

# INSTRUCLEAN

## **Personalnotstand in der AEMP: Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter\*innen**

Christiaan Meijer

Vortrag auf dem 22. ZSVA Hygiene-Forum Schleswig-Holstein  
am 29.10.2022 in Damp

# Über INSTRUCLEAN

- INSTRUCLEAN wurde 1991 gegründet und ist heute Deutschlands größter unabhängiger Fachdienstleister für die Aufbereitung und das Management von Medizinprodukten
- Zu unseren Leistungen gehören:
  - Beratung
  - Aus-, Fort- und Weiterbildung
  - Betriebsführung
  - Infrastruktur
  - Aufbereitung
  - Partnerschaften
- INSTRUCLEAN ist Teil der VAMED-Gruppe



# Über den Referenten

- Christiaan Meijer, Jahrgang 1963
  - Kommunikationswirt WAK, QS-Manager Industrie TAR
- Berufliche Laufbahn
  - 1986 - 2002 Marketing Services, QM, Geschäftsführung in einem Textilservice-Unternehmen (RENTEX)
  - 2003 - 2004 Kommunikations- und Medizinprodukteberatung (NOWHEREX)
  - 2004 - 2009 Unternehmenskommunikation und QM in einem Sterilgutversorgungs-Unternehmen (INSTRUCLEAN, VANGUARD)
  - 2009 - 2015 Niederlassungsleitung und Unternehmenskommunikation in einem Prüf-Unternehmen (HYBETA)
  - Seit 2015 Geschäftsbereichsleitung, später Business Development in einem Sterilgutversorgungs-Unternehmen (cleanpart healthcare, INSTRUCLEAN)
- Darüber hinaus
  - seit Dezember 2008 Vorsitzender („Convenor“) der CEN / TC 205 / WG 14 (europäischer Normenausschuss für OP-Textilien)



# Über den Vortrag

- Tätigkeit
  - Der „Job im Steri“ ist heute ein interessanter Beruf
- Personalsituation
  - Stellenbesetzung lässt Lücken
- Personalbindung
  - Wer nicht geht, muss nicht nachbesetzt werden
- Personalgewinnung
  - Klassische Mittel und ergänzende Versuche um Menschen zu gewinnen – die dann natürlich auch bleiben sollten...



# INSTRUCLEAN

**Tätigkeit:**

**Medizinprodukteaufbereitung  
ist inzwischen ein  
interessanter Beruf**

# Vor- und Nachteile der Tätigkeit „Medizinprodukteaufbereitung“ mit positivem Saldo

## Positiv

- Anspruchsvolle, abwechslungsreiche Tätigkeit
- Eigenständiges Arbeiten
- in kleinen Teams
- Sinnhaftigkeit (der Teilprozesse im Gesamtprozess und des Arbeitsergebnisses insgesamt)
- Arbeitsumgebung kann abhängig von ihrer Ausgestaltung positiv, aber auch negativ wirken
- Insgesamt ein interessanter Beruf – also wo ist das Problem?

## Negativ

- vorbestimmte Arbeitszeiten
- Schichtdienst
- Hohe Verantwortung für das Prozessergebnis und Rückverfolgung der eigenen Arbeit
- Persönliche Schutzausrüstung (auf der unreinen Seite)
- Kein Home-Office

# INSTRUCLEAN

**Personalsituation:  
zwischen Besetzungslücken  
und Personalnotstand**


# Personalsituation – Bedarf an Leitungen und operativen Mitarbeiter\*innen

- Neue AEMP-Leitungen
  - sind schwer zu bekommen
  - werden in geringerem Umfang benötigt
  - können im besten Fall innerbetrieblich entwickelt werden
- Operative AEMP-Mitarbeiter\*innen
  - werden in größerem Umfang gesucht
  - sind mit Qualifikation (FK1, 2, FMA) praktisch nicht verfügbar
  - können als Quereinsteiger\*innen gewonnen und entwickelt werden, stehen aber auch als solche kaum zur Verfügung



