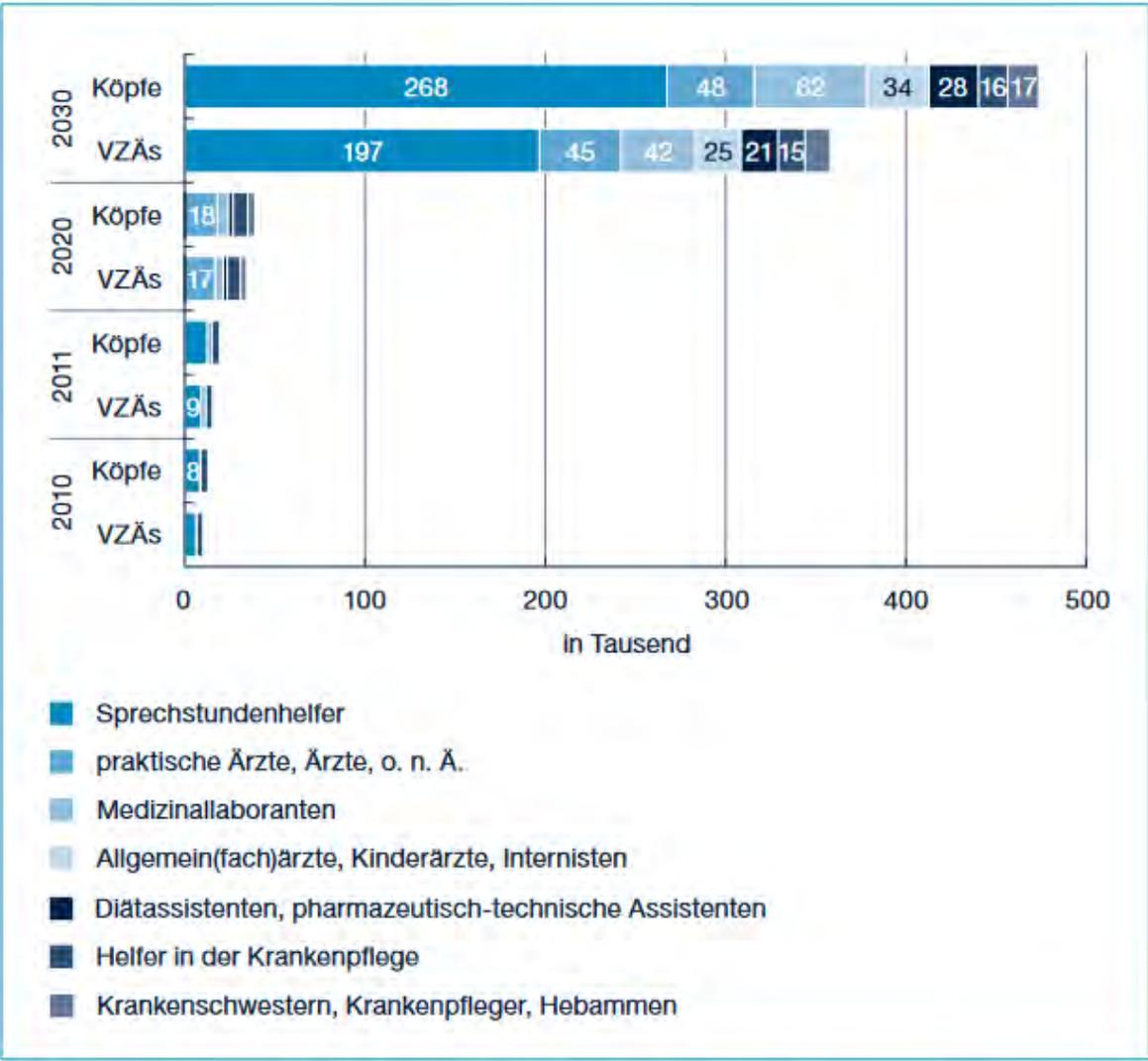


Abb. 8 Berufsspezifischer Fachkräftemangel (Top 7) in ambulanten Einrichtungen

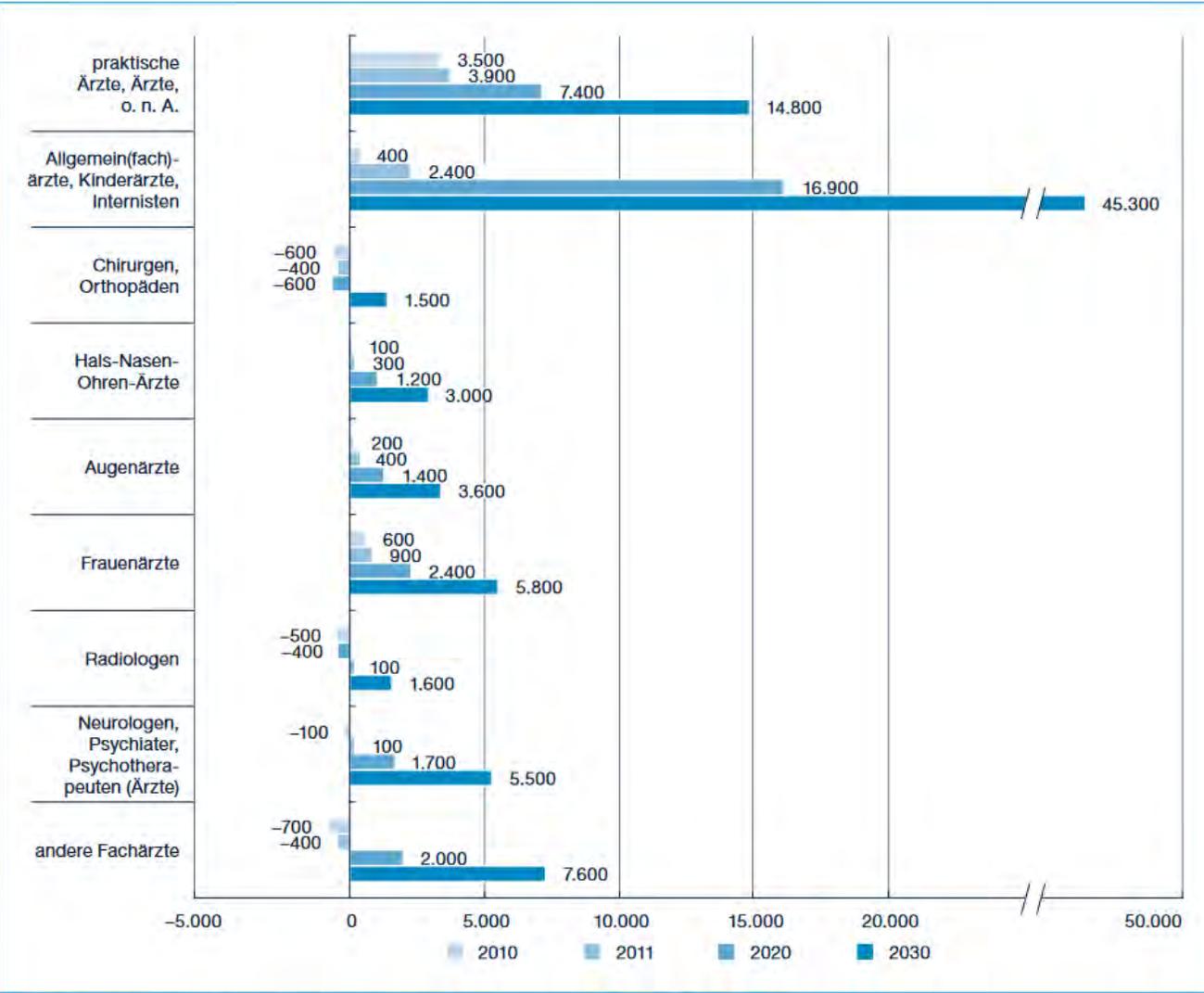
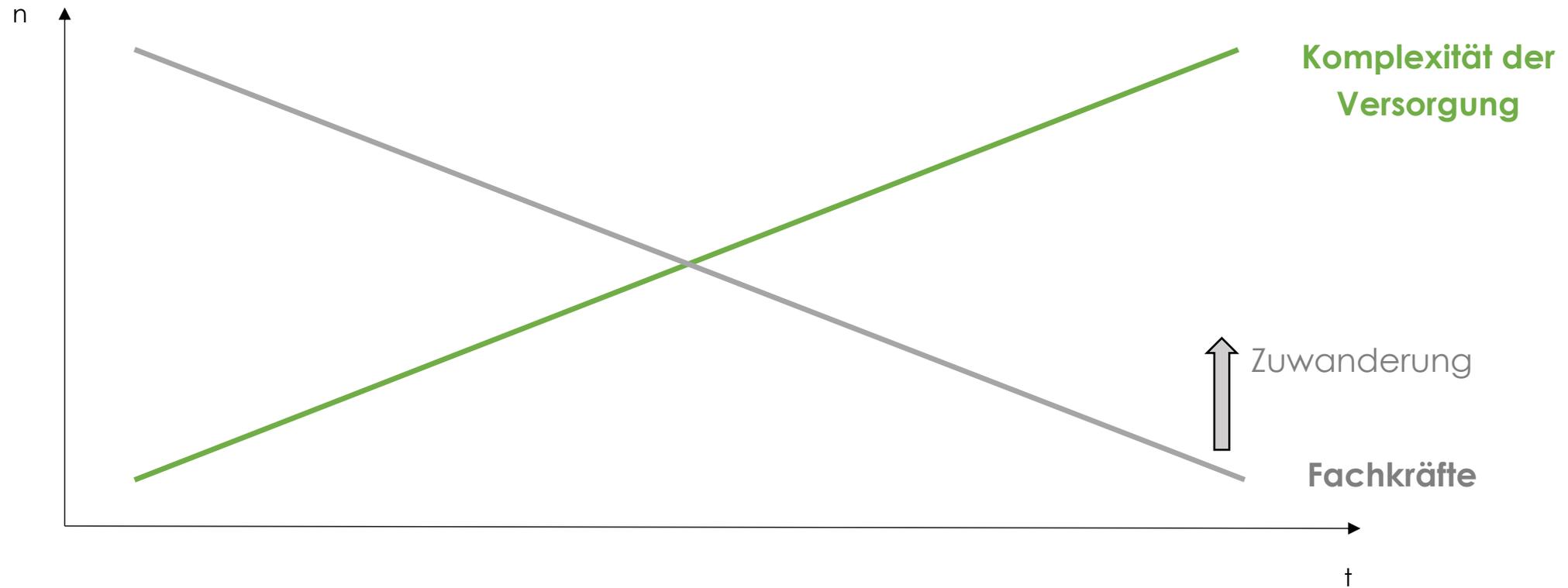


