



Branche: Tiergesundheit | **Leistungsprofil:** medizinische Rundumversorgung fürs Tier | **Beschäftigte:** 15

Die Tierärztliche Praxis für Kleintiere Scharnhorst GmbH ist seit 1990 in Dortmund Scharnhorst ansässig und bietet eine rundum Versorgung fürs Tier an. Zu den gängigen Patienten gehören Hunde und Katzen, aber auch Ziervögel, Nager, Fische, Amphibien und Reptilien werden behandelt. Seit 1993 ist Volker Borchers der leitende Tierarzt und seit 1997 der Geschäftsführer. Die Praxis bietet vielfältige Behandlungsmöglichkeiten an, darunter Ultraschall- und Röntgenuntersuchungen, Weichteil-, Knochen- und Gelenkoperationen, Endoskopie, EKG und Blutdruckmessungen bei Hunden und Katzen sowie Physiotherapie und Zahnbehandlungen. Eine Besonderheit ist das hauseigene Labor, in dem Blut-, Kot- und Urinproben ausgewertet werden können und dadurch lange Wartezeiten vermieden werden können. Wenn das geliebte Haustier am Wochenende oder an Feiertagen erkrankt, bietet die Praxis zudem einen Notdienst nach telefonischer Voranmeldung an.



NEW DEALS

Die Tierärztliche Praxis für Kleintiere Scharnhorst GmbH hat vor allem durch ihr nachhaltiges Engagement in den Bereichen Diversität und Förderung der mentalen Gesundheit überzeugt. Diversität spielt eine zentrale Rolle im Betrieb, es wird bewusst auf ein diverses Team gesetzt. Die Vorteile von Diversität im Betrieb werden erkannt und für sich genutzt. Ein weiteres wichtiges Thema ist die mentale Gesundheit der Beschäftigten. In der Kleintierpraxis wird nicht nur dafür gesorgt, dass es den Tieren gut geht, das Wohl der Mitarbeitenden ist genauso wichtig. Und dafür wird einiges getan: Der Betrieb beeindruckt durch verschiedene Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt der mentalen Gesundheit der Mitarbeitenden. Die Geschäftsführung bildet sich zu beiden Themen regelmäßig fort. Besonders bemerkenswert ist, dass der Betrieb bei nur 15 Mitarbeitenden fast alle Handlungsfelder des Personalmanagements bearbeitet.

Gelebte Diversität

Diversität ist in der Tierarztpraxis ein Querschnittsthema und wird als eine Haltung verstanden, nach der gelebt wird. Die Tierarztpraxis hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und handelt auch nach diesen Werten. Beispielsweise wird bei der Personalgewinnung in den Stellenausschreibungen betont, dass auf eine diverse Belegschaft gesetzt wird. Die Praxis hat den Eindruck, dass sich die Offenheit gegenüber Diversität herumgesprochen hat und auch deswegen Bewerbungen eingehen – so entsteht ein größerer und vielfältiger Pool an Bewerbungen. Bei den Bewerbungsgesprächen wird darauf geachtet, ob die Werte der bewerbenden Person mit den Werten der Praxis übereinstimmen. Kommt es zu einer Einstellung, müssen die neuen Mitarbeitenden die Diversity-Richtlinien des Betriebs unterschreiben. Der Betrieb erhält auch Vorteile durch die diverse Belegschaft, z. B. bei der Organisation der Arbeitszeiten: Die Praxis ist an 365 Tagen im Jahr geöffnet. Da jede*r andere Präferenzen hat, wann er oder sie gerne frei hätte, können die unterschiedlichen religiösen Feiertage durch die diverse Belegschaft gut abgedeckt werden. Die Öffnungszeiten der Praxis lassen sich so problemlos sicherstellen. Die Geschäftsführung engagiert sich stark im Bereich Diversity, so nimmt sie z. B. regelmäßig an den Diversity-Trainings der Stadt Dortmund teil.

