

INSTRUCLEAN

Personalbedarfsplanung in der AEMP

Thomas Kronfoth

Vortrag auf dem Hygiene Forum
am 13. September 2025 in Damp

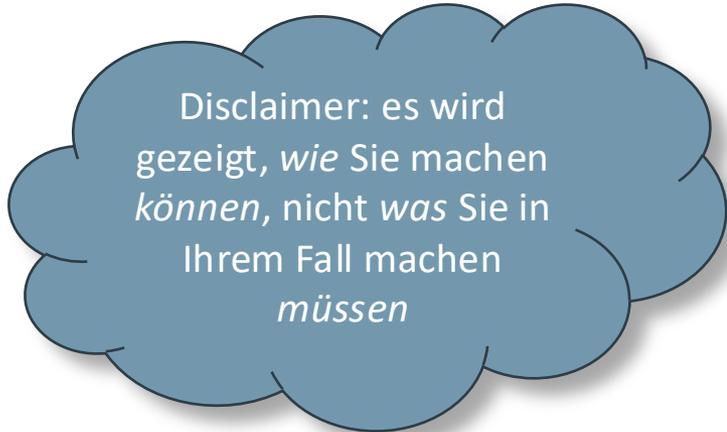
Über INSTRUCLEAN

- 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
 - Aufbereitung
 - Partnerschaften
- INSTRUCLEAN ist Teil der FHSD
(Fresenius Health Services Deutschland)



Über den Vortrag

- Variablen des Personalbedarfs
- **Top-down** am meisten angewandte Grundlage
- **Bottom-up** Erfassung, Analyse und Auswertung der ZDF`s (Zahlen/Daten/Fakten)
- Vor;- und Nachteile beider Varianten
- Was sieht die Geschäftsführung und das Controlling?
- Und die Leitung?
- Fazit
- Beachtung der aktuellen Personallage



Disclaimer: es wird
gezeigt, *wie* Sie machen
können, nicht *was* Sie in
Ihrem Fall machen
müssen

Wichtigsten Variablen der Personalbedarfsplanung

- **Einsatzbedarf**

Arbeitsmengen: erfasste Produktionen

Arbeitszeit pro Mitarbeiter/in : durchschnittliche Arbeitszeit: pro Monat/pro Mitarbeiter/in

Regelarbeitszeit: Arbeitszeit die zur Erbringung der Leistung als notwendig erachtet wird

- **Reservebedarf**

Fehlzeiten: Tage, an denen Mitarbeiter nicht arbeiten, z. B. aufgrund von Krankheit, Urlaub, Feiertagen oder Weiterbildung

- **Zusatzbedarf**

Saisonale Schwankungen: Bedarf, der saisonal bedingt ansteigt und wieder abfällt (Ferienzeit, Wetterlage)

- **Ersatzbedarf**

