



Foto: Steffen Schwenk

VOLLE KRAFT ZURÜCK

Dank einer starken Arbeitgebermarke zog der „Neuner“
der Reha Vita gegen den Strom, zurück in die Heimat.

Die Reha Vita in Cottbus scheint auf den ersten Blick einer heile Welt-Fernsehserie entsprungen. In Zeiten, da andernorts im Gesundheitswesen um Fachkräfte gerungen und gegen die Überalterung gekämpft wird, liegt hier das Durchschnittsalter bei 35 Jahren. Mit 77 Babys seit Gründung vor knapp 20 Jahren zählt das Unternehmen fast genauso viel Nachwuchs wie Mitarbeiter. Auf zwei jährliche Ausbildungsstellen kommen 150 junge Bewerber, weitere 500 Bewerbungen pro Jahr treffen inzwischen für die verschiedenen Berufsbilder der Klinik ein. Bei diesen Zahlen möchte man meinen, George Clooney steht als Magnet in der Notaufnahme – oder hier wird durch einen großen Privatsender der Faden der Schwarzwaldklinik als der Realität doch etwas entrückter Reality Soap aufgenommen. Aber was genau läuft hier anders?

Schon wenn man das Haus betritt, scheint alles ein bisschen freundlicher, heller und organisierter als im Gesundheitsbetrieb gewohnt. Hört man in der großen örtlichen Klinik von Arbeitskampf und überlasteten Mitarbeitern am Ende ihrer Kraft, wird das Bild in der Reha Vita von jungen Mitarbeitern dominiert, die frisch und gesund wirken, die füreinander und für die Gäste der Klinik eine stets zugewandte und freundliche Art an den Tag legen. Was in großen Unternehmen mit teuren Beratern als Unternehmenskultur aufgesetzt wird, das scheint man hier als ein gesund gewachsenes „best practise“ besichtigen zu können. Nach einem Gespräch mit Christian Seifert, Teil des familiären Führungs-Duos und Außenminister des Hauses, wird das Geheimnis aber schnell gelüftet. Es ist nicht mehr und nicht weniger als ein nachhaltiges Personalkonzept, das zu einer Arbeitgebermarke ausgebaut wurde. Ein Erfolgsfaktor, den auch jedes andere Unternehmen der Lausitz in der Hand hat – nur kaum eines hat es so gründlich in die Realität umgesetzt wie die Reha Vita.

Wie sieht es also genau aus, das vermeintliche Geheimrezept der Seiferts? Annett und Christian Seifert haben früh verstanden, dass in der Gesundheitsbranche weiche Faktoren viel bedeutender sind als beispielsweise in der Industrie mit ganz anderer Wertschöpfung. So schufen sie schon mit Gründung ihrer Reha Vita als Physiotherapiepraxis im Jahr 1998 für seinerzeit sechs Mitarbeiter ein betriebliches Wohlfühlklima. In drei Jahren wuchs das Team auf 24 Mitarbeiter – und als Seiferts zu diesem Zeitpunkt ein altes Stiftshaus zur ambulanten Reha-Klinik ausbauten, hielt sie so mancher für übergeschnappt. Privatkliniken waren bis dahin großen Konzernen vorbehalten – und woher bitte sollte all das Fachpersonal kommen, ausgerechnet in einer Region, in der auch Anfang der 2000er Jahre die Flucht der jungen Menschen in vermeintlich bessere Regionen vorherrschte? Die Reha Vita punktete hier mit vielen Zusatzleistungen, die eher autodidaktisch

Ein Auszug aus der Arbeitgebermarke der Reha Vita	
Unternehmenskultur und Wertschätzung	
pünktliche Gehaltszahlungen, Weihnachtsgeld und Erholungsbeihilfe	
Oster- und Nikolausüberraschungen	
Präsente nach Fortbildungsabschlüssen und bestandener Probezeit	
jährliche Teamfahrten zu 100% arbeitgeberfinanziert	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	
kostenlose Nutzung der Trainingstherapie, Sauna, Vitakurse und Hydrojet (auch für einen Familienangehörigen)	
Zahlung einer jährlichen Gesundheitsprämie	
ergonomische Arbeitsplatzausrichtung (z.B. Bürostühle, Head-Sets)	
Übernahme des Eigenanteils von 2 Präventionskursen pro Jahr	
keine Zuzahlung bei Heilmittelrezepten	
Teilnahme an diversen Sportaktivitäten als Team in der Region	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
seit 2007 Audit Beruf und Familie	
monatlicher Kitazuschuss in Höhe von 50,00 € pro Kind	
Vorzugsplätze in der benachbarten Kita	
kostenloses Babyschwimmen, kostenloser Babycheck	
Sonderarbeitszeiten nach der Elternzeit und bei familiären Problemen	
Geld/Geschenke bei Hochzeit und Geburt des Kindes	
Geburtstagsgeschenke für Mitarbeiterkinder bis 18 Jahre	
Fachkräftequalifizierung und -bindung	
großzügige Unterstützung bei externen Fortbildungen	

