

## Positive Erfahrungen mit Jobsharing

### Pilotunternehmen:

### MediClin Rose Klinik GmbH, Horn-Bad Meinberg



#### Unternehmensporträt: MediClin Rose Klinik GmbH

Die MediClin Rose Klinik wurde 1989 eröffnet und genießt als Fachklinik für ganzheitliche interdisziplinäre Rehabilitation überregionales Ansehen.

Unter einem Dach befinden sich

1. die Fachklinik für orthopädische Rehabilitation mit 150 Betten
2. die Fachklinik für onkologische Rehabilitation mit 80 Betten
3. das Pro.San Vital- und Gesundheitszentrum

Die enge Verbindung der medizinischen Fachklinien gewährleistet auch bei Patienten mit Mehrfacherkrankungen die optimale fachübergreifende Betreuung. Die gute Zusammenarbeit mit überweisenden und weiterbehandelnden Ärzten schafft die Voraussetzung für eine reibungslose Behandlungskette.

In der MediClin Rose Klinik arbeiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen interdisziplinär als Team zusammen. Qualifizierte Ärztinnen und Ärzte verschiedener Fachbereiche – Orthopädie, Innere Medizin, Gynäkologie, Chirurgie, Allgemeinmedizin – bilden die Kernkompetenz der Klinik. Zudem werden Psychologen, Stoma-, Ergo- und

Sporttherapeuten, Krankengymnasten, Sozialarbeiter, Masseur und Bademeister, Diätassistenten und natürlich Pflegemitarbeiter beschäftigt.

Wissenschaftliche und komplementär-medizinische Behandlungen stehen in der MediClin Rose Klinik im Einklang. Zur integrierten ganzheitlichen Rehabilitation nach neuesten diagnostischen und therapeutischen Erkenntnissen gehört auch die sehr leistungsfähige physikalische Medizin. Diese wird durch Chiro- und Neuraltherapie sowie Akupunktur in Zusammenarbeit mit der Fachklinik für Traditionelle Chinesische Medizin ergänzt, die sich ebenfalls direkt im Haus befindet.

#### Strategische Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie

„Vielfalt schafft Qualität“: Die Balance von Beruf und Familie betrachten wir als gesellschaftspolitische Herausforderung, der wir uns aktiv stellen. Durch das Mentoren-Ausbildungsprogramm ist Work-Life-Balance in unserer Klinik zu einem strategischen Ziel geworden. Damit wollen wir die individuelle Zufriedenheit unserer Mitarbei-



Mentor Dr. Claus-Oliver Bolling, leitender Oberarzt, verheiratet, drei Kinder: Hanna (8), Lisa (7), Carl Louis (5)

terinnen und Mitarbeiter bezogen auf ihre gewünschte Berufstätigkeit fördern. Unsere Aktivitäten wecken das Verständnis unserer Führungskräfte, unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für familiäre Themen. Ein vorrangiges Ziel ist für uns, die Arbeitszufriedenheit aller zu verbessern.

Die Möglichkeit zur Balance von Beruf und Familie stufen wir ebenso wichtig ein wie das verdiente Gehalt. Positives Fordern im Job bei gleichzeitigem Einräumen von Freiräumen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unser Credo. So fördern wir die Vielfältigkeit der Menschen, die in unserer Klinik arbeiten.

### Die Mentoren und ihre persönlichen Anregungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Constanze Jow-Zimmer:** „Nur mit einvernehmlicher Planung werden aus meiner Sicht Ziele erreichbar. Und planen, das halte ich persönlich für sehr wichtig, muss man sowohl zu Hause wie am Arbeitsplatz. Daher kann ich zu Folgendem raten:

- \_ Für mehr Einklang von Beruf und Familie müssen in der Familie und im Unternehmen klare Zielformulierungen stattfinden.
- \_ Dabei muss auch der Partner Aufgaben übernehmen. Gegenseitige Unterstützung bringt Gewinn für alle Beteiligten.
- \_ Zudem empfehle ich jeder Frau, sich für die verschiedenen Konstellationen des Lebens aktiv zu wappnen.“

**Claus-Oliver Bolling:** „Aus meiner Erfahrung hat sich folgende Betrachtung bewährt:

- \_ Vertrauensarbeitszeit unterstützt aus meiner Sicht die Umsetzung von Work-Life-Balance, und wenn es zum Arbeitsplatz passt, sollte sie auch angeboten werden.
- \_ Des Weiteren ermöglichen berufsspezifische Qualifikationen – damit meine ich, dass sich Mitarbeiter fachlich weiter und höher entwickeln – ein höheres Maß an Flexibilität.
- \_ Im Unternehmen sollte zudem daran gearbeitet werden, sich als echtes, kollegial verantwortlich agierendes Team zu verstehen. Das kann bei akuten familiären Engpässen helfen. Ich denke, es ist nicht stets das Unternehmen in der Pflicht; Eigeninitiative ist mindestens genauso viel gefragt.“



Mentorin Constanze Jow-Zimmer, Kaufmännische Direktorin der MediClin Rose Klinik, 44 Jahre, verheiratet, zwei Kinder im Alter von 18 und 17 Jahren



Betreuungsangebot im Rahmen der Patientenversorgung auch für Mitarbeiterkinder

## Engagement und Leistungsfelder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Arbeitsort und -zeit

Arbeitszeit gestalten wir in flexiblen Varianten. Dazu zählen individuelle Modelle der Teilzeitbeschäftigung, Vertrauensarbeitszeit, Jobsharing allgemein und auch für Führungskräfte.

### Elternförderung und -bindung

Mütter und Väter in der Elternzeit betreuen wir systematisch. Ihre Rückkehr ins Arbeitsfeld planen und begleiten wir deshalb individuell.

### Serviceangebote

- Wir suchen nach Lösungen, die einen schnellen Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes ermöglichen. Hierzu begrüßen und fördern wir Vertretungseinsätze während der Elternzeit.
- Wir halten aktiven Kontakt zu unseren Mitarbeiterinnen während der Elternzeit.

### Familienbewusste Werte-, Team- und Führungskultur

- Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen offen und lösungsorientiert über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Bestandteil in unserem Qualitätsmanagementsystem. Wir lassen uns messen.
- Zu unserer Zusammenbeitskultur gehört es, dass wir Teammeetings und Kommunikationszeiten unter Berücksichtigung der Zeitplanung von Eltern gestalten.

### Serviceangebote für Familien und Kinderbetreuungsmodelle

Bedarfsorientiert unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder. Hierzu besteht ein Betreuungsangebot, das im Zusammenhang mit der Versorgung von Patientenkindern möglich ist.

## Besondere Herausforderung

**Constanze Jow-Zimmer:** „Für die Umsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehen Kosten. Je nach Leistungsfeld können sie auch hoch sein. Organisatorisch entsteht immer ein recht hoher Aufwand, der im Arbeitsalltag auch an die Grenzen freier Arbeitskapazität stoßen kann.“