# Personalsituation – Besetzungslücken

- Personalbedarf steigt mit wachsenden Aufgaben in der AEMP
  - komplexere Medizinprodukte mit höherem Aufwand
  - detailliertere Prozesssteuerung und -dokumentation
  - bisher keine erhebliche Entlastung durch Automatisierung
- Fluktuation
  - Ausscheiden älterer Mitarbeiter\*innen (Rente)
  - Ausscheiden wg. wechselnder Lebens- oder Arbeitsbedingungen (z. B. durch Umzug der Person oder der AEMP)
  - Ausscheiden unzufriedener Mitarbeiter\*innen
    - nach längerer Dienstzeit
    - nach gescheiterter Integration („Onboarding“)



konkrete  
Ausprägung sehr  
unterschiedlich

# INSTRUCLEAN

**Personalbindung:  
Wer bleibt, muss nicht  
nachbesetzt werden**

# Personalbindung – Ansätze zur Beschreibung (nach Klimecki/Gmür 2005)

## Art der Bindung

- Zwang (keine Alternative)
- normativ (moralisch)
- affektiv/emotional
- kalkulatativ/rational (Vor-/Nachteile)
- In unserem Bereich: eher **affektiv/emotionale** und **kalkulatativ/rationale** Bindung an **Arbeitsgruppe, Personen** und **Aufgabe/Tätigkeit**
- Anmerkung: Personalbindung wird häufig für Positionen mit Leitungsfunktionen untersucht (Team-/Schichtleitung aufwärts)

## Bezug der Bindung

- Unternehmen
- Bereich/Position
- Arbeitsgruppe
- Bezugspersonen
- Aufgabe/Tätigkeit

# Personalbindung – Gründe für (Un-) Zufriedenheit und daraus resultierende Bindung bzw. Fluktuation

## kalkulativ/rational

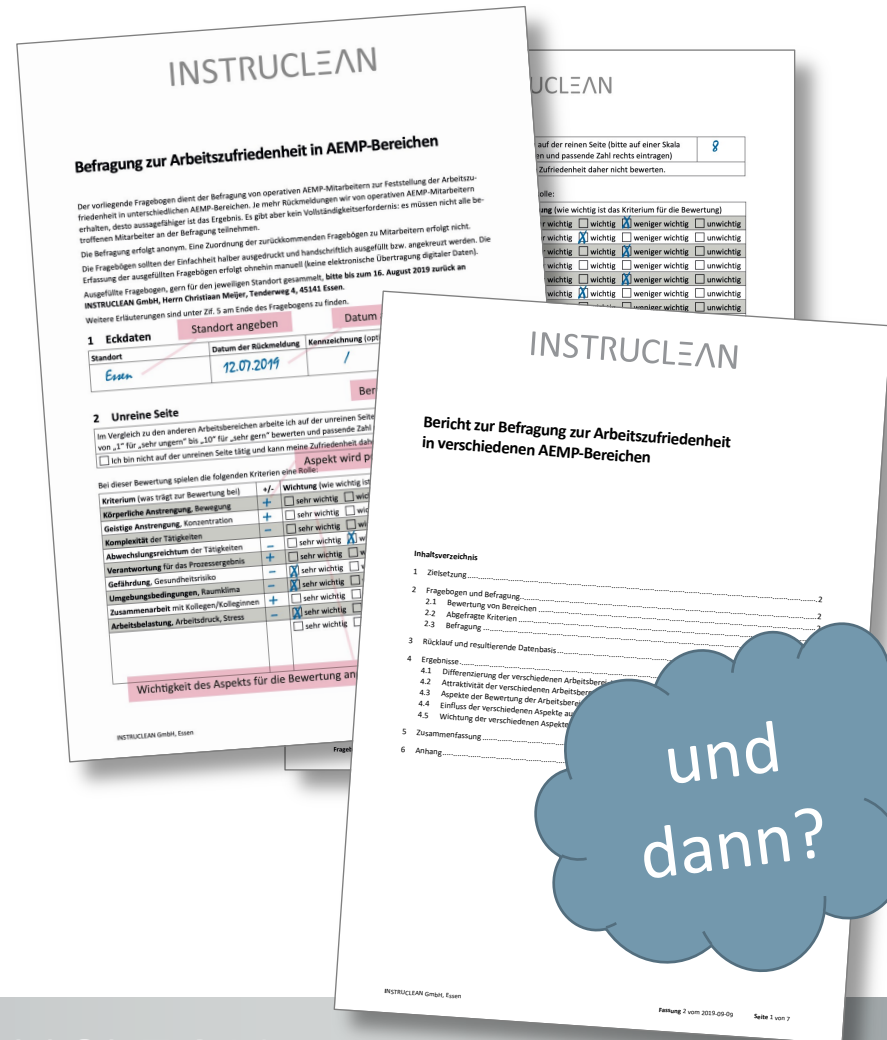
- Vergütung
- Arbeitsweg (Distanz)
- Sicherheit des Arbeitsverhältnisses
  - Arbeitsvertrag (Befristung)
  - Bestand des Arbeitgebers
- Entwicklungsmöglichkeiten (Vergütung, Karriere)