Abb. 9 Engpässe bei ärztlichem Personal in den ambulanten Einrichtungen, VZÄs (gerundet)

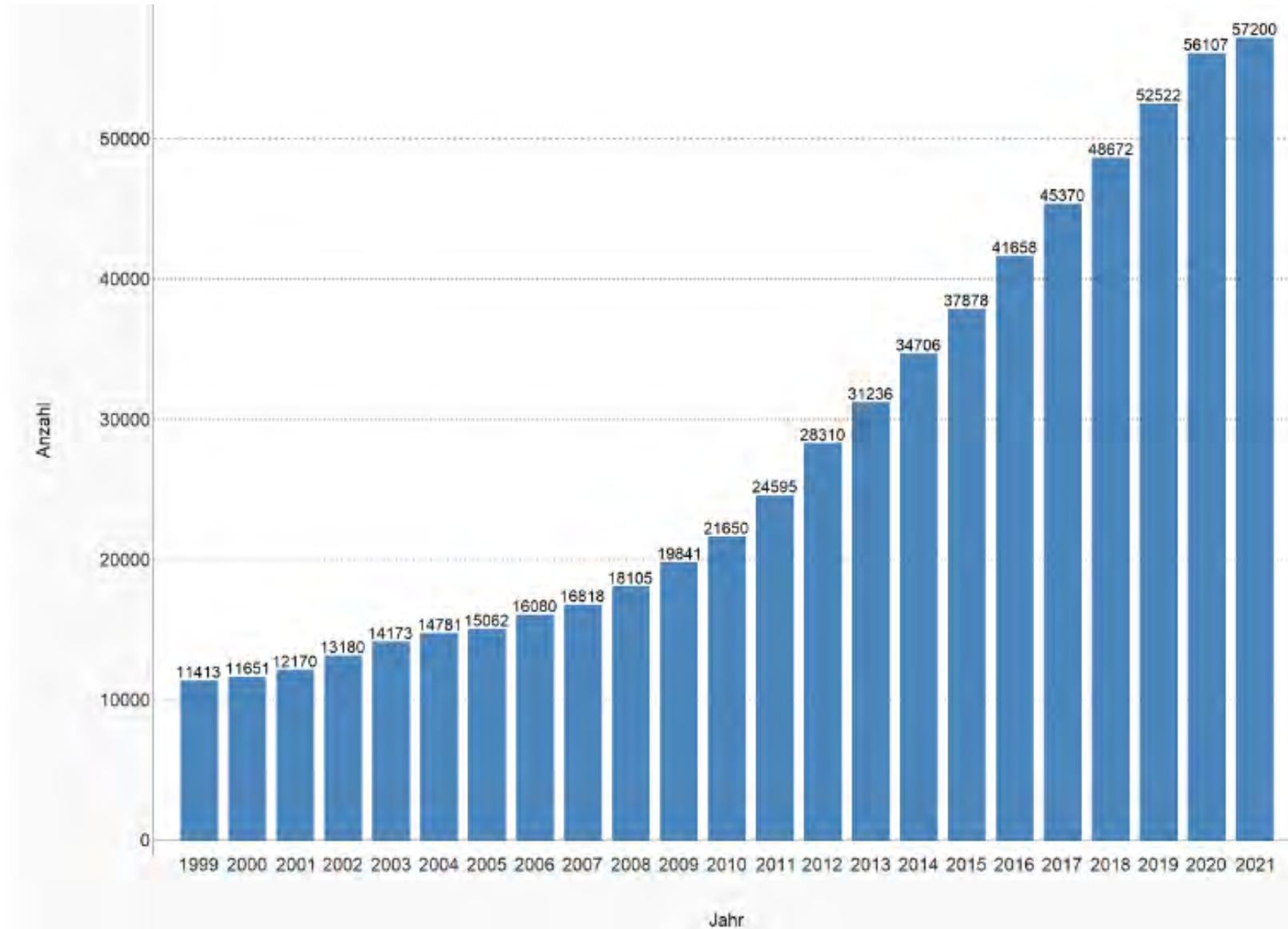
Personalmanagement als zentrale Managementtherausforderung



Augenheilkunde 4.0: Management des Engpass



AUSLÄNDISCHE ÄRZTE IN DEUTSCHLAND



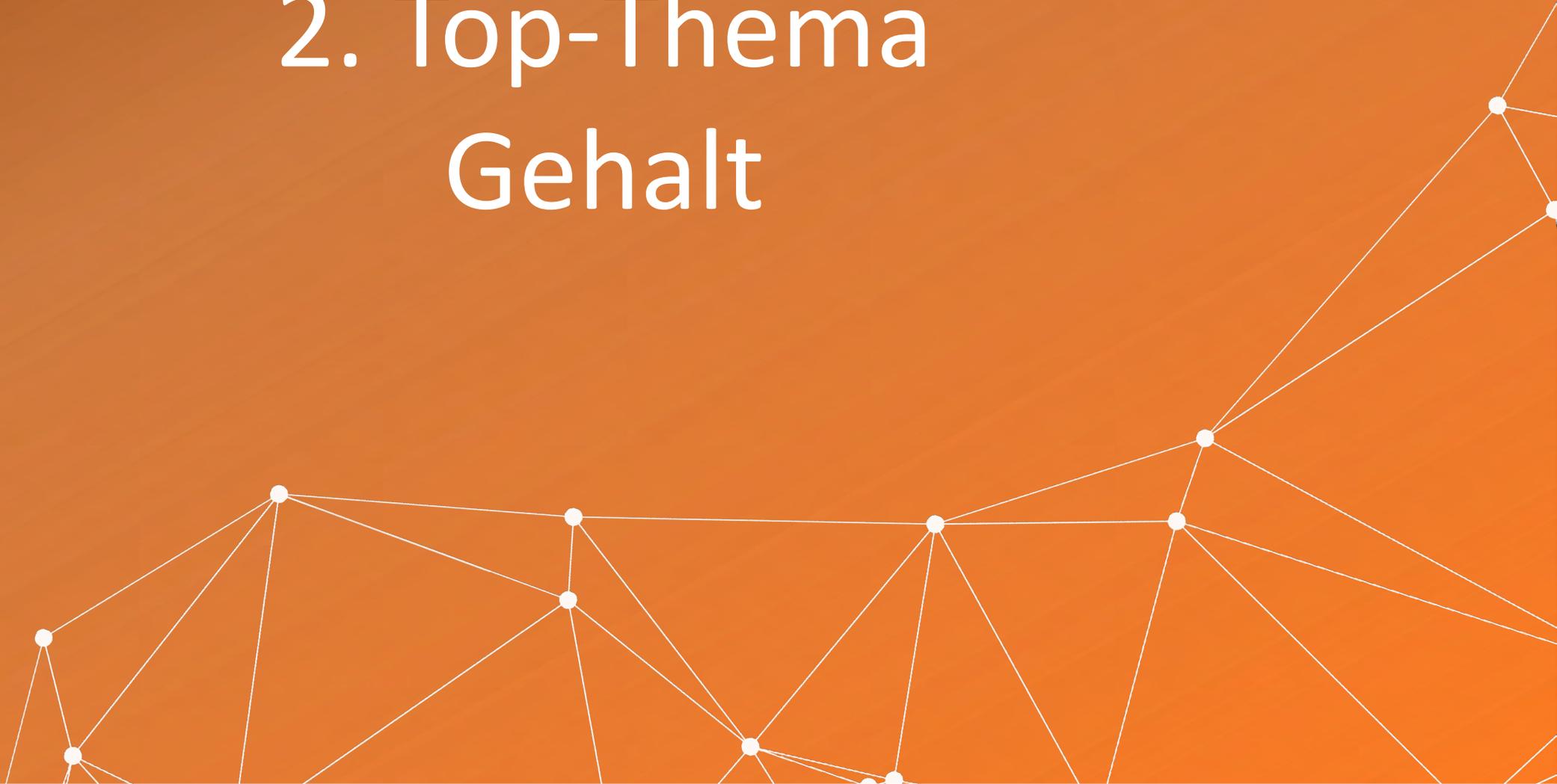
APPROBATION ALS BASIS

- Mit der Approbation ist es möglich, in Deutschland als Ärztin bzw. Arzt zu arbeiten.
- Ausbildungen von Ärzten aus EU und Schweiz werden i.d.R. anerkannt.
- Bei Ausbildung in einem Drittland: individuelle Prüfung, ob Gleichwertigkeit mit der deutschen Ausbildung vorliegt.
- Zuständig ist die jeweilige Anerkennungsstelle.
- Außerdem gefordert: deutsche Sprachkenntnisse mindestens auf Niveau C1 (Nachweis über Fachsprachenprüfung z.B. durch die Ärztekammer).
- Aufenthalt- und Arbeitserlaubnis nötig.

ECKPUNKTE DES FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZES

- Wer einen in Deutschland erworbenen oder anerkannten Abschluss hat, kann künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben.
- Arbeitskräften, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss haben, wird Einwanderung ermöglicht. (CAVE: Eine Gehaltsschwelle ist einzuhalten oder der Arbeitgeber muss tarifgebunden sein.)
- Wer seinen Berufsabschluss in Deutschland anerkennen lassen will, kann das künftig auch erst *nach* der Einreise nach Deutschland tun.
- Chancenkarte soll Arbeitssuche erleichtern.
- Für Branchen mit besonders großem Bedarf wird eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung (bis zu acht Monate) geschaffen – unabhängig von einer Qualifikation. (CAVE: Arbeitgeber muss tarifgebunden sein.)

2. Top-Thema Gehalt



Aktuelle Gehaltsentwicklung

Lebenshaltungskosten und Inflation befinden sich auf Höchstniveau – kein Wunder, dass die Rufe an Gehaltserhöhungen immer lauter werden.

Aktuelle Gehaltsentwicklung

Im April 2023 erzielte der Tarifabschluss im öffentlichen Dienst für Pflegekräfte ein Erhöhung um 18% in den nächsten 2 Jahren.

Ähnliche Werte werden auf die Arbeitgeber in Praxen und Kliniken zukommen

nur leider bei meist gleichbleibenden Einnahmen.