Wie ernst die Geschäftsführung das Thema nimmt, zeigt sich unter anderem im Umgang mit Diskriminierung. Eine Mitarbeiterin berichtete, dass die Geschäftsleitung nach einem rassistischen Kommentar von Kund*innen die Nachbehandlung des Tieres selbst übernommen hat, um den Vorfall anzusprechen. Kund*innen, die durch rassistische Bemerkungen auffallen, werden der Praxis verwiesen oder erhalten Hausverbot. Auch hier zeigt sich, dass der Betrieb hinter seinen Werten steht und für diese einsteht und im Zweifelsfall die Belegschaft schützt.



Dieselbe Mitarbeiterin erzählte, dass sie sich in dieser Praxis zum ersten Mal nicht als Ausländerin gefühlt habe, und betonte, dass die Unterschiede im Vergleich zu anderen Praxen deutlich positiv spürbar seien.

„Hier fühle ich mich das erste Mal nicht als Ausländerin“

Auch Transkund*innen schätzen die Praxis für ihren aufmerksamen Umgang mit dem Thema. Sind im Ausweis noch der alte Name und das alte Geschlecht vermerkt, müssen Rechnungen zwar mit diesen Daten ausgestellt werden, in der Praxis selbst wird die Ansprache aber auf den neuen Namen und das neue Geschlecht angepasst.

Mentale Gesundheit der Beschäftigten in der Tiermedizin

Bedingt durch das Berufsfeld ist die Förderung und der Erhalt der mentalen Gesundheit ein wichtiges Thema im Betrieb. Trauer und Verlust kommen im Arbeitsalltag häufiger vor, beispielsweise wenn ein Tier eingeschläfert werden muss. Eine erste Maßnahme ist, dass die Geschäftsleitung keine Anweisung gibt, dass ein Tier getötet werden soll (die Praxis nutzt bewusst den Begriff töten und vermeidet Euthanasie). Die Entscheidung liegt immer bei dem/der jeweiligen Tierarzt/Tierärztin. Niemand muss die Behandlung durchführen ohne dies selber mit sich vereinbaren zu können. Die Mitarbeitenden bauen häufig Bindungen zu ihren langjährigen tierischen Patienten auf, daher kann es sein, dass ein Fall sie auch mal besonders mitnimmt. Unterstützung seitens der Geschäftsführung ist in diesem Fall selbstverständlich. Auch die Mitarbeitenden unterstützen sich untereinander, beispielsweise durch Gespräche. Sensibilität ist für diesen Aspekt der Arbeit im Betrieb sehr ausgeprägt. Um das Thema noch besser angehen zu können, hat die Geschäftsführung zum einen die Weiterbildung „Work & Wellbeing – Mentale Gesundheit und digitale Balance“ mit IHK-Zertifikat absolviert. Zum anderen hat sie bei Vethilfe eine Ausbildung zum „Vetseelsorger“ gemacht. Vethilfe ist eine Organisation, die sich der psychischen Belastung von Mitarbeitenden in der Tiermedizin annimmt und Unterstützungsangebote bereitstellt. Dadurch verfügt die Geschäftsleitung über zusätzliche Kompetenz in diesem Bereich und kann nicht nur die eigenen Mitarbeitenden in psychisch anspruchsvollen Situationen unterstützen, sondern auch anonyme fremde Personen, die in der Tiermedizin arbeiten. Das nachhaltige Engagement in diesem Bereich zeigt sich hier deutlich. Für den Fall, dass sich Mitarbeitende nicht direkt an die Geschäftsführung wenden möchten, hängt die Nummer von Vethilfe in der Praxis aus. Die Mitarbeitenden bestätigten, dass die Geschäftsführung bei Problemen ansprechbar ist, auch bei privaten.

Mit dem Praxiskater die Ausbildung meistern

Die Praxis bildet im Beruf tiermedizinische*r Fachangestellte*r aus. Jährlich gibt es etwa zwei bis vier Ausbildungsplätze. Probleme, diese zu besetzen, gibt es nicht. Die Praxis nutzt das Angebot „Mein erster Tag“ der Wirtschaftsförderung. Außerdem gibt es einen Probetag, an dem Interessierte in den Betrieb hineinschnuppern können. Die Praxis ist der Meinung, dass man jungen Menschen eine Chance geben sollte, auch wenn sie nicht die besten Noten haben. Hervorzuheben ist zudem, dass die Mitarbeitenden am Auswahlverfahren beteiligt sind und mitentscheiden können, ob jemand ins Team passt.