## affektiv/emotional

- Betriebs-/Arbeitsklima
  - Führungsstil/-verhalten
  - Information, Anhörung, Einfluss
  - Umgang in der Belegschaft (Gemeinschaft <> Mobbing)
  - Arbeitsumgebung
- Bindung an Bezugspersonen
- Bindung an Arbeitgeber/Bereich
- Tätigkeit (Abwechslung, Über-/Unterforderung, Sinnhaftigkeit)

# Personalbindung – Möglichst objektive Messung

- Quantitativ
  - Fluktuation
  - Fehlzeiten/Krankenstand
  - Leistung (quantitativ)
  - Fehlerquote
- Qualitativ (Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, Führung, Einbindung)
  - anonym (Fragebogen)
  - persönlich (Interview)



# Personalbindung – Wirksame Maßnahmen wollen gut überlegt werden

- Immer wieder gern genommen: das Betriebsfest (hilft selten, schadet aber in den meisten Fällen auch nicht)
- Statt dessen:
  - Personalzufriedenheit möglichst objektiv messen
  - Handlungsbedarf feststellen
  - Maßnahmen gut überlegen, da nur selten kurzfristig umsetzbar
  - Insbesondere Verhaltensänderungen (Führungsstil, Umgang untereinander) sind nicht einfach zu erzielen

# INSTRUCLEAN

**Personalgewinnung:  
viele neue Möglichkeiten  
ohne größeren Erfolg**

# Personalgewinnung – Alte und neue Mittel und Wege

- Stellenausschreibung
  - Intern
  - Anzeige (Print: Tageszeitung, Anzeigenblätter, etc.)
  - Online (Bundesagentur für Arbeit, Job-Börsen)
- Lokale/regionale Werbung
  - Plakatwerbung (auch in Verbindung mit digitalen Anzeigen)
  - Werbespots (Bildschirmwerbung, Radio)
- Mitarbeiter\*innen-Empfehlungsprogramme
- Job-Messen, Arbeitgeber-Kontaktmessen
- Kooperation mit öffentlichen (BA) und privaten Arbeitsvermittlern
- Social Media-Recruiting
- Headhunter



# Personalgewinnung – Plakatwerbung und digitale Ergänzungen

- Plakate lassen sich sehr gut örtlich steuern
- Der Informationsgehalt ist allerdings beschränkt, um die schnelle Erfassung zu ermöglichen (etwa im Vorbeifahren oder -gehen)
- Gute Außenwerbungspartner bieten digitale Zusatzangebote (InApp Ads), die ebenfalls mit Ortsbezug geschaltet werden



Ihre neue Berufsperspektive in der Sterilgutversorgung bei INSTRUCLEAN

Alle Infos und viele aktuelle Jobangebote unter [www.instruclean.de](http://www.instruclean.de)

