

Re Perspekt.

Rekrutierung in der Sterilisation – neue Perspektiven?

Audrey Piégay

Studentin, Master Strategic Management in Healthcare Institutions – Universität Genf

Sterilisationsabteilungen hatten oft, bzw. schon immer Schwierigkeiten mit der Einstellung von Fachpersonal, das über eine Ausbildung in der Aufbereitung von Medizinprodukten und/oder ein fachspezifisches Diplom verfügt. Die Einstellung von geeigneten Profilen, die dem hohen Anforderungsniveau in der Sterilisation entsprechen, ist jedoch unerlässlich. Bestandsaufnahme:

Die berufsbezogene Ausbildung¹ ist, de facto, kein Auswahlkriterium, stellt sich am Arbeitsplatz jedoch als obligatorisch heraus. Die Kandidatenauswahl erfolgt auf der Grundlage von Lebensläufen, Motivationsschreiben, diversen Erfahrungen und anschliessenden persönlichen Gesprächen.

Diese Bedingungen sind alles andere als optimal. Sie führen dazu, dass die einzelnen Personen Schwierigkeiten haben, sich an die verschiedenen (persönlichen und beruflichen) Profile sowie die ungleichen kulturellen und/oder ethischen Werte anzupassen, und wirken sich wie folgt aus:

- Eine mehr oder weniger langwierige Integration in die Abteilungen (die auf ein Unverständnis der Aufgaben und Vorgehensweisen oder sogar der Organisation der Abteilung zurückzuführen ist);
- Schwierigkeiten, sich zu den institutionellen Werten zu bekennen, fehlendes Zugehörigkeitsgefühl;
- Vorurteile und/oder Abneigung gegenüber neuen Kollegen durch dienstältere Mitarbeiter, Personalabteilung, Hierarchie etc.

¹ Technischer Sterilisationsassistent (TSA), Fachkunde 1 in der Schweiz; CAP (Befähigungsnachweis) agent de propreté et d'hygiène (APH – Fachkraft für Sauberkeit und Hygiene), Bac professionnel hygiène, propreté, stérilisation (HPS – Fachabitur Hygiene, Sauberkeit und Sterilisation) oder Agent de stérilisation en milieu hospitalier (Ausbildung zur Fachkraft für Sterilisation in Spitälern) in Frankreich.

In jeder Einrichtung – ob privat, öffentlich, zentral oder ausgelagert – wachsen die Anforderungen an die Fähigkeiten, Qualitäten und die Polyvalenz des Personals proportional zu der Vielfalt an Aktivitäten, Forschungstätigkeiten und Spitzentechnologien. Wir sollten eine Einstellungsstrategie entwickeln, die die Auswahl von Profilen mit den für die Verantwortlichkeiten eines Technischen Sterilisationsassistenten notwendigen Fach- und Verhaltenskompetenzen vereinfacht?

GENAUE BESCHREIBUNG DER STELLENAN- GEBOTE

Ein Autoklav-Verantwortlicher fährt keinen Schulbus und, nein, er sterilisiert auch keine Marmelade. Eine Sterilisationsabteilung muss klar und systematisch beschrieben werden: Fläche, Aufgaben (die sich nicht auf «Einsammeln und anschließendes Reinigen und Sterilisieren» beschränken!), Zahl der Mitarbeiter, Arbeitszeiten, die verschiedenen verwendeten technischen Geräte usw.

Die Tätigkeit in der Sterilisation ist mit besonderen Arbeitsbedingungen verbunden, wie das Tragen von schweren Lasten und Schutzausrüstung, Lärm und Arbeit bei wenig Tageslicht. Ausserdem muss man den Anblick von Blut ertragen können. Zur Erklärung des Berufs und seiner Sachzwänge könnte ein Video, das über die Stellenanzeige abrufbar ist, sinnvoll sein. Ziel ist es, einen TSA während des gesamten Aufbereitungsprozesses zu zeigen. Mit einem Berufsvideo könnte die Zahl der Bewerber eingeschränkt werden, die den Beruf nicht kennen, und sich nichts darunter vorstellen können. Dieses Video kann mit einem Onlinetest kombiniert werden: «Passt der Beruf zu mir?», mit etwa 10 bis 15 Fragen sowie Bewertung und Kommentaren zu dem erzielten Punktestand.

AUSBILDUNG IM BEREICH STERILISATION

In den letzten Jahren häufen sich Prüfungsversagen und Ausbildungsabbrüche. Das erwartete Bildungsniveau sollte endlich erreicht werden und ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ in der Schweiz, CAP/BEP in Frankreich) sollte zu den grundlegenden Anforderungen gehören.

