

**Haupt-Sache!**

Biel, 19.–20. Juni 2019

# Recruiting in der Sterilisation: 1001 Einstellungsprofile

Audrey Piégay

# Einstellungen 2008 - 2018

12 öffentliche und private Einrichtungen:

- ➡ 5 Schweizer
- ➡ 2 Franzosen
- ➡ 5 Belgier
- ➡ 124 auswertbare TSA-Fragebögen (von 133)
- ➡ 9 Einstellende (Dienstleiter/ HR)

# Recruiting/Personalbeschaffung

*«Die **Recruiting-Strategie** ist ein Schlüsselement der Personalpolitik eines Unternehmens, da sie das menschliche Potenzial einer Einheit stark positiv oder negativ beeinflussen kann.»*

Martory & Crozet (2016)

# Einstellungen 2008 - 2018

9 Mitarbeiter im Schnitt pro Jahr ... ??!!

## ➡ **NATÜRLICHE ROTATION:**

Rente, Kündigungen, Beförderungen,  
Mutterschaft, interne Mobilität ...

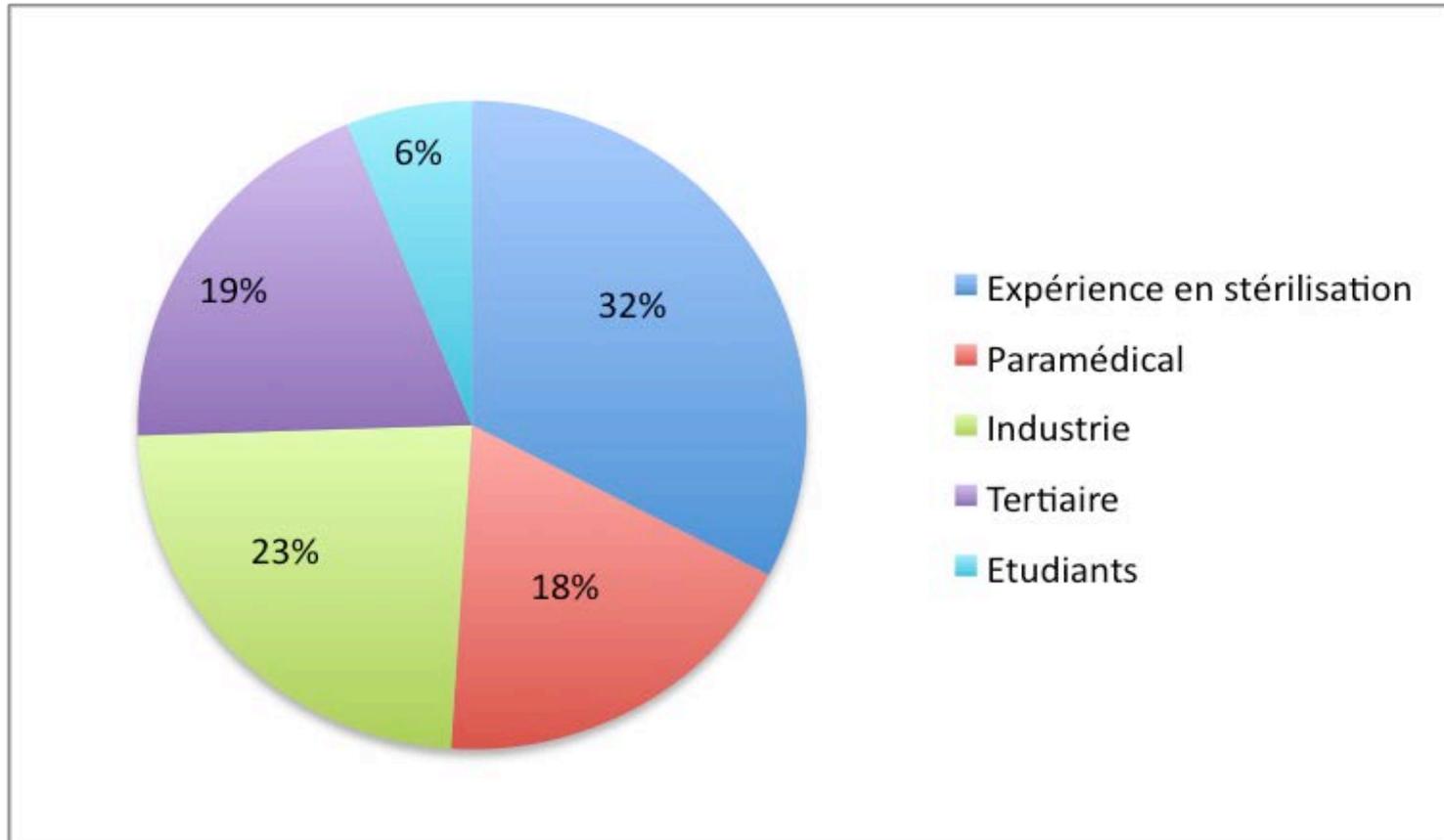
## ➡ **WEITERENTWICKLUNG DER DIENSTSTELLE:**

