

Weck, was in dir steckt!

OBERHÖCHSTADT Wie das Altkönig-Stift dem Personalmangel begegnen will – Eigene Mitarbeiter aktivieren

VON BORIS SCHÖPPNER

Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen standen während der Pandemie in besonderem Maße unter Druck. Auch für das Altkönig-Stift war die Corona-Zeit eine Zäsur, die wie ein Katalysator wirkte, sagen die Vorstandsmitglieder Tatyana Kleinschmidt und Boris Quasigroch.

Die Ausnahmesituation war ausgesprochen belastend: Angehörige durften die Bewohner zeitweise nicht besuchen, es gab dauernd wechselnde Vorgaben und selbst das Abschiednehmen war im Falle eines Todesfalles nicht gestattet.

Während andere Arbeitnehmer zu Hause bleiben und von dort aus arbeiten konnten, war das dem Pflegepersonal nicht möglich, sie konnten die Bewohner ja nicht sich selbst überlassen. Krankheitsbedingte Ausfälle sowie die bewusste Reduzierung von Schichtstärken, um immer einen Ersatz zu haben, falls sich Kollegen infizierten, stellten weitere Belastungen dar – „auch zu Zeiten, in denen niemand mehr klatschte“, wie Boris Quasigroch bitter bemerkt. All das wiederum hatte zur Folge, dass etliche Menschen ihren Pflegeberuf aufgaben.

Im Stift ist man mittlerweile zum Normalbetrieb zurückgekehrt, fährt das Zusatzprogramm mit Konzerten und anderen Veranstaltungen wieder hoch. Doch für den Vorstand stellen sich strategische Fragen. „Wie entwickelt sich das Altkönig-Stift nach Corona weiter – pflegerisch und als Arbeitgeber.“

Der Vorstand will nun auch bei der Personalentwicklung einige Gänge hochschalten. Es ist ein buntes Strauß an Maßnahmen, der den Personalbestand absichern soll – bei einem angespannten Arbeitsmarkt.

Ein wichtiger Hebel sei es da, schlummernde Potenziale bei den Mitarbeitern zu wecken und zu aktivieren. Welcher Mitarbeiter fühlte sich unterfordert, hat den Spaß am Job verloren? Quasi-

groch spricht vom Wachküssen. Haben Mitarbeiter persönliche Probleme? Ist ihr Haushalt verschuldet? Besteht eine Suchtproblematik? Mit Hilfe eines externen Dienstleisters soll den Mitarbeitern die erforderliche Unterstützung für besondere Lebenssituationen angeboten werden. Stichwort: Gesundheitsvorsorge und Feel-good-Management.

Und schließlich sollen Mitarbeiter die Gelegenheit bekommen, sich weiter- und fortzubilden, um neue Aufgaben wahrnehmen zu können. Für den Pflegebereich wird Anfang Dezember dafür mit der Personalentwicklung begonnen.

Zusatzqualifikationen sind bei den Köchen etwa zum Diät-Koch und bei den Pflegekräften etwa für die Wundversorgung möglich. Deutschkurse sind für alle verpflichtend, die Defizite bei der deutschen Sprache haben.

Insgesamt geht der Vorstand davon aus, dass so die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigt. Der Ruf als guter Arbeitgeber, das wissen Tatyana Kleinschmidt und Boris Quasigroch, ist ein Pfund, mit dem man wuchern kann, wenn es gilt, Arbeitskräfte anzuwerben.

Flache Hierarchien, mehr Verantwortung und eine langfristige berufliche Perspektive mit Aufstiegschancen – all das gehört dazu. Dass die gemeinnützige Genossenschaft keine Gewinne für Investoren oder Aktionäre erwirtschaften muss, sondern erwirtschaftetes Geld der Einrichtung und somit den Bewohnern zugute kommt, die Mitglieder der Genossenschaft sind, ist dabei gewiss kein Nachteil.

Sofie Großbach arbeitet im gastronomischen Bereich des Altkönig-Stiftes. Die 32-Jährige ist stellvertretende Leiterin des Café-Restaurants. Sie begrüßt es, dass es im Haus die Chance gibt, sich und die anderen Mitglieder des Teams weiterentwickeln zu können. Sie möchte gerne irgendwann den Ausbilder-Schein bei der IHK machen.

Für sie war die Pandemie eine Zäsur, die sie zum Altkönig-Stift



Haustechniker Damian Mianowany und Restaurantfachfrau Sofie Großbach sehen im Altkönig-Stift gute Chancen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Die gemeinnützige Genossenschaft will sich als attraktiver Arbeitgeber weiter profilieren.



FOTOS: BORIS SCHÖPPNER

gebracht hatte. Jetzt hat sie einen sicheren Arbeitsplatz mit moderaten Arbeitszeiten. Und der Weg zur Arbeit ist für die Mammoalhainerin alles andere als weit. Hinzu kommt das enge Verhältnis zu den Bewohnern. „Die kennt man noch ein bisschen besser als die Stammgäste in einem

Restaurant“, erzählt sie.

Auch für Damian Mianowany ist der Kontakt zu den Bewohnern wichtig. Der 30-Jährige ist Haustechniker und mittlerweile stellvertretender Leiter dort. Als er noch bei einer Sanitärfirma angestellt war, habe er tagelang auf Baustellen Heizungen und Toilet-

ten in kalte Rohbauten eingebaut. Jetzt ist er wichtige Ansprechperson für die Bewohner, bei denen etwas ausgefallen oder kaputtgegangen ist und die einen Reparaturzettel an der Pforte ausgefüllt haben.

Zu seinen erweiterten Kompetenzen gehört es, dass er die Re-

novierung der Apartments (nach Um- oder Auszug) koordiniert und durchführt.

Beide sind mit ihren Arbeitgebern zufrieden. Damian wirbt in seinem Bekanntenkreis für das Altkönig-Stift – nicht nur bei Handwerkern, sondern auch bei Pflegekräften.