Die berufliche Weiterbildung erfordert einen persönlichen Einsatz des Angestellten, und die Inhalte, Ziele und Voraussetzungen der Abschlussprüfung sollten erklärt werden.

Alle rekrutierten Personen müssen die damit verbundenen Herausforderungen kennen, akzeptieren und verstehen. Eine Weiterbildung ist eine Chance und darf von den Mitarbeitenden nicht als eine Bürde empfunden werden!

VORSTELLUNGSGESPRÄCH: KANDIDATEN- AUSWAHL

Damit die Kandidaten sich bestmöglich präsentieren können, muss der Rekrutierende die Teilnehmer (Personalabteilung, Hierarchie), Ablauf, Inhalt und Dauer des Vorstellungsgesprächs sowie das Auswahlverfahren erklären.

Gesucht sind Profile mit den für einen TSA erforderlichen kognitiven Fähigkeiten, wie bspw. das Lesen technischer Verfahren, Grafiken, Anweisungen eines Herstellers oder Lieferanten usw. Deshalb sollte ein geeigneter Test mit folgendem Inhalt entwickelt werden: Leseverständnis mit einigen Fachbegriffen, einfache Berechnungen und Fragen zu Grafiken. Zur Einschätzung der Fachkenntnisse und der Logik der Kandidaten, werden diese gebeten, Fotos des Prozesses zu sortieren. Nach dem Test sollten die Schlüsselkompetenzen sowie angemessene Verhaltensweisen in aussergewöhnlichen Situationen erkennbar sein.

Die objektive Auswahl durch eine Bewertung von Eignung, Kompetenzen und intrinsischen Verhaltensweisen soll uns helfen, die besten Profile auszuwählen und hoffentlich auch Potenziale aufzudecken.

MEHRWERTANALYSE

Das für unserer Studie geeignete Barette-Raster ermöglicht eine globale Vision der für Sterilisationsabteilungen geläufigen Kontingenztypen. Dieses Raster legt problematische Kohärenzen, wie z. B. umweltbezogene (externe Kontingenzen) oder vertikale Kohärenzen (interne Kontingenzen) offen. Siehe Tabelle 1.

Die umweltbezogene Kohärenz erfordert die Beteiligung des operativen Managements, damit die Herausforderungen des Berufs den verschiedenen (institutionellen, wirtschaftlichen und sozialen) Recruiting-Partnern erklärt und nahegebracht werden können. Der Mehrwert wird durch die Förderung eines Berufs geschaffen, für den es als solchen bis anhin in den üblichen Bezugssystemen keine gesellschaftliche Anerkennung gibt. Da der Erfolg einer Einstellung auf «einer Kombination aus Motivation, Kultur und Fachkompetenz» beruht, sollte in erster Linie auf die Dualität aus industriellem Umfeld und handwerklicher Dimension geachtet werden, die im Berufsumfeld der Sterilisation aufeinanderprallen.

Die vertikale Kohärenz erfordert die Einstellung von passenden Profilen, die den hohen Anforderungen im Bereich der Sterilisation entsprechen. Die beim Auswahltest erhaltene Punktzahl ist ausschlaggebend für die Erkennung von Fähigkeiten und Verhaltensweisen und soll helfen, auch Personen mit einem anderen beruflichen Werdegang eine optimale Ausbildung zu geben. Anhand der auf Qualität basierenden Management-Indikatoren könnten die Nichtkonformitätsraten vor/nach Anwendung unseres Auswahlverfahrens verglichen werden.

Heute zeigt diese Rate einen Grossteil von Vorfällen auf, die auf eine mangelnde Kenntnis der Vorgehensweisen und ein Unverständnis der Protokolle zurückzuführen sind. Dank der Feinauswahl bei der Personaleinstellung hoffen wir auch auf eine Steigerung der Erfolgsquote an den Prüfungen.

Ganz im Sinne der «Magnetspitäler» können wir «eine schnellere Autonomie, Aufwertung des Personals, friedliche und respektvolle Beziehungen zwischen Kollegen und angemessene personellen Ressourcen» erhoffen. Heutzutage beschäftigen einige von uns lieber Zeitarbeitskräfte (in der Überzahl) für den Ausgleich von Absentismus oder bei punktueller Überbelastung, aber die mangelnde Fachkompetenz bzw. Polyvalenz kann dazu führen, dass viel mehr Zeitarbeitskräfte eingestellt werden, als eigentlich nötig wären!