entwickelt wurden. Wahrscheinlich half dabei die klare Aufgabentrennung in der Führung. Christian Seifert bezeichnet sich scherzhaft als Außenminister und seine Frau als Innenministerin. Aber genau dieser Abgleich von innerer und äußerer Wirkung auf einer engen Führungsebene verfeinerte das System der Anreize als zentrale Säule des Wachstums der Klinik. Mit einem Mitarbeiterwachstum auf über 80 bis 2011 nahm auch der Katalog der Anreize zu. Zu diesem Zeitpunkt entwickelte die Führung der Reha Vita aus dem vielfältigen Maßnahmenbündel die eigentliche Innovation im Lausitzer Personalmarkt: die Arbeitgebermarke Reha Vita. Manchmal muss man eben einen Schritt zurücktreten, damit sich ein Bild ergibt. So wurden die Anreize systematisiert und in vier zentrale Bereiche gegliedert, die weit über lose Begriffe wie „familienfreundlich“ oder „karrierefördernd“ hinausgehen. In der Arbeitgebermarke sind verlässliche Werte festgeschrieben, das schafft über die Anreize hinaus Verlässlichkeit und Vertrauen. Innovativ ist dabei selbst die „Vorstufe“ für Azubis, die hier schon auf dem Weg zum „Reha-Vitaner“ Gesundheitsprämien, Weihnachtsgeld und extra Urlaubstage für die Prüfungsvorbereitung erhalten – und sogar Sauna und Trainingstherapie kostenfrei nutzen können. Dass die Marke tatsächlich wie in einer großen Familie gelebt wird, beweisen Ausflüge mit knapp 50 Mitarbeitern zum Wakeboard oder das Kennenlernbowling der Azubis mit den „Neuen“ noch vor deren Ausbildungsstart. Hier ist man eben immer einen Schritt schneller. ☺

2011 entwickelte die Reha Vita ihre Arbeitgebermarke und wurde damit zu einem der Top-Arbeitgeber in Deutschland.



„Die Arbeitgebermarke hilft uns, transparent und gerecht zu sein. Sie strahlt nach außen, verpflichtet aber auch nach innen. So geben wir pro Jahr ca. 50.000 Euro für die Weiterbildung der Mitarbeiter aus, externe Förderprojekte noch nicht einmal mitgezählt. Die Jobs werden gut bezahlt – das einstige Delta zum Westen wird immer geringer und durch viele Mehrwerte für Familien zusätzlich aufgewogen. Dieser Weg hilft uns, Know-how in die Lausitz zurückzuholen und weiter zu wachsen.“

Christian Seifert
Geschäftsführer Reha Vita Cottbus

Die Innovation einer Arbeitgebermarke hat der Reha Vita nicht nur viele Preise eingebracht – u.a. als einer von Deutschlands besten Arbeitgebern – sondern vor allem eine Möglichkeit der Auslese für ein hochmotiviertes und multiprofessionelles Team besichert. Die Ausstrahlung reicht inzwischen bis nach München und in die Pfalz – knappe 10 Prozent der Mitarbeiter sind inzwischen Rückkehrer, meist aus den alten Bundesländern. Gerade im Herbst be-

gann eine Physiotherapeutin ihren Weg bei der Reha Vita, die nach über zehn Jahren München in ihre Lausitzer Heimat zurückkehrte. Der Erfolg ist offensichtlich – mit einer geliebten Arbeitgebermarke statt aufgesetzter Unternehmensphilosophie ziehen am Lausitzer Tauende dann doch Argumente mit voller Kraft, die Menschen den entscheidenden Ruck zurück in die Heimat geben können. ☉

REHA VITA GmbH

Klinik für Gesundheit und Sport
Feigestraße 1
03046 Cottbus
Telefon: 0355 48551-0
das.team@reha-vita.de

www.reha-vita.de



Innovation: Berufsbegleitende Reha parallel zum Job.