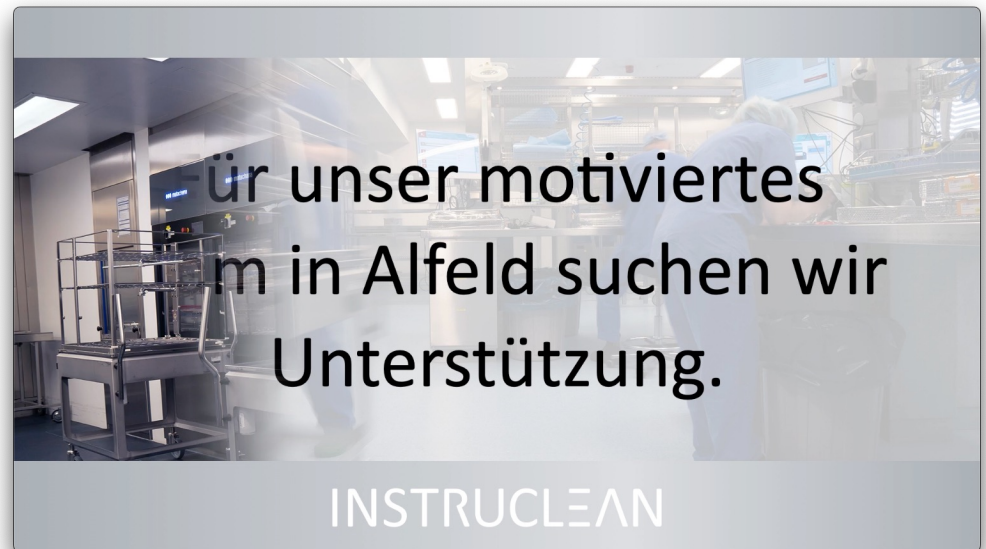
**INSTRUCLEAN**



**FAILED**

# Personalgewinnung – Werbespot auf Bildschirmen über Einzelhandelskassen

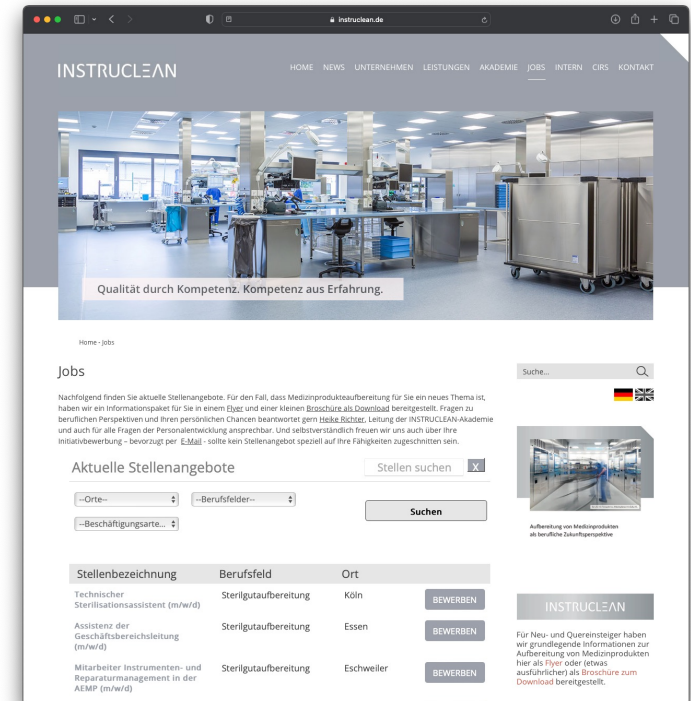
- Werbespots lassen sich marktweise, also sehr gut örtlich steuern
- In 15 bis 30 Sekunden lassen sich unterschiedliche visuelle Eindrücke vermitteln
- Abhängig von der Anzahl der in der Serie laufenden anderen Spots ist das gezielte erneute Anschauen (wenn das Interesse geweckt wurde) schwierig