Die symbolische Kohärenz scheint unverkennbar: Die Mitarbeitenden der Personalabteilung werden anerkannt, und das Vertrauen wiederhergestellt (Abteilungsleiter, Führungskräfte und Aussendienstpersonal).

Wir hoffen, die Fähigkeiten von echten Rekrutierungsspezialisten hervorzuheben, die Wert darauf legen, die besten Profile für technische Abteilungen wie die Sterilisation ausfindig zu machen.

EINSCHRÄNKUNGEN UND HR-STRATEGIE

Die vorausschauende Personalplanung ist ein strategisches Hauptziel der Personalabteilung.

Anhand einer rückblickenden Analyse der Rekrutierungen wäre es möglich, das ideale Profil von Kandidaten zu definieren. Ferner kann die Rekrutierungseffizienz durch die Entwicklung geeigneter Auswahlkriterien verbessert werden.

In Anbetracht der Tatsache, dass ein TSA die Fachkunde 1-Ausbildung innerhalb des ersten Jahres nach seiner Einstellung besuchen muss, dass die Anträge auf interne Mobilität (durchschnittlich) 5 bis 7 Jahre nach der Einstellung erfolgen und dass gesundheitlich bedingte Einschränkungen nach (durchschnittlich) 7 bis 10 Dienstjahren in der ZSVA auftreten, setzt diese Studie eine Betrachtung des Berufs und seiner Fachkräfte über einen Zeitraum von 3, 5, 7 und 10 Dienstjahren in einer Sterilisationsabteilung voraus.

Eine vorausschauende Planung der Arbeitsstellen und Kompetenzen wäre geeignet, wenn das verwendete Tool das Alter der Angestellten, ihre

Grundausbildung, ihre Fähigkeit eine Schulung zu besuchen und erfolgreich abzuschliessen oder die Beschwerlichkeitsfaktoren der Arbeit berücksichtigen würde.

Die Einstellung des besten Kandidaten ist keine leichte Aufgabe und die Überlegungsansätze vielfältig. Einige HR-Verantwortliche schwören auf das Job-Matching, andere bleiben skeptisch. Diese neuen Modelle müssen sich erst noch «bewähren», während die alten an ihre Grenzen stossen.

Wäre eine Bewertung dieses «Sich-Bewährens» nicht das übergeordnete Ziel eines guten Personalmanagements? Denn schliesslich ist nur eine Personalpolitik, die die Rekrutierung, die Betreuung, die Ausbildung, die Bewertung und das Berufsziel des Mitarbeitenden berücksichtigt, in der Lage, den Leistungskriterien der Unternehmen gerecht zu werden. |

Quiz «Technischer Sterilisationsassistent»

Kreuzen Sie die richtige Antwort an:

1. Gemäss der Grafik des Prionen-Programms P10 liegt die Temperaturkurve zwischen 134° und 137°, wenn der absolute Druck 3000 mbar übersteigt. / 1pt
 RICHTIG FALSCH

2. Gemäss der Grafik des Prionen-Programms P10 dauerte die Haltezeit 09:24 Minuten. / 1pt
 RICHTIG FALSCH

3. Gemäss der Grafik des Prionen-Programms P10 folgt auf eine «Dampfeinspritzung» ein «Vakuum». / 1pt
 RICHTIG FALSCH

4. 200 cl = 2 Liter / 1pt
 RICHTIG FALSCH

5. $(120/2) \times 3 = 160$ / 1pt
 RICHTIG FALSCH

6. $(80 \times 3) / 2 = 120$ / 1pt
 RICHTIG FALSCH

7. Bringen Sie die Fotos in die richtige Reihenfolge: / 1pt






8. Sie sind alleine. Alle Reinigungs- und Desinfektionsgeräte fallen aus. Der OPS verlangt dringend ein bestimmtes Medizinprodukt. *Der Guten Praxis zur Aufbereitung von Medizinprodukten zufolge besteht die Reinigung darin, organische Partikel (Proteine, Blut, Fette usw.), verschiedene Rückstände (Lack, Salbe, Kontrastmittel, Kleber etc.) sowie Keime, die nach der Vorreinigung noch in Kontakt mit den Instrumenten sind, mechanisch und/oder chemisch zu entfernen.*

Was tun Sie?

/ 1,5 pts

Erwartete Verhaltensweisen

Ich rufe den technischen Dienst an, damit die Reinigungs- und Desinfektionsgeräte repariert werden.