Während der Ausbildung wird auf die individuellen Lerngeschwindigkeiten Rücksicht genommen. Die Auszubildenden sollen möglichst viel mitbekommen und in viele Abläufe involviert werden, gleichzeitig sollen sie aber nicht überfordert werden. Zum Üben, beispielsweise von Fixiergriffen, stehen ein Praxiskater und der Hund einer Mitarbeiterin zur Verfügung. Da diese Tiere sehr kooperativ sind, fällt das Erlernen leichter.

Weiterbildung

Die Mitarbeitenden werden regelmäßig weitergebildet, auch über die gesetzlich verpflichtenden Schulungen hinaus. Die Wahl der Weiterbildung ist dabei ein Aushandlungsprozess zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung: Die Mitarbeitenden können Wünsche ansprechen, die Geschäftsführung kommt aber auch von sich aus auf die Mitarbeitenden zu, wenn bestimmte Bedarfe bestehen. Gemeinsam wird versucht, eine Lösung zu finden, die beide Seiten zufriedenstellt. Einer Mitarbeiterin wurde z. B. die Weiterbildung zur Ernährungsberaterin für Tiere ermöglicht. Eine andere wurde zur Ausbildungsbeauftragten. Auch die Geschäftsführung bildet sich regelmäßig selbst weiter. Aktuell macht sie freiwillig den Ausbilderschein, der für Tierärzt*innen nicht vorgeschrieben ist. Die Ausbildung wird voraussichtlich im Herbst 2026 abgeschlossen. Leitungspositionen entwickelt der Betrieb aus den eigenen Reihen. Die Pflegeleitung hat die Ausbildung im Betrieb gemacht und sich Stück für Stück zur aktuellen Position entwickelt.

Ein Betriebsklima, bei dem man bleiben möchte

Der Betrieb hat zwar keine niedergeschriebenen Unternehmenswerte, aber Werte wie Vertrauen, Wertschätzung offene Kommunikation und Bereitschaft zu Veränderung zeigen sich deutlich und werden gelebt. Dies lässt sich am Beispiel der Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden zeigen – diese hat einen sehr hohen Stellenwert im Betrieb. Die Praxis ist davon überzeugt, dass es ohne gelingende Kommunikation nicht funktioniert, und tut deshalb einiges, um diese sicherzustellen. Es wurde bemerkt, dass die großen Teamsitzungen nicht funktionieren. Daraufhin gab die Geschäftsführung die Organisation und Durchführung an eine leitende Mitarbeiterin ab, weil vermutet wurde, dass ohne die Anwesenheit der Geschäftsführung freier gesprochen werden kann. Da auch das zu keinen anderen Ergebnissen führte, begann die Geschäftsführung regelmäßige Gespräche in berufsgruppenbezogenen Gruppen zu führen. Dieses Format zeigte den gewünschten Effekt: Die Mitarbeitenden geben nun deutlich mehr Feedback und Anregungen als in den vorherigen Konstellationen. Die Praxis zeigt damit, dass sie bereit ist, Neues auszuprobieren, wenn etwas nicht funktioniert, und so lange nachzujustieren, bis sich die gewünschten Ergebnisse einstellen. Auch die Zusammenarbeit muss sitzen, beispielsweise in stressigen Momenten bei Operationen. Die Mitarbeitenden bestätigen, dass man sich auf einander verlassen kann.

„Wir sind ein eingespieltes Team“

Neben den Schwerpunktthemen Diversität und mentale Gesundheit tragen viele kleine Punkte zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei. Bei der Dienstplangestaltung wird z. B. darauf geachtet, dass dieser vier Wochen im Voraus steht und auf die Anforderungen der Mitarbeitenden Rücksicht genommen wird. Klappt mal etwas nicht, geht man ins Gespräch und versucht eine Lösung zu finden.