**FAILED**

# Personalgewinnung – Verweis auf weitere Informationen

- Da von einem Internetzugang ausgegangen werden kann, ist der Verweis auf weitere Informationen (etwa auf der Arbeitgeber-Website) möglich und auch sinnvoll:
  - die Stellenanzeige/-ausschreibung wird nicht überfrachtet
  - und Bewerber\*innen (darunter vor allem Quereinsteiger\*innen) haben trotzdem Zugang zu den weiteren Informationen, die sie für die Entscheidung für die Bewerbung benötigen



# Personalgewinnung – Wie man die richtigen Menschen anspricht, gewinnt und behält (1/2)

- Für den Bereich der operativen Mitarbeiter\*innen können wir selbst kaum gezielt einzelne Menschen ansprechen, daher
  - müssen Informationen über offene Stellen in der relevanten Region breit verfügbar sein
  - müssen Informationen über die Art der Tätigkeit verfügbar sein, damit sich vor allem Quereinsteiger\*innen ein realistisches Bild davon machen können
- Die Bewerbung sollte möglichst einfach und barrierefrei möglich sein (z. B. mit Mobile Recruiting, aber ohne darauf beschränkt zu sein)
- In Bewerbungsgesprächen und Hospitationen/Probearbeitstagen müssen sich Bewerber und Arbeitgeber davon überzeugen, dass die Anstellung sinnvoll ist

# Personalgewinnung – Wie man die richtigen Menschen anspricht, gewinnt und behält (2/2)

- Die Einführung neuer Mitarbeiter\*innen („Onboarding“) muss strukturiert, in angemessener Dauer und nachvollziehbar erfolgen
  - Je geringer die Vorbildung/Fachkompetenz der neuen Mitarbeiter\*innen, desto wichtiger sind Struktur, Umfang und ordentlicher Ablauf der Einführung
- Die grundsätzliche Eignung der neuen Mitarbeiter\*innen sollte binnen 4 bis 8 Wochen geklärt werden – nicht erst bis zum Ende der Probezeit
- Die weitere Qualifizierung neuer Mitarbeiter\*innen (FK 1, 2) muss geregelt sein – sofern nicht ohnehin die Ausbildung zur FMA vereinbart wurde

# Personalgewinnung – Lichtblick Ausbildung zur FMA

- Mit der Möglichkeit der Ausbildung zur Fachkraft für Medizinprodukteaufbereitung (FMA) gewinnt der „Job im Steri“ eine markante berufliche Perspektive
- Jetzt können nicht nur bereits qualifizierte Fachkräfte und Quereinsteiger\*innen, sondern auch Schulabgänger\*innen oder allgemein Berufsanfänger\*innen angesprochen werden
- Aber: die Tätigkeit ist sehr spezifisch und der Beruf noch völlig unbekannt für alle, die nicht schon einen persönlichen Bezug dazu haben

# INSTRUCLEAN

**Fazit:**

**Mitarbeiter\*innen müssen  
gewonnen werden – nicht nur  
bei der Rekrutierung**

# Fazit

- Es fehlt an ausreichendem Nachwuchs für die AEMP, obwohl sich der frühere „Job im Steri“ inzwischen als interessanter Beruf etabliert hat
- Für die Personalgewinnung stehen heute zwar erheblich mehr Möglichkeiten zur Verfügung, als etwa vor 20 Jahren, aber aufgrund des mangelnden Bekanntheitsgrads des Berufs und der konkurrierenden Informationsflut bleibt die Rekrutierung mühsam
- Umso problematischer sind Defizite beim „Onboarding“ neuer Mitarbeiter\*innen und bei der Bindung der bestehenden Belegschaft
- *„Kapital lässt sich beschaffen, Fabriken kann man bauen, Menschen muss man gewinnen.“*

Dr. Hans Christoph von Rohr, 1991 – 1995 Vorstandsvorsitzender der Klöckner Werke AG



# INSTRUCLEAN

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

Christiaan Meijer

Phone +49 (0)151 43270137

E-Mail <[christiaan.meijer@instruclean.de](mailto:christiaan.meijer@instruclean.de)>

INSTRUCLEAN GmbH

Tenderweg 4, 45141 Essen

[www.instruclean.de](http://www.instruclean.de)