Über die Reha Vita

Die Reha Vita ist mit derzeit 100 Mitarbeitern auf einer Fläche von ca. 4.000 m² die größte wohnortnahe Rehaklinik in Brandenburg und der Lausitz. Sie ist spezialisiert auf ganztägig ambulante Rehabilitation bei orthopädischen und neurologischen Erkrankungen – ergänzt durch Praxen für Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie. Schwerpunkte in der arbeitsplatzbezogenen Rehabilitation machen die Reha Vita für viele Arbeitgeber interessant – sie ist eine von

deutschlandweit nur zwei ausgewählten Rehakliniken im Modellprojekt berufsbegleitende Reha der Rentenversicherung. Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter mit der Reha Vita ganzheitlich gesundheitlich fördern und so Fehlzeiten entscheidend mindern. Die Klinik ist Kooperationspartner des FC Energie Cottbus und des Olympiastützpunktes Brandenburg. Sie bietet in Bewegung, Ernährung und Entspannung auch für Unternehmen umfangreiche Präventionskurse an.

Luise Spinde - Heimkehr vom anderen Ende Deutschlands



Luise Spinde zählt zu den neun Rückkehrern im Team der Reha Vita. Während sich bei anderen vor allem die Argumente in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszahlten, spielte bei ihr die Arbeitgebermarke der Reha Vita über Bande:

Wieso haben Sie damals die Lausitz verlassen?

Zum einen wollte ich erst einmal hinaus in die freie Welt, andere Dinge kennenlernen. Zum anderen hat mich der Beruf des Diplom-Fitnessökonoms interessiert, der in Brandenburg nicht angeboten wurde. So hat es mich in die Pfalz, ans andere Ende Deutschlands verschlagen. Damals verließen auch alle meine Freunde die Lausitz.

Viele kehren nach dem Studium zurück, was gab bei Ihnen den Ausschlag für die „verspätete“ Rückkehr?

Ich war sozial und beruflich sehr gut verankert. Dann funktionierte eine Partnerschaft nicht mehr und ich machte mir grundsätzlich Gedanken über die Zukunft. In solchen Situationen wird Nähe zur Familie wichtig – und so gewann das Heimatgefühl an Bedeutung. Ich fühlte mich mit Anfang 30 auch in dem richtigen Alter für einen Neubeginn – und ich wollte auch wieder mehr für meine Eltern da sein.

Wieso bewarben Sie sich ausgerechnet bei der Reha Vita?

Da habe ich auf meine Familie vertraut. Meine Mutter arbeitet seit über 25 Jahren mit engem Bezug zum Lausitzer Arbeitsmarkt. Sie legte mir die Reha Vita ans Herz, weil dort viel für Mitarbeiter getan wird. Sie meinte, das wäre der richtige Platz für mich.

Sie zählen nun ein gutes Jahr zum Team, welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Ich dachte schon nach kurzer Zeit: Das ist ja Wahnsinn was hier gemacht wird. Das kannte ich von meinen vorherigen Arbeitgebern nicht. Der Mitarbeiter wird hier ganz anders geschätzt. Man kann viele Leistungen nutzen, ich finde die Gesundheitsprämie toll. Aber es sind auch kleine Dinge wie Zuckertüte und Blumenstrauß

zum Einstieg oder der Obsttag. Bei vielen anderen sind es die Vorteile im Familienbereich. Aus all dem resultiert ein Teamgefühl, in dem man alles offen ansprechen kann und auch sehr oft ein positives Feedback erhält.

Welche Abstriche waren mit der Rückkehr verbunden?

Das ist meines Erachtens auch ein Irrglaube. Das Einkommen ist nicht so viel geringer, und wenn man die günstigen Lebenshaltungskosten betrachtet, hat man durchaus nicht weniger in der Tasche. Sicher fehlt es etwas an urbaner Lebenskultur. Sozial gewinnt man hingegen dazu, das habe ich auch erst mit der Rückkehr realisiert. Beziehungen sind hier herzlicher, offener und weniger oberflächlich.

Warum würden Sie die Reha Vita ausgerechnet Rückkehrern empfehlen?

Ich habe hier eine super Entwicklung gemacht, weil man mir vertraut hat. Aus dem Fitnessbereich bringe ich einen neuen Servicegedanken ein – so betreue ich gleich eigenständig eine berufsbegleitende Reha vor Ort bei der Knappschaft Bahn-See, die dafür einen extra Gymnastikraum eingerichtet hat. Ich kann mich weiterbilden und weiterentwickeln und sehe, dass mein Unternehmen auch klare Ziele für die Zukunft hat. Das motiviert.