Zudem wird den Beschäftigten viel Vertrauen entgegengebracht. Sie können untereinander tauschen, ohne dies mit der Geschäftsführung absprechen zu müssen. Auch bei Ausfällen haben sie einen großen Handlungsspielraum und können eigenständig nach Lösungen suchen. An Wochenenddiensten kommt es auch mal vor, dass die Geschäftsführung den Dienst der Tierärzt*innen übernimmt.

Wenn sich die individuellen Anforderungen, beispielsweise durch die Geburt eines Kindes, verändern, zeigt sich der Betrieb flexibel. Eine Rückkehr aus der Elternzeit in Teilzeit ist problemlos möglich, sowohl die Reduzierung, als auch die stückweise Aufstockung der Stunden stellt kein Problem dar. Auch die zeitliche Lage der Stunden kann an die neuen Umstände gut angepasst werden. Eine Mitarbeiterin erzählte zudem, dass auf weitere familiäre Situationen (ihr Mann arbeitet im Schichtbetrieb) umfassend Rücksicht genommen wird. Bei Notfällen können Kinder auch mit in die Praxis genommen werden.

Die offene Kommunikation, die Wertschätzung und das Vertrauen, das den Mitarbeitenden entgegengebracht wird sowie das große Engagement zum Thema Diversität und mentale Gesundheit, trägt zum guten Betriebsklima bei. Und das zählt sich aus, denn die Mitarbeitenden arbeiten gerne im Betrieb und bleiben. Die Praxis hat sehr lange Betriebszugehörigkeiten zu verzeichnen, teilweise bis zu 30 Jahre. Zusätzlich gibt es nur eine sehr geringe Fluktuation. Mitarbeitende, die eine Zeit lang in einem anderen Betrieb gearbeitet haben, kommen gerne in den Betrieb zurück. Die Mitarbeitenden schätzen den Zusammenhalt im Team und den familiären Umgang untereinander.

„Das ist hier wie eine zweite, kleine Familie“

Der Betrieb veranstaltet in regelmäßigen Abständen Teamevents, die ebenfalls zur Personalbindung beitragen. Um eine externe Einschätzung der Stimmung im Betrieb zu erhalten, werden Personalumfragen in Auftrag gegeben. Die Geschäftsführung führt aber auch viele Gespräche mit den Mitarbeitenden, bzw. ist ansprechbar, um die Stimmung zu erfassen und bei Problemen frühzeitig eingreifen zu können.



DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT

The logo consists of a green parallelogram with the words "NEW DEALS" in white, bold, sans-serif capital letters. The parallelogram is slightly offset to the right, creating a layered effect with a grey shadow behind it.

NEW
DEALS

Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

Unter dem Label **NEW DEALS** haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das **Dortmunder Personalmanagement Prädikat** auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

Unsere Unterstützer

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Dortmund

 **Si**
Soziale
Innovation

 **DGB**
DGB NRW
DORTMUND-HELLWEG

 **Handwerkskammer
Dortmund**

 **Handelsverband
Nordrhein-Westfalen
Westfalen · Münsterland**

 **DO** **Wirtschaftsförderung
Stadt Dortmund**

 **IHK** Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

**Kreishandwerkerschaft
Dortmund und Lünen** 

 **IG Metall
Dortmund**

 **Competentia** **NRW**
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET

**Unternehmensverbände
für Dortmund und Umgebung** 

 **REGIONALAGENTUR
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET**
DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds

 **ESF**
in Nordrhein-
Westfalen
in Münsterland und Lippe

**Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Weitere Infos unter:

www.newdeals.de

**Kontaktieren Sie einfach
unverbindlich das NEW DEALS
Team, wenn Sie Fragen oder
Interesse am Prozess haben.**

NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH

Ansprechpartnerin:
Johanna Ranft

Tel: 0231 - 88 08 64 - 22

E-Mail: team@newdeals.de

**Ansprechpartnerin
Wirtschaftsförderung Dortmund:**

Gundula Grzesik

Tel: 0231 - 50 29 240

E-Mail: gundula.grzesik@stadtdo.de