Aktuelle Gehaltsentwicklung

Hier sollten frühzeitig entsprechende Konzepte entwickelt werden, um den Druck auf die Einrichtungen abzufangen.

Tabuthema Gehalt

Behalten Mitarbeitende ihr Gehalt wirklich für sich und macht das eigentlich Sinn?



“Über Geld spricht man nicht“ und vor allem
das Gehalt ist in Deutschland
ein heikles Thema.

Warum ist das eigentlich so?

Mehr als 1/3 der Befragten einer Studie von YouGov gab an, mit Freund:innen über das eigene Gehalt zu sprechen, 19 % mit Arbeitskolleg:innen. Auffällig hierbei ist, dass vor allem jüngere Menschen offener mit ihrem Gehalt umgehen als ältere.

Funfact:

93% der Unternehmen verlangen von Bewerber:innen die Angabe einer Gehaltsvorstellung bei der Bewerbung

aber

nur ein Bruchteil macht selbst Angaben zum Gehalt bei der Stellenausschreibung.

Welche **Nachteile** bringt die Gehaltstransparenz?

Laut Studie **sinken** die **Löhne** um sieben bis 25% wenn alle Mitarbeiter das Gleiche verdienen. Das liegt vor allem an der Zurückhaltung der Unternehmen bei einer Forderung nach mehr Gehalt, da damit gerechnet werden muss, dass andere Mitarbeitende nachziehen und eine **Welle an Gehaltserhöhungen** folgen muss.

Welche **Nachteile** bringt die Gehaltstransparenz?

Wenn Mitarbeitende erfahren, dass sie weniger als die Kolleg:innen verdienen, kann dies die **Motivation** deutlich **reduzieren** und zu einer höheren Wahrscheinlichkeit der **Abwanderung** führen.

Welche **Vorteile** bringt die Gehaltstransparenz?

- **Gender Pay Gap** wird geschlossen
(offene Kommunikation sorgt dafür, dass Männer und Frauen bei gleicher Arbeit und gleicher Qualifikation auch das gleiche Gehalt bekommen)
- **Bessere Verhandlungsposition** in Gehaltsverhandlung, effizientere Personalgespräche und kein Zeitverlust beim Feilschen
- **Stärkere Vertrauenskultur** und somit auch eine höhere Bindung der Mitarbeitenden zum Unternehmen. Wenn das Gehalt nicht immer verklausuliert wird, entwickelt es sich irgendwann zu etwas Normalen und Selbstverständlichen – nämlich den Lohn für den persönlichen Einsatz.

Welche **Vorteile** bringt die Gehaltstransparenz?

Rankingoptimierung bei Google for Jobs

Google for Jobs – was ist das überhaupt?

Google sammelt indexierte Stellenanzeigen anderer Websites und präsentiert diese als passende Einträge zu den Suchbegriffen.

Zahlreiche Faktoren spielen hier wichtige Rollen, um überhaupt von Google als Stellenanzeige erkannt und akzeptiert zu werden.

Stellen mit Gehaltsangaben werden vom Google Algorithmus höher gerankt, da sie mehr Informationen für die User liefern.

Erfolgreiches Recruiting braucht Transparenz

- Laut Studie würden sich **80 %** der Befragten **eher** auf eine Stelle **bewerben**, wenn konkrete Gehaltsangaben gemacht werden
 - = quantitativ und qualitativ mehr Bewerbungen
 - (lt. Stepstone werden Stellen mit Gehaltsangaben über 30% häufiger angeklickt als gleichwertige Anzeigen ohne Angabe.
- 86 % sehen ein **besseres Unternehmensimage** beim offenen Umgang
 - = vertrauensvolle Zusammenarbeit
- **Zeitersparnis im Recruiting**, denn Gesprächsabbrüche wegen unterschiedlicher Gehaltsvorstellung entfallen
 - = Kommunikation auf Augenhöhe

Wie machen es die anderen?

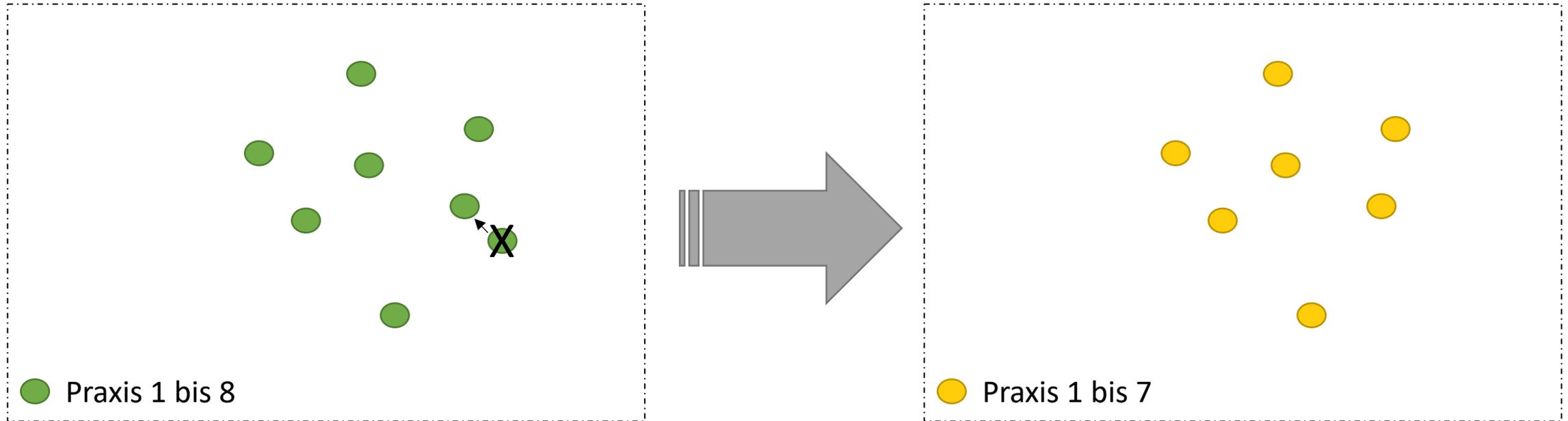
- In Österreich gilt seit 2011 die „Gleichstellungsnovelle“, die Unternehmen verpflichtet, ein Mindestgehalt zu nennen.
- In den USA ist es in einigen Staaten Pflicht (z.B. New York, Colorado oder Kalifornien), eine Gehaltsspanne zu nennen. Viele Unternehmen setzen diese Vorgabe bereits landesweit um.
- Absolute Transparenz bei den Skandinaviern: in Schweden und Norwegen sind Gehälter, gezahlte Steuern und auch Schulden öffentlich einsehbar.

3. Strukturanpassung durch Fachkräftemangel



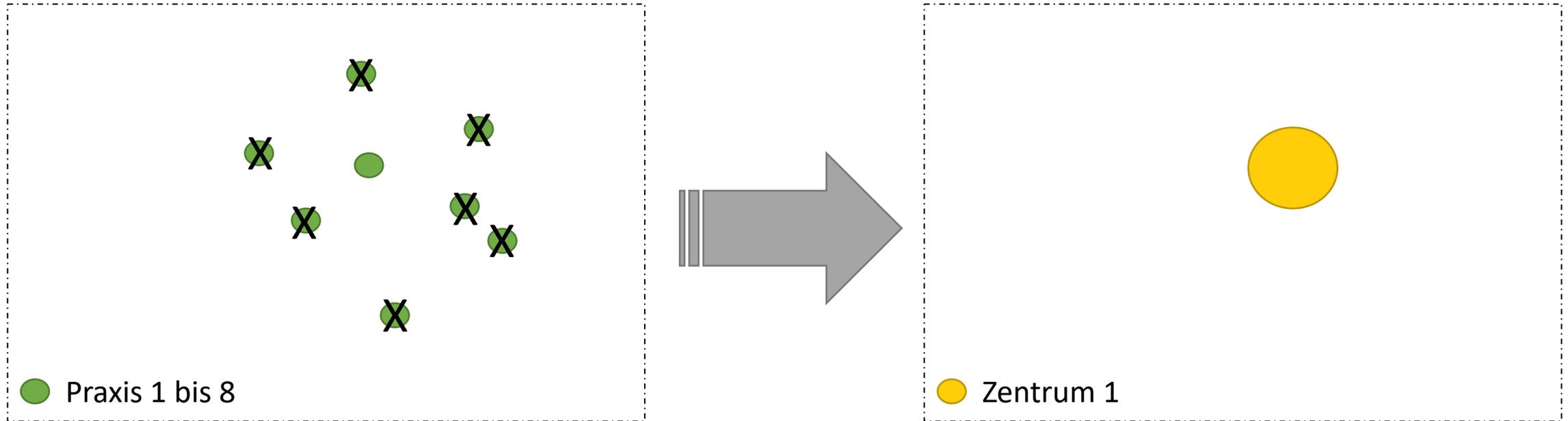
Der Fachkräftemangel wird uns unweigerlich dazu zwingen, unsere Strukturen und Leistungsangebote anzupassen.

Modell Zusammenlegung



Zusammenführung zweier nahegelegener Praxen.
Einer der Praxen wird geschlossen.

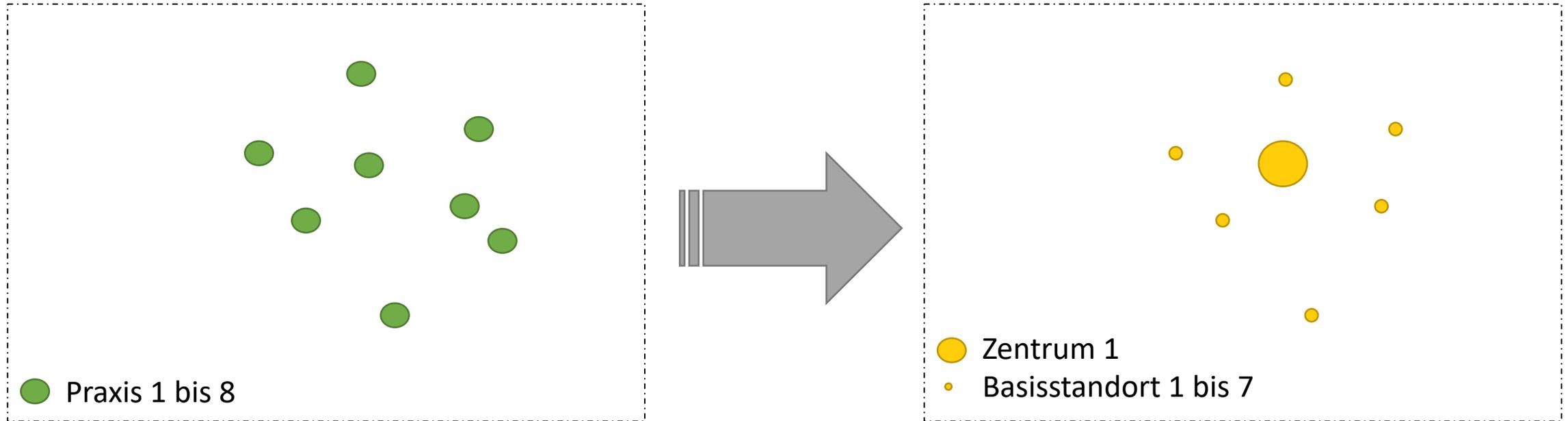
Modell vollständige Zentralisierung



Zusammenführung mehrerer Praxen zu einem Zentrum.