Ich reinige das Material von Hand.

Ich informiere meine Vorgesetzten und Kollegen sobald sie zurückkommen.

9. Sauberes chirurgisches Material, das von einem Labor ausgeliehen wurde, trifft per Taxi in der Abteilung ein. Es muss schnell wiederaufbereitet werden. Einer Ihrer Kollegen empfiehlt Ihnen, die Reinigung zu überspringen. Ein anderer Kollege sagt Ihnen, dass das verboten sei. Das Material muss immer gereinigt werden, auch wenn es sauber ist.

Was tun Sie?

/ 1,5 pts

Erwartete Verhaltensweisen

Ich informiere meine Vorgesetzten, wenn ich mir nicht sicher bin, wie ich vorgehen soll.

Ich reinige das Material und halte damit die Anweisungen meiner Vorgesetzten ein.

Ich informiere meine Kollegen über das Vorgehen.

Tabelle 1 Barrette-Raster: Kontingenzen der Sterilisationsabteilungen.

Kontingenztypen	Beispiele	Auswirkungen auf die Organisation
Externe Kontingenzen (umweltbezogen)	Politischer Kontext, Kantonales Arbeitsamt, Beamtenstatus, ungenügende Kenntnis des Berufs, Gleichsetzung mit «Geschirr spülen»..., kein Kontakt zum Patienten.	Gezieltes Rekrutierung, Mangel an ausgebildetem und/oder diplomiertem Fachpersonal, fehlende Interessenverbände, schwierige Teambildung, Paradigmenwechsel, handwerkliche Dimension (massgeschneiderte Leistungen) im Gegensatz zum Produktionsumfeld.
Interne menschliche Kontingenzen	Nicht oder wenig qualifizierte Arbeitskräfte, Konflikte, Umschulung/Mobilität des Personals, keine Berufskultur im Vergleich zum Pflegepersonal. Unflexible Arbeitszeiten.	Anzahl der Zeitarbeiter höher als nötig, längere Ausbildungszeiten, Widerstand, Gesundheit der Mitarbeitenden= Einschränkungen (z. B. kann keinen Nachtdienst mehr verrichten). Arbeiten «nach» den anderen.
Interne organisatorische Kontingenzen	Grösse der Abteilung ist für eine Ausweitung der Tätigkeiten und die Anzahl der Mitarbeiter unzureichend, Dienstplan entsprechend gesundheitlich bedingter Einschränkungen, Paritätische Kommission, unvermeidbare Stosszeiten am Tag, sehr laute Umgebung, fensterlose Räume usw.	Einige Angestellte schliessen sich Arbeitnehmerorganisationen an, Widerstand gegen Änderungen, Schwierigkeiten mit dem Bekenntnis zu gemeinsamen Werten, unmögliche Zusammenarbeit, stressiges Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden (inklusive Vorgesetzte).
Interne operationelle Kontingenzen	Gerätetechnologie wird immer komplexer, Weiterentwicklung der Normen, Anstieg der operativen Eingriffe.	Ständige Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter, intensivere TSA-Ausbildung Fachkunde 1, Arbeitszeiten rund um die Uhr sieben Tage die Woche.

-ebro®

Elektronischer Bowie-Dick-Test & Chargenkontrolle PCD mit EBI-16



Der neue EBI-16-Datenlogger von ebro liefert ein klares Ergebnis beim täglichen Luftentfernungs- und Dampfdurchdringungstest nach DIN EN 285 und EN ISO 11140-4.

- Erkennung möglicher Fehlfunktionen im Sterilisator.
- Selbst kleinste Mengen Restluft werden nachgewiesen.
- Vakuumtest gemäss DIN EN 285
- Messung der Sterilisationstemperatur und der Sterilisationszeit bei 134°C/3.5 Minuten (DIN EN 285)
- Berechnung der theoretischen Dampftemperatur (Anzeige des überhitzten Dampfes).

Druck- & Temperatur-Datenlogger (auch Funk)



Für Routinekontrolle und Validierung sind die ebro-Datenlogger bestens geeignet.

- Kontrolle von Steckbecken, RDA's (auch Spüldruck) und Dampfsteris (Druck und Temperatur)
- robust und präzise
- einfache Handhabung
- leichtverständliche Software
- automatische Berechnung A₀-Werte

ebro Electronic GmbH

Dorfstrasse 26d / 8902 Urdorf
Tel. 044 777 17 63 / Fax 64
Email: info@ebro-ch.ch
Web: www.ebro-ch.ch