Übernahme von Tätigkeiten, Innovationen,  
Zusammenlegungen, Veränderungen ...!

# Wen haben wir in 10 Jahren eingestellt?

- ➡ Technische/r Sterilisationsassistent/in ... spärlich!
- ➡ Studierende
- ➡ Arbeiter/innen (Uhrmacherei +++)
- ➡ Pfleger/innen
- ➡ Zahnarzthelfer/innen
- ➡ Kellner/in, Coiffeur/euse, Bankangestellte/r, Sekretär/in, Bäcker/in, Informatiker/in, Weinbergarbeiter/in, Elektriker/in, Scheider/in, Chemiker/in ... etc.

# Wen haben wir in 10 Jahren eingestellt?



# Warum diese Profile?

- ➡ Mangel an ausgebildeten und/oder diplomierten Kandidaten
- ➡ Commodity/Bequemlichkeit (Emery und Gonin 1999)
- ➡ Gesetzter Kandidat
- ➡ soziologischer und soziokultureller Ansatz
- ➡ Feeling
- ➡ «nettes Profil»: Motivationsschreiben, Curriculum vitae, Ausbildung ... etc.

# Fehler beim Recruiting?

*«Das Einstellen einer Person ist wie eine Organverpflanzung ... alle Gründe für eine Abstossung müssen überwacht und eliminiert werden.»*

Martory & Crozet (2016)

# Gründe für «Abstossungen» vom Arbeitgeber ...

## ➡ Stellenangebot und Bedarf

- Funktionsbeschreibung
- gewünschtes Idealprofil (Neugierige bitte fernhalten ...)
- Zu erbringende Leistungen: Wo? Wann? Wie? Womit?
- Beschreibung der Dienststelle (nicht der Mensa!), Arbeitsbedingungen ...

## ➡ Bequemlichkeit

- voreilige Entscheidungen, Weg des geringsten Widerstands

## ➡ Recruiting-Tests ... willkürlich

## ➡ Integration (und Zusammengehörigkeitsgefühl)

- Unternehmens- und Berufskultur ... die Organtransplantation funktioniert nicht ...

# Gründe «für Abstossungen» vom TSA

- ➡ **Entsprechung Funktion/Profil, Identitätskonflikt?**

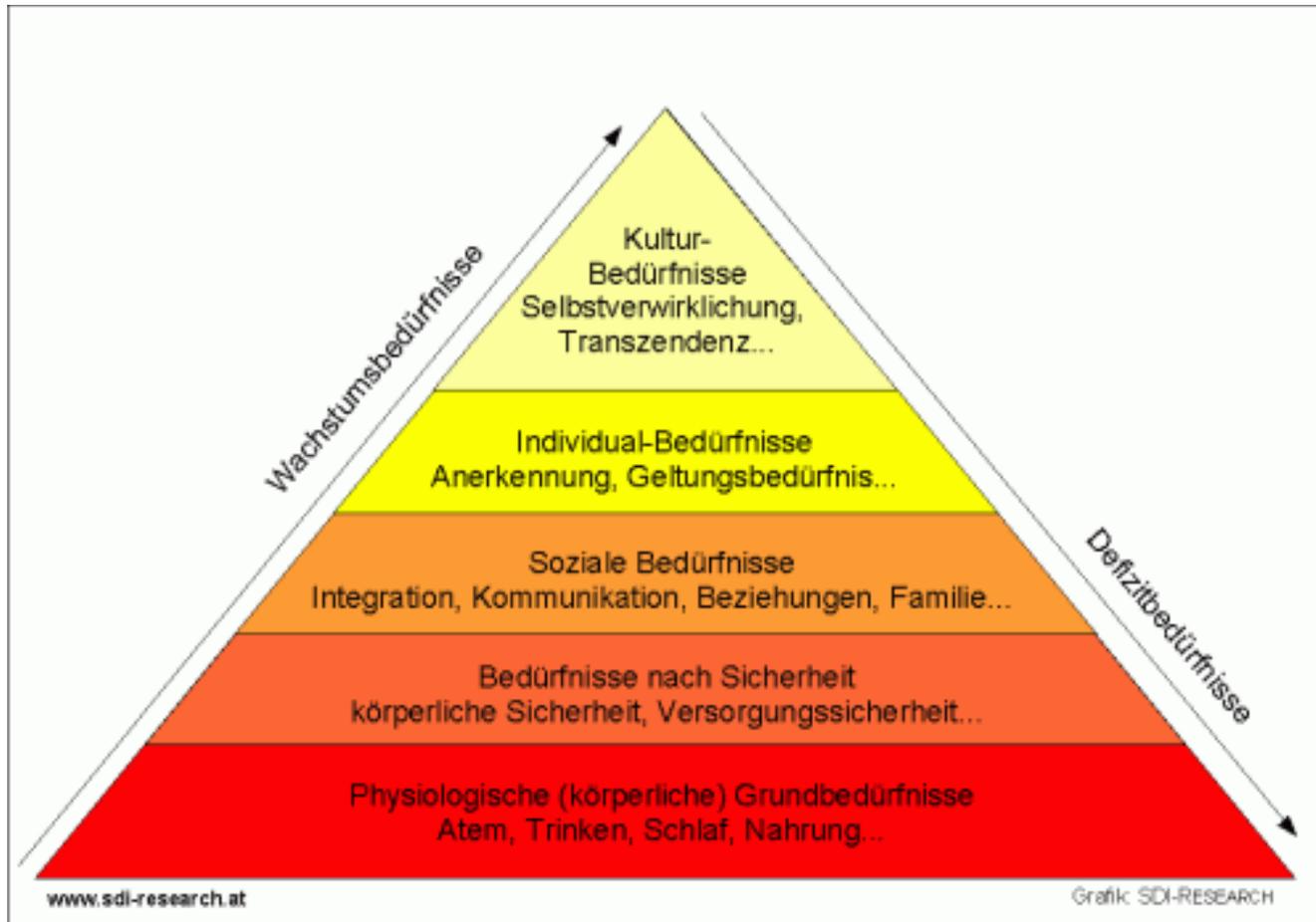
  - *«Ich bin Pfleger/in, ich bin Ingenieur/in, ich bin...»*
- ➡ **Arbeitsbedingungen**

  - *«Arbeitslast, Arbeitszeiten, sich wiederholende Bewegungsabläufe, Lärm und ... die Kollegen!! »*
- ➡ **Mangelnde Karrieremöglichkeiten**

  - *«Aber ich habe noch Potenzial!»*
- ➡ **Wenn Träume wie Seifenblasen platzen ...**

  - *«Ich wollte Chef/in werden aber sie haben eine andere Person genommen.»*

# Maslow / Inkohärenz-Indikator?

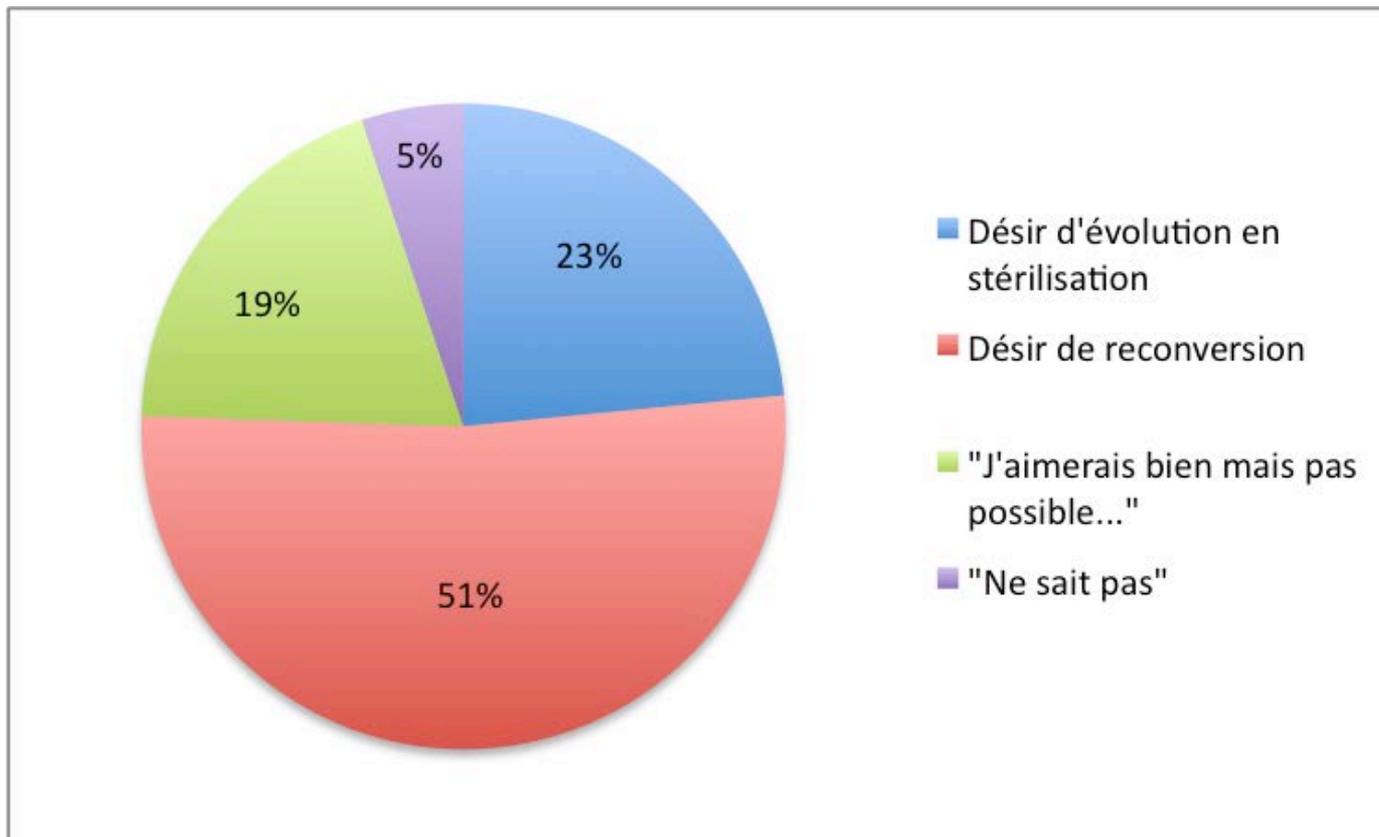


## Maslow / Inkohärenz-Indikator?

### Welchem Bedürfnis entspricht für Sie der Beruf des TSA:

➡	«Grundbedürfnisse»	(Niveau 1):	<b>43 %</b>
➡	«Sicherheit»	(Niveau 2):	<b>8 %</b>
➡	«Zugehörigkeit»	(Niveau 3):	<b>3 %</b>
➡	«Wertschätzung»	(Niveau 4):	<b>18 %</b>
➡	«Selbstverwirklichung»	(Niveau 5):	<b>24 %</b>

## 5 letzten Jahre im Recruiting ...



# Und wenn wir es richtig machen würden?

*«Die Anpassung der Arbeit an den Menschen ist das Problem von Ergonomen und industriellen Psychosoziologen.*

***Die Anpassung des Menschen an die Arbeit ist vor allem ein Recruiting-Problem.»***

Martory & Crozet (2016)

# Ideales Recruiting?

- ➡ **Recruiting-Strategie neu überdenken und überarbeiten**
- ➡ **eine Funktion – ein Profil? «Affinitätstests»?**
- ➡ **Schnuppertag? Mitarbeiternahes Management?**
- ➡ **TSA: Karriere-Sprungbrett?**
- ➡ **Schulung Fachkunde 1, Misserfolg? Was nun? Wie?**
- ➡ **Befristeter Arbeitsvertrag: 3 oder 5 Jahre, Unsicherheit?? Und das EFZ?!?**
- ➡ **Arbeitsbedingungen ... Teilzeit?**
- ➡ **Weiterentwicklung der Sterilisation muss auch angesprochen werden ...**

# Danksagung

An alle TSA, die sich bereit erklärt haben mitzumachen,

An die Belgier! Rekordteilnahme!!!

An die Dienststellenleiter und HR,

An meine Diplomarbeits-Tutoren:

Dr. Catherine Bachelet, IAE Université Savoie Mont-Blanc

Hervé Ney, Hôpitaux Universitaires de Genève

An Sie alle für Ihre Aufmerksamkeit.