Nur eine Praxis verbleibt und wird vergrößert.

Modell teilweise Zentralisierung



Bestimmte Leistungen werden in einem Zentrum gebündelt.

Angebote in den Praxen werden reduziert.

MOBILE VERSORGUNG

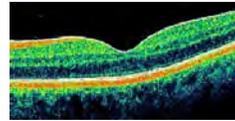
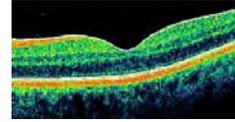
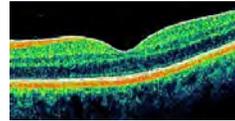
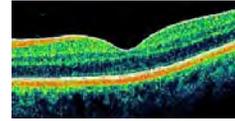
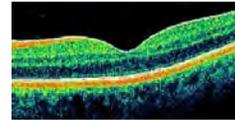


Bildquelle: <http://www.shz.de/schleswig-holstein/panorama/docmobil-scheitert-vor-dem-start-id3517526.html>



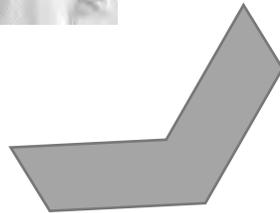
Bildquelle: <http://www.durchblick-gesundheit.de/content/red.otx/1193,138727,0.html>

DIGITALISIERTE ARBEITSABLÄUFE, AUCH ÜBER TELEMEDIZIN



Anruf und
Terminvereinbarung nach
Behandlungsschema

AUTOMATISIERTE MEDICAL-RETINA-BEHANDLUNGSPLANUNG



Feuchte AMD erkannt.

Therapie: 3er Serie
Lucentis.

1. Termin 18.07.2023
2. Termin 18.08.2023
3. Termin 18.09.2023

Diagnostik makulärer Flüssigkeit mittels Deep Learning



AMERICAN ACADEMY
OF OPHTHALMOLOGY*



Fully Automated Detection and Quantification of Macular Fluid in OCT Using Deep Learning

Thomas Schlegl, MSc,^{1,4} Sebastian M. Waldstein, MD, PhD,² Hrvoje Bogunovic, PhD,¹ Franz Endstraßer, MD,¹ Amir Sadeghipour, PhD,¹ Ana-Maria Philip, MD,³ Dominika Podkowinski, MD,³ Bianca S. Gerendas, MD, MSc,² Georg Langs, PhD,⁴ Ursula Schmidt-Erfurth, MD^{1,2}

Purpose: Development and validation of a fully automated method to detect and quantify macular fluid in conventional OCT images.

Design: Development of a diagnostic modality.

Participants: The clinical dataset for fluid detection consisted of 1200 OCT volumes of patients with neovascular age-related macular degeneration (AMD, n = 400), diabetic macular edema (DME, n = 400), or retinal vein occlusion (RVO, n = 400) acquired with Zeiss Cirrus (Carl Zeiss Meditec, Dublin, CA) (n = 600) or Heidelberg Spectralis (Heidelberg Engineering, Heidelberg, Germany) (n = 600) OCT devices.

Methods: A method based on deep learning to automatically detect and quantify intraretinal cystoid fluid (IRC) and subretinal fluid (SRF) was developed. The performance of the algorithm in accurately identifying fluid localization and extent was evaluated against a manual consensus reading of 2 masked reading center graders.

Main Outcome Measures: Performance of a fully automated method to accurately detect, differentiate, and quantify intraretinal and SRF using area under the receiver operating characteristics curves, precision, and recall.

Results: The newly designed, fully automated diagnostic method based on deep learning achieved optimal accuracy for the detection and quantification of IRC for all 3 macular pathologies with a mean accuracy (AUC) of 0.94 (range, 0.91–0.97), a mean precision of 0.91, and a mean recall of 0.84. The detection and measurement of SRF were also highly accurate with an AUC of 0.92 (range, 0.86–0.98), a mean precision of 0.61, and a mean recall of 0.81, with superior performance in neovascular AMD and RVO compared with DME, which was represented rarely in the population studied. High linear correlation was confirmed between automated and manual fluid localization and quantification, yielding an average Pearson's correlation coefficient of 0.90 for IRC and of 0.96 for SRF.

Conclusions: Deep learning in retinal image analysis achieves excellent accuracy for the differential detection of retinal fluid types across the most prevalent exudative macular diseases and OCT devices. Furthermore, quantification of fluid achieves a high level of concordance with manual expert assessment. Fully automated analysis of retinal OCT images from clinical routine provides a promising horizon in improving accuracy and reliability of retinal diagnosis for research and clinical practice in ophthalmology. *Ophthalmology* 2018;125:549–558 © 2017 by the American Academy of Ophthalmology. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Schlegl et al • Automated Quantification of Macular Fluid

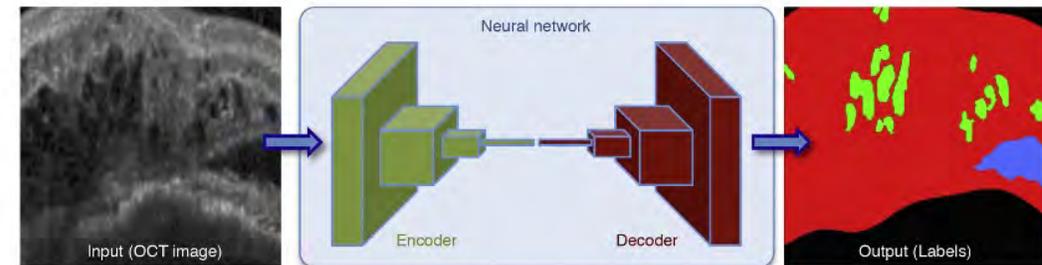


Figure 1. Illustration of the proposed automated method. The approach comprises a convolutional neural network with an encoder-decoder architecture to identify intraretinal cystoid fluid (IRC) and subretinal fluid (SRF). The encoder maps an OCT image to an abstract representation (*embedding*). The decoder, in turn, maps this embedding to a full input resolution label image. The IRC is marked in green, SRF is marked in blue, and nonfluid retinal tissue is marked in red. Background areas are marked in black.

Algorithmus vs. Mensch

Fach	Richtigkeit Algorithmus	Richtigkeit Mensch
Dermatologie Melanom	95 % (IBM) 91 % (Stanford)	75 – 84 %
Pathologie Lungenkrebs-Gewebe	81 % (Stanford)	73 %
Pathologie Mammografie-Screening	87,4 % (IBM)	81,1 %
Pathologie Mammografie Metastasen	92 % (MIT, Harvard Med./ Beth Israel)	73,2 %
Diabetische Retinopathie	90 % (Google) 86 % (IBM)	87,1 %

Entwicklung eines Roboters für Intravitreale Injektionen

OR
OPHTHO
ROBOTICS



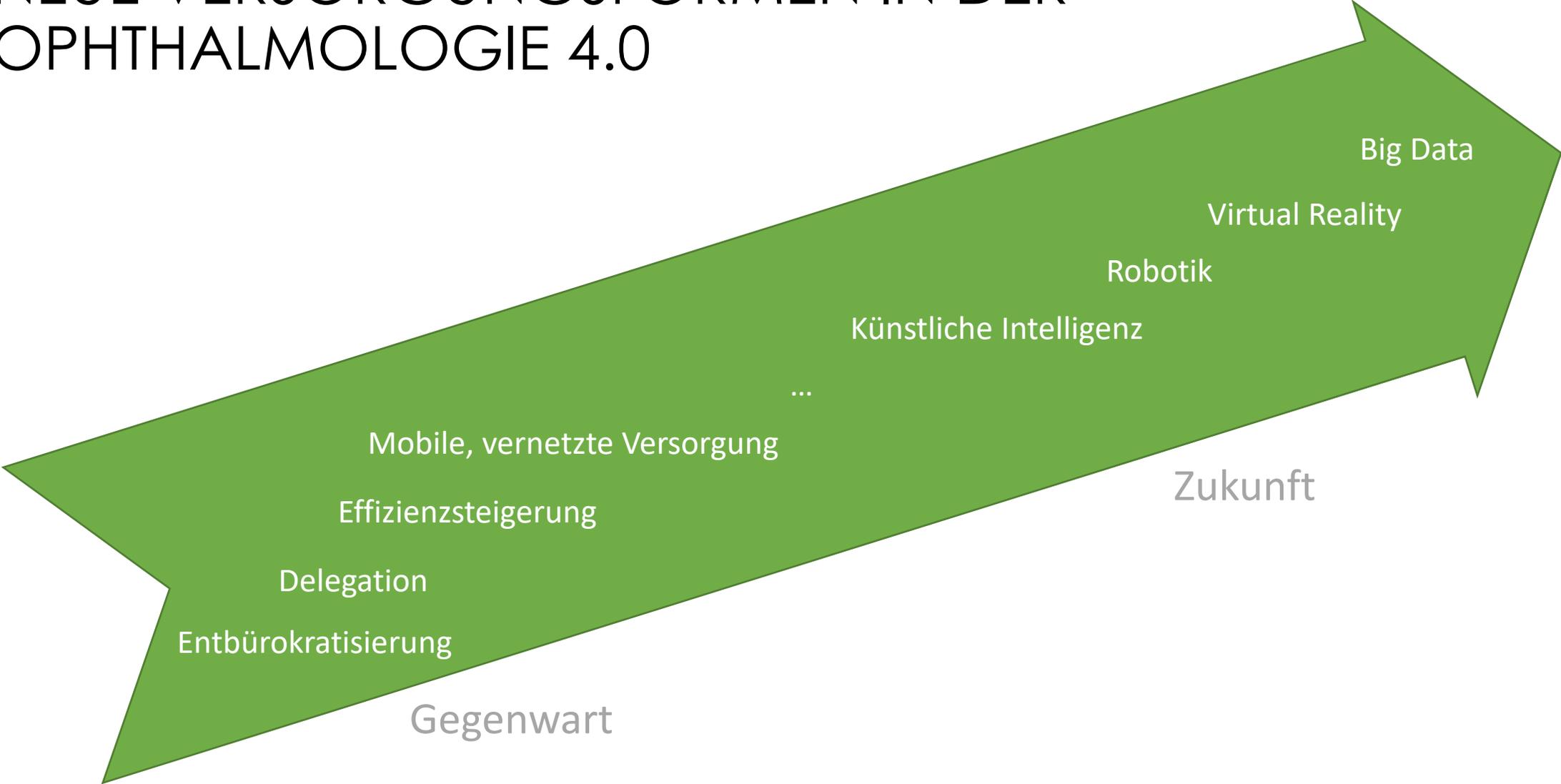
KEY ADVANTAGES

- State-of-the-art ophthalmic treatment with cutting edge technology
- High-quality injections due to iris scan and precise eye tracking
- Automated video-documentation of each procedure
- Screen for counterfeit drugs / original medication
- Increased numbers of injections possible, without increased resources

Quelle: <https://ophthorobotics.com/product-en.html>



NEUE VERSORGUNGSFORMEN IN DER OPTHALMOLOGIE 4.0



Entbürokratisierung

Delegation

Effizienzsteigerung

Mobile, vernetzte Versorgung

...

Künstliche Intelligenz

Robotik

Virtual Reality

Big Data

Zukunft

Gegenwart

JOB-FUTUROMAT

Automatisierbarkeit im Beruf Medizinische/r Fachangestellte/r



5 der 9 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

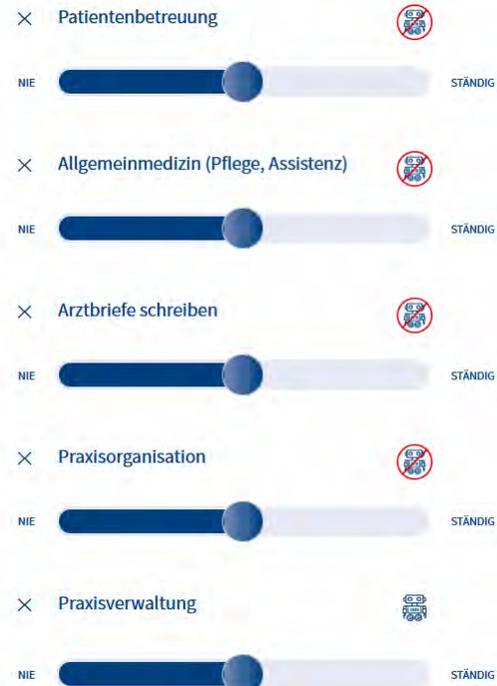
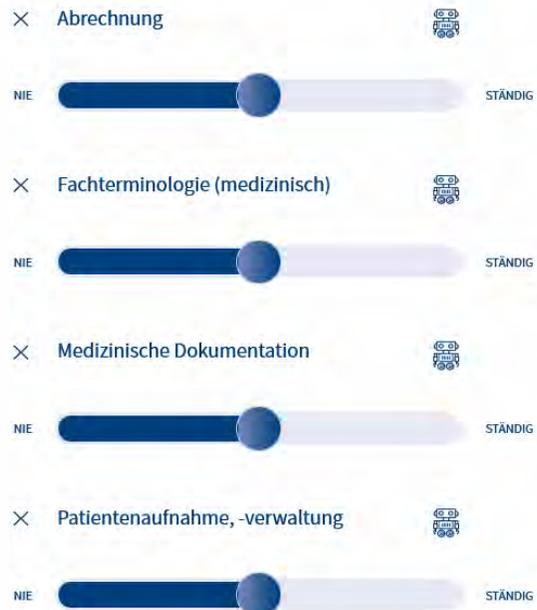
Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.

Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

Neue Technologien in Ihrem (Wunsch-)Beruf

 Tätigkeit automatisierbar  Tätigkeit nicht automatisierbar

Kerntätigkeiten



Quelle: <https://job-futuromat.iab.de/#top>

4. Recruiting in der Praxis

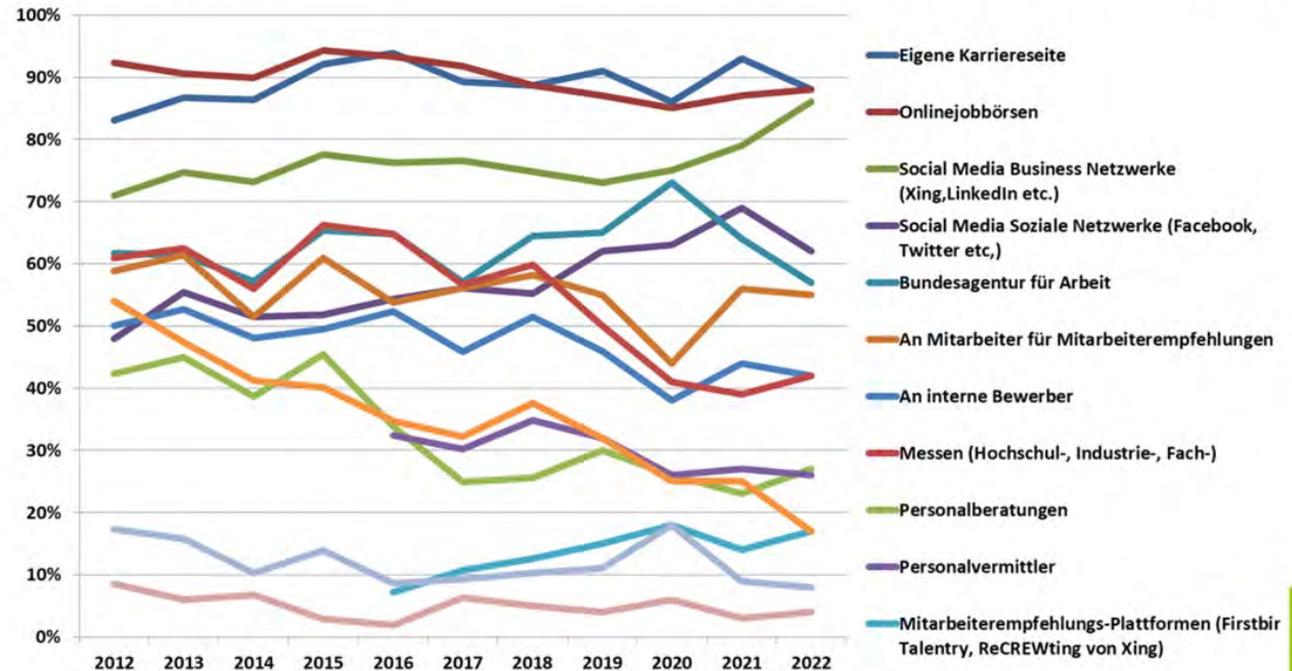


Pandemie, Klimakrise
Digitalisierung und **Globalisierung**
verändern nicht nur unser Leben,
sondern haben auch großen Einfluss auf die
Arbeitswelt.

Welche Kanäle gibt es?

Ergebnisse ICR Recruiting Benchmarking

Über welche Kanäle kommunizieren AG ihre Stellenangebote?



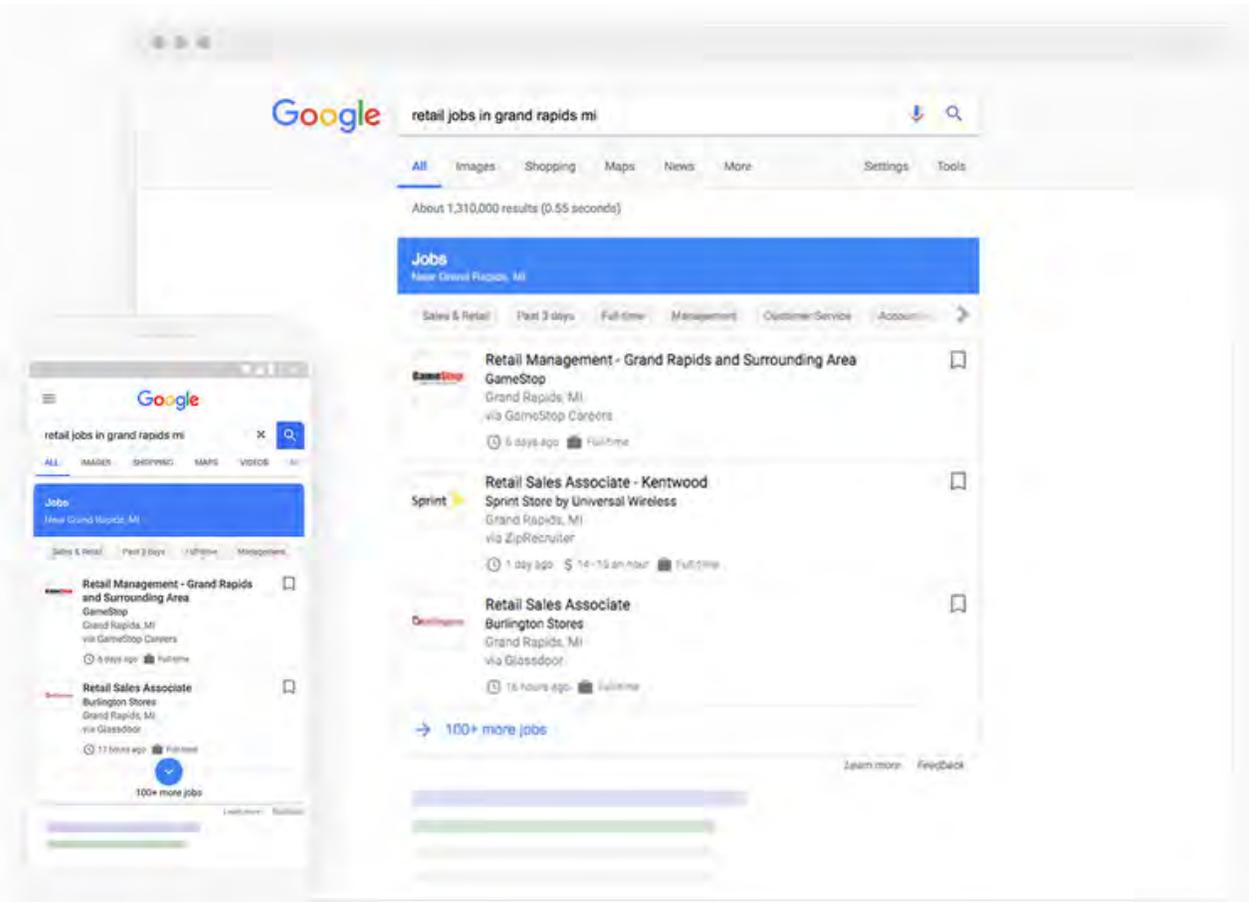
Quelle: ICR Quo Vadis Recruiting 2012- 2022

Google for jobs auf der eigenen Website implementieren ist Pflicht!!!!

Have your job postings found by millions of job seekers who search on Google every day.

Google brings together job postings from across the web, whether they're on websites run by small businesses or job sites with thousands of listings. This helps job seekers easily find their next job directly in Search. Make sure your job postings appear on Google today.

[Get started](#) →





Suche

Start Ihr Netzwerk Jobs Nachrichten

Augenzentrum Bad Rothenfelde
55 Follower:innen
1 Woche ·

FACHARZT FÜR AUGENHEILKUNDE (m/w/d) in Oelde gesucht!!!

Als Augenzentrum Bad Rothenfelde behandeln wir mit über 130 Mitarbeitenden an acht Standorten mehr als 60.000 Patienten pro Jahr. Wir führen über 8.000 OPs in den Bereichen Katarakt, Glaukom, Netzhaut, Hornhaut und refraktive Chirurgie durch. Für unseren Standort in Oelde suchen wir ab sofort einen motivierten und engagierten

FACHARZT FÜR AUGENHEILKUNDE (m/w/d)

WAS WIR IHNEN BIETEN:

- inhabergeführtes, innovatives Unternehmen
- übertarifliche Vergütung
- vielfältige Möglichkeiten der Einsatzplanung (konservativ & operativ)
- flexible Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gesundheitsmanagement, betriebliche Altersvorsorge, etc.

WAS SIE MITBRINGEN:
Leidenschaft und Freude am Beruf. Ihr hohes Engagement, Verantwortungsbewusstsein und Ihr Organisationstalent passen zu der abwechslungsreichen Tätigkeit in unserem familiären Team.

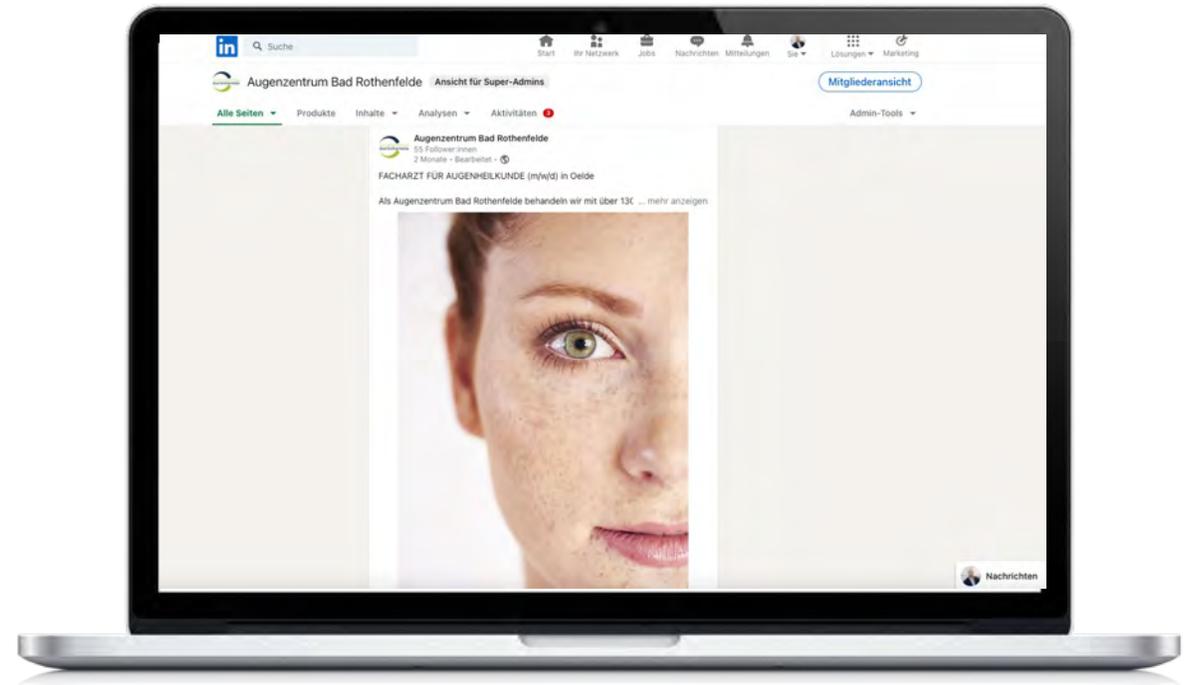
Wir freuen uns auf unser persönliches Kennenlernen!

Augenzentrum Bad Rothenfelde
Medizinische Leitung Simone Recktenwald
Am Kurpark 13-15 in 49214 Bad Rothenfelde
karriere@augenzentrum-bad-rothenfelde.de

[#neueherausforderung](#) [#karriere](#) [#neuerjob](#) [#augenheilkunde](#) [#perspektive](#)
[#augenzentrumbadrothenfelde](#) [#stellefrei](#)

Augenzentrum Bad Rothenfelde
55 Follower:innen
Vollständige Seite

Social Media Business Netzwerke



Suche

Start Ihr Netzwerk Jobs Nachrichten Mitteilungen SA Lösungen Marketing

Augenzentrum Bad Rothenfelde Ansicht für Super-Admins
Mitgliederansicht

Alle Seiten Produkte Inhalte Analysen Aktivitäten

Augenzentrum Bad Rothenfelde
55 Follower:innen
2 Monate · Bearbeitet ·

FACHARZT FÜR AUGENHEILKUNDE (m/w/d) in Oelde

Als Augenzentrum Bad Rothenfelde behandeln wir mit über 130 ... mehr anzeigen

Nachrichten



38 Prozent der Unternehmen setzen auf Active Sourcing, also die gezielte Suche und Ansprache von Bewerbenden.

Dabei vertraut der Großteil – **77 Prozent** – auf Empfehlungen ihrer Mitarbeitenden.

= Corporate Influencing

Corporate Influencing

Mitarbeiter, die in ihren eigenen digitalen Kanälen Unternehmensthemen kommunizieren, um die Erreichung der betrieblichen Ziele zu unterstützen.

5. People Analytics



The 7 Pillars of People Analytics



1. Workforce Planning Analytics (1/2)

Beispiel IGeL-Auswertung

	Glaukom-IGeL	IGeL für optische Biometrie	...	Summe IGeL I. Quartal 2023
MFA 1	10	2	...	18
MFA 2	2	5	...	10
MFA 3	28	44	...	105
MFA 4	4	10	...	20
MFA 5	6	11	...	25
MFA 6	16	18	...	50

1. Workforce Planning Analytics (2/2)

Klassischer Management-Prozess:

1. Strategie / Ziele festlegen
2. Maßnahmen entwickeln und umsetzen
3. Zielerreichung überwachen und ggf. gegensteuern.

	Absolvierte FA-Ausbildung	FEBO	Komplikationsrate OP < 2 %	Anzahl Veröffentlichungen	Anzahl Vorträge bei Kongressen
Assistenzarzt 1	-	-	-	-	-
Assistenzarzt 2	-	-	-	-	-
FA mit Katarakt-Ausbildung	X	-	-	-	-
FA mit Katarakt- und Glaukom-Ausbildung	X	X	X	3	4
Chefarzt am Standort	X	-	-	1	1
Chefarzt Verbund					

2. Talent Sourcing Analytics

Susi Sozial
In einem kurzen Zitat beschreibt die Persona die aktuellen Herausforderungen und ihre Motivation.

Teo Techniker
In einem kurzen Zitat beschreibt die Persona die aktuellen Herausforderungen und ihre Motivation.

Lisa Leseratte
In einem kurzen Zitat beschreibt die Persona die aktuellen Herausforderungen und ihre Motivation.

Ingo Influencer
In einem kurzen Zitat beschreibt die Persona die aktuellen Herausforderungen und ihre Motivation. Spannend sind außerdem Einblicke in ihr Tagesgeschäft: Womit setzt sie sich auseinander?

Motivation

Antrieb

Angst

Erfolg

Wachstum

Leistung

Sozial

Ziele

- Was möchte Ingo erreichen?
- Welche Aufgabe muss erledigt werden?
- Was ist sein Lebensziel?
- Welche Erfahrung muss gemacht werden?

Probleme

- Ärger, den er vermeiden möchte
- Was hält ihn davon ab, ihre Ziele zu erreichen?
- Probleme, für die eine Lösung vorhanden ist
- Produkt/Dienstleistung, die noch nicht vorhanden ist

Blografie

In diesem Abschnitt geht es um den Weg von Ingo Influencer und wie er zum aktuellen Anwendungsfall gekommen ist. Besonders hilfreich sind Informationen zum persönlichen und geschäftlichen Leben, die Ingo zum idealen Kunden machen.

Bevorzugte Kanäle

Traditionelle Werbung

Online & Social Media

Empfehlung

Presse

3. Talent Acquisition / Hiring Analytics (1/2)

In meinem Wunschunternehmen soll gelten:



Kompromisse machen



Ecken und Kanten haben

02/49

20 % 80 %

OK

Impressum | Hilfe | Datenschutz

KULTURMATCHER

Sie und Wir? Ihre Vorstellungen vom Wunschunternehmen teilen wir insgesamt zu:



89 %

Quelle: <https://www.cyquest.net/online-assessment-verfahren/uebersicht-testverfahren/cultural-fit-verfahren/kulturmatcher/>

3. Talent Acquisition / Hiring Analytics (1/2)



Kolja Rudzio

ZEIT-Redakteur, Ergebnisse

Dominanzstreben



Statusbewusstsein



Neugier



Verträglichkeit



Kontaktfreude



Risikofreude



Leistungsbereitschaft



Anerkennungsbedürfnis



Emotionale Stabilität



Ausdauer



Selbstorganisation



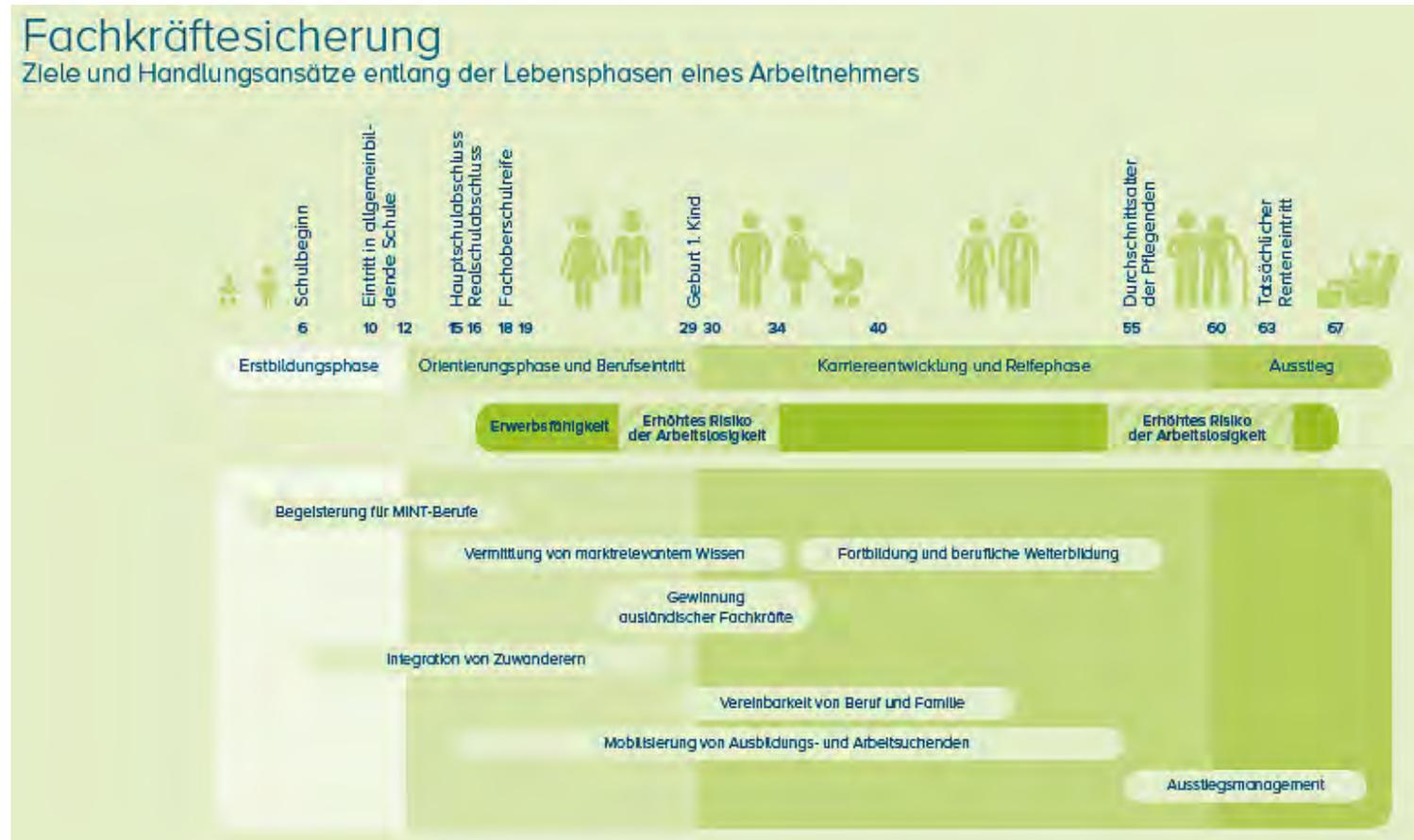
© Nico Baldauf für DIE ZEIT

Quelle: <https://www.zeit.de/2018/35/kuenstliche-intelligenz-vorstellungsgespraech-interview-test/seite-2>

4. Onboarding & Engagement Analytics

Bereich/Tätigkeit	Geschult durch	Datum	Uhrzeit / von-bis	Unterschrift Mitarbeiter		Freigabedatum,
				Verstanden	Selbst-ständig durchführend	Unterschrift
<input type="checkbox"/> Besichtigung der Räumlichkeiten, Verhaltensregeln, Zeiterfassung						
Allgemeine Unterweisungen in den ersten zwei Wochen						
<input type="checkbox"/> Einweisung in den Arbeitsschutz und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung						
<input type="checkbox"/> Verhalten im Brandfall - Brandschutzverordnung						
<input type="checkbox"/> Unterweisung Qualitätsmanagement <input type="checkbox"/> Verbesserungsmanagement / Umweltmanagement/ <input type="checkbox"/> Qualido	QMB					
<input type="checkbox"/> Verpflichtung E-Learning / Ablauf						

5. Employee Lifetime Value & Performance Management Analytics



6. Talent Attrition & Retention Analytics

Fluctuation report

Period Selection
Month

Current Month
2017-12-01

Annual Fluctuation rate
1.5%

YTD number of leavers
419



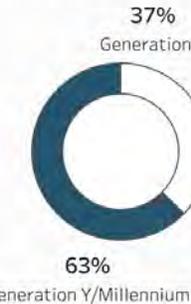
Where, who and why left?

Location

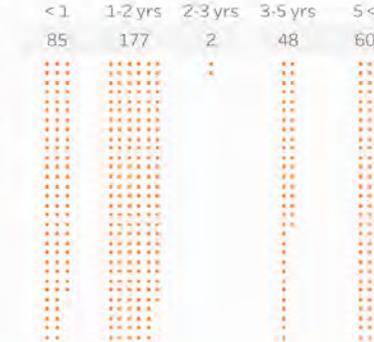


//select a Location/Department on the bar chart.

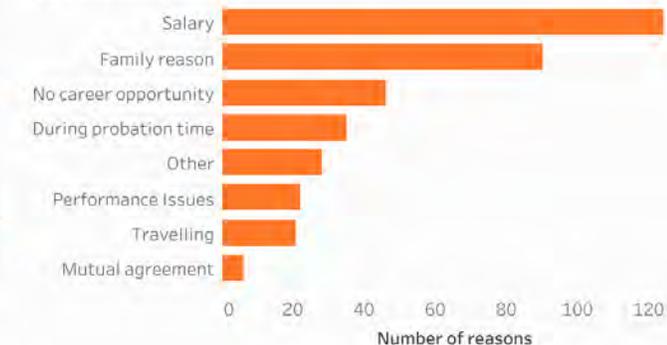
Which generation left?



When did they leave?



Why did they leave?



7. Employee Wellness, Health & Safety Analytics

Beispiel „Gesundheits“-Auswertung mit möglicher Berücksichtigung bei der Bonus-Ausschüttung

	AU-Tage 2022		Teilnahme Firmenlauf 2022		Teilnahme Gesundheitstag		Raucher/in / Nichtraucher/in		Gesamtpunkte
	Anzahl	Punkte	Ja / Nein	Punkte	Ja / Nein	Punkte	R / N	Punkte	
MA 1	10	0	Ja	1	Ja	1	N	1	3
MA 2	2	2	Nein	0	Nein	0	R	0	2
MA 3	5	1	Nein	0	Nein	0	N	1	2
MA 4	7	1	Ja	1	Ja	1	N	1	4
MA 5	0	3	Ja	1	Ja	1	R	0	5
MA 6	3	2	Nein	0	Nein	0	R	0	2

Kern-Ziele People Analytics

1. Prozesse schlank gestalten, um sich um die wirklich wichtigen Dinge zu kümmern.
2. Treffen evidenzbasierter Personalentscheidungen.

6. Green HR



Definition Green HR

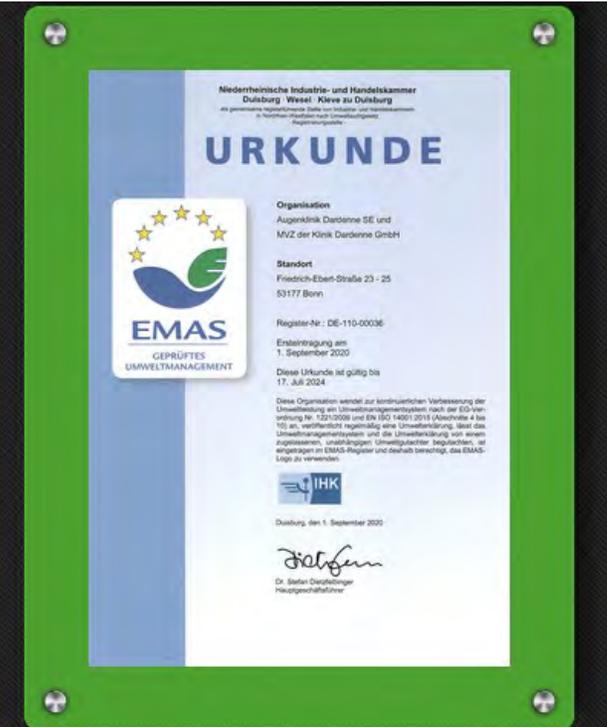
= alle Aspekte und Maßnahmen im Personalmanagement, die das Ziel der ökologischen Nachhaltigkeit verfolgen.

Umfassendere Auslegung:

Ökologische, soziale und gesellschaftliche Nachhaltigkeit.

AUGENKLINIK DARDENNE ERLANGT EMAS-ZERTIFIKAT UMWELTMANAGEMENTSYSTEM NACH EUROPÄISCHER EMAS-VERORDNUNG

Gemeinsam mit dem MVZ der Klinik Dardenne hat die Augenklinik Dardenne die Weichen für die Zukunft gestellt. Mit der Einführung des Umweltmanagementsystems (UMS) nach der europäischen EMAS (Eco Management and Audit Scheme) Verordnung, verpflichten wir uns freiwillig für ein umweltgerechtes Engagement weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. EMAS ist ein von der Europäischen Union ins Leben gerufene Gütesiegel für Umweltmanagement. Es soll Unternehmen und Organisationen dabei helfen, die Energie- und Materialeffizienz zu erhöhen sowie schädliche Umweltwirkungen zu vermeiden. Wir zählen zu den größten Augenkliniken des Landes. Jährlich besuchen mehr als 100.000 Patienten unsere Praxen und über 15.000 Operationen werden bei uns durchgeführt. Das kontinuierliche Wachstum bringt auch Verpflichtungen mit sich – die größten davon sind die Erhaltung unserer Umwelt und der schonende Umgang mit den Ressourcen.



Maßnahmenbereiche von Green HR (1/3)

- Employer Branding: Schaffung einer „grünen Arbeitgebermarke“
- Onboarding: Vertrautmachen mit den umweltbezogenen Richtlinien
- Führung und Entlohnung



Quelle: https://www.wetter.com/news/grosse-wirkung-deshalb-muessen-wir-den-co2-ausstoss-reduzieren_aid_5d88b4e5a5b4b966c075f5a2.html

Maßnahmenbereiche von Green HR (2/3)



Maßnahmenbereiche von Green HR (3/3)

- Kommunikation und Organisation
- Einrichtung von „Green Teams“
- Personalbereich arbeitet mit an Nachhaltigkeitsstrategie

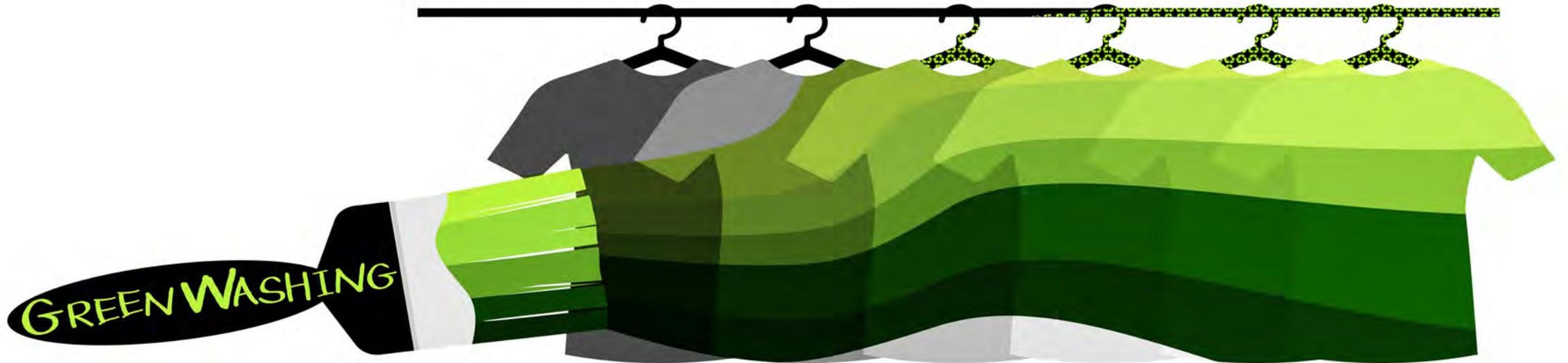
Nachhaltigkeit ist mehr als Umweltschutz

- Langfristig angelegtes Handeln inkl. ökologischen, sozialen und langfristig wirkenden ökonomischen Aspekten.
 - von papierloser Praxis bis zu Boni für ressourcenschonendes Handeln,
 - vom Fahrrad- statt Dienstwagenleasing bis zur nachhaltigen bAV
 - von sozialen Projekten bis zum Verzicht von Wegwerfwerbemitteln im Recruiting

Die Möglichkeiten sind vielfältig aber es müssen

**Langfristig wirkende Maßnahmen sein und keine
eingefärbte Imagewerbung**

Bitte kein Greenwashing



Nachhaltigkeit im Personalmanagement

Gut 1/3 der Arbeitgebenden präsentieren sich auf der eigenen Karriereseite als „grüne“ Arbeitgebermarke.

- Homeoffice und flexible Arbeitszeiten (69%)
- Bezuschussung ÖPNV Ticktes (23 %)
- Umwelttage und –projekte (18 %)
- Dienstrad-Leasing (17 %)
- Fuhrpark mit Elektroautos (11 %)

Studie der Hochschule Niederrhein unter den 150 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands

Nachhaltigkeit im Personalmanagement

Weitere Maßnahmen

- Aufbau „grüner“ Teams
- vegetarische und vegane Gerichte in der Kantine
- Schulungen und Workshops
- Corporate Gardening

Studie der Hochschule Niederrhein unter den 150 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands

Luft nach oben im HR

- Einstellung und Auswahl von Personal erfolgt nur bei 1 % nach ökologischen Kriterien
- Ebenfalls nur 1 % der Unternehmen vermittelt umweltbezogene Richtlinien und Aktivitäten während des Onboardings
- Ökologische Aspekte spielen bei der Ziel- und Leistungsbeurteilung keine Rolle – es fehlt beispielsweise ein „grünes“ betriebliches Vorschlagswesen.

Studie der Hochschule Niederrhein unter den 150 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands

7. Chat-GPT im Recruiting





- ChatGPT ist ein Chatbot-Prototyp von OpenAI, der seit Nov 2022 auf dem Markt ist.
- ChatGPT nutzt maschinelles Lernen, um auf konversationelle Weise mit Menschen zu interagieren.
- Je detaillierter der Prompt (die Aufforderung oder Frage) an den Bot, desto genauer die Antwort.

Aufgabe an ChatGPT: Schreibe eine Stellenanzeige für eine MFA in einer Augenarztpraxis

Stellenanzeige

Wir suchen eine medizinische Fachangestellte (MFA) für unsere Augenarztpraxis.

Aufgaben:

- Empfang und Betreuung der Patienten
- Terminverwaltung und -koordination
- Patientenaktenführung und -verwaltung
- Durchführung von Sehtests und Voruntersuchungen
- Assistenz bei ärztlichen Untersuchungen und Eingriffen
- Vorbereitung und Nachbereitung von Behandlungsräumen
- Bestellung und Lagerung von Medizinprodukten
- Abrechnung und Dokumentation von Leistungen

Anforderungen:

- Abgeschlossene Ausbildung zur medizinischen Fachangestellten
- Erfahrung in einer augenärztlichen Praxis von Vorteil
- Freundliches und professionelles Auftreten im Umgang mit Patienten
- Organisationsgeschick und Zuverlässigkeit
- Teamfähigkeit und Flexibilität
- Sicherer Umgang mit EDV-Programmen
- Gute Kenntnisse der Abrechnungsmodalitäten im Gesundheitswesen

Wir bieten:

- Ein angenehmes Arbeitsumfeld in einer modernen Augenarztpraxis
- Einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag
- Fortbildungsmöglichkeiten und Schulungen
- Eine leistungsgerechte Vergütung
- Regelmäßige Arbeitszeiten ohne Wochenend- oder Nachtdienste

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen mit Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins und Ihrer Gehaltsvorstellung. Bitte senden Sie diese per E-Mail an [E-Mail-Adresse] oder postalisch an [Adresse der Praxis].

Aufgabe an ChatGPT:

Schreibe mir eine lockere Stellenbeschreibung in Du-Form in gendergerechter Sprache für die offene Stelle einer Medizinischen Fachangestellten MFA (m/w/d) bei Augenzentrum DOC in Nürnberg. Nutze Bulletpoints, wo notwendig, um die Stellenbeschreibung übersichtlicher zu machen. Teile die Beschreibung auf in die Abschnitte: "Das bringst du mit", "Das bieten wir dir", "So sieht ein Arbeitstag für dich aus". Es handelt sich um eine Rolle, für die rund 5 Jahre Erfahrung gefragt sind. Die Person sollte OCT und IVOM wie ein absoluter Profi beherrschen. Andere Kenntnisse im Praxisbetrieb (nenne ein paar Beispiele) sind ein Bonus. Wir bieten 28 Urlaubstage, 1500 EUR Weiterbildungsbudget, 150 Euro brutto Gehaltserhöhung bei Empfehlung weiterer Mitarbeiter betriebliches Gesundheitsmanagement, Jobrad und Jobticket und mehr.

Hey du!

Bist du auf der Suche nach einer neuen Herausforderung als Medizinische Fachangestellte/r in Nürnberg? Dann haben wir beim Augenzentrum DOC genau das Richtige für dich! Wir suchen eine/n MFA (m/w/d) mit rund 5 Jahren Erfahrung und Expertise in OCT und IVOM.

Das bringst du mit:

- Abgeschlossene Ausbildung als MFA oder vergleichbare Qualifikation
- Mindestens 5 Jahre Erfahrung im Bereich der Augenheilkunde
- Expertise in OCT und IVOM
- Kenntnisse in der Patientenbetreuung und -dokumentation
- Freundliches und professionelles Auftreten im Umgang mit Patienten und Kollegen
- Organisationsgeschick und Zuverlässigkeit
- Bonus: Kenntnisse im Praxisbetrieb (z.B. Abrechnung, Terminverwaltung)

Das bieten wir dir:

- 28 Urlaubstage
- 150 Euro brutto Gehaltserhöhung bei Empfehlung weiterer Mitarbeiter
- 1500 EUR Weiterbildungsbudget
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Jobrad und Jobticket
- Kollegiales Arbeitsumfeld in einem modernen Augenzentrum

So sieht ein Arbeitstag für dich aus:

- Empfang und Betreuung der Patienten
- Durchführung von Sehtests und Voruntersuchungen
- Assistenz bei ärztlichen Untersuchungen und Eingriffen
- Vorbereitung und Nachbereitung von Behandlungsräumen
- Bestellung und Lagerung von Medizinprodukten
- Abrechnung und Dokumentation von Leistungen
- Teilnahme an Teambesprechungen und Fortbildungen

Wenn du dich angesprochen fühlst, dann sende uns deine Bewerbungsunterlagen mit Angabe deines frühestmöglichen Eintrittstermins und deiner Gehaltsvorstellung per E-Mail an [E-Mail-Adresse] oder postalisch an [Adresse des Augenzentrums]. Wir freuen uns auf deine Bewerbung!

8. Fazit und Zusammenfassung



Take-Home-Messages

1. In der KiTa fängt es an; es sind aber viele Branchen vom Fachkräftemangel betroffen – auch die Augenheilkunde.
2. Ohne „gutes“ Gehalt brauchen Sie sich um den Rest keine Gedanken zu machen.
3. Der Fachkräftemangel wird dazu führen, dass wir nicht mehr alle unsere Standorte betreiben können. Und: Digitalisierung hilft.
4. Bleiben Sie beim Recruiting kreativ.
5. Setzen Sie auf Evidenz bei Personalentscheidungen.
6. Aspekte des Green HR gewinnen bei der Auswahl des Arbeitgebers an Bedeutung.
7. Chat-GPT ist nicht mehr wegzudiskutieren; nutzen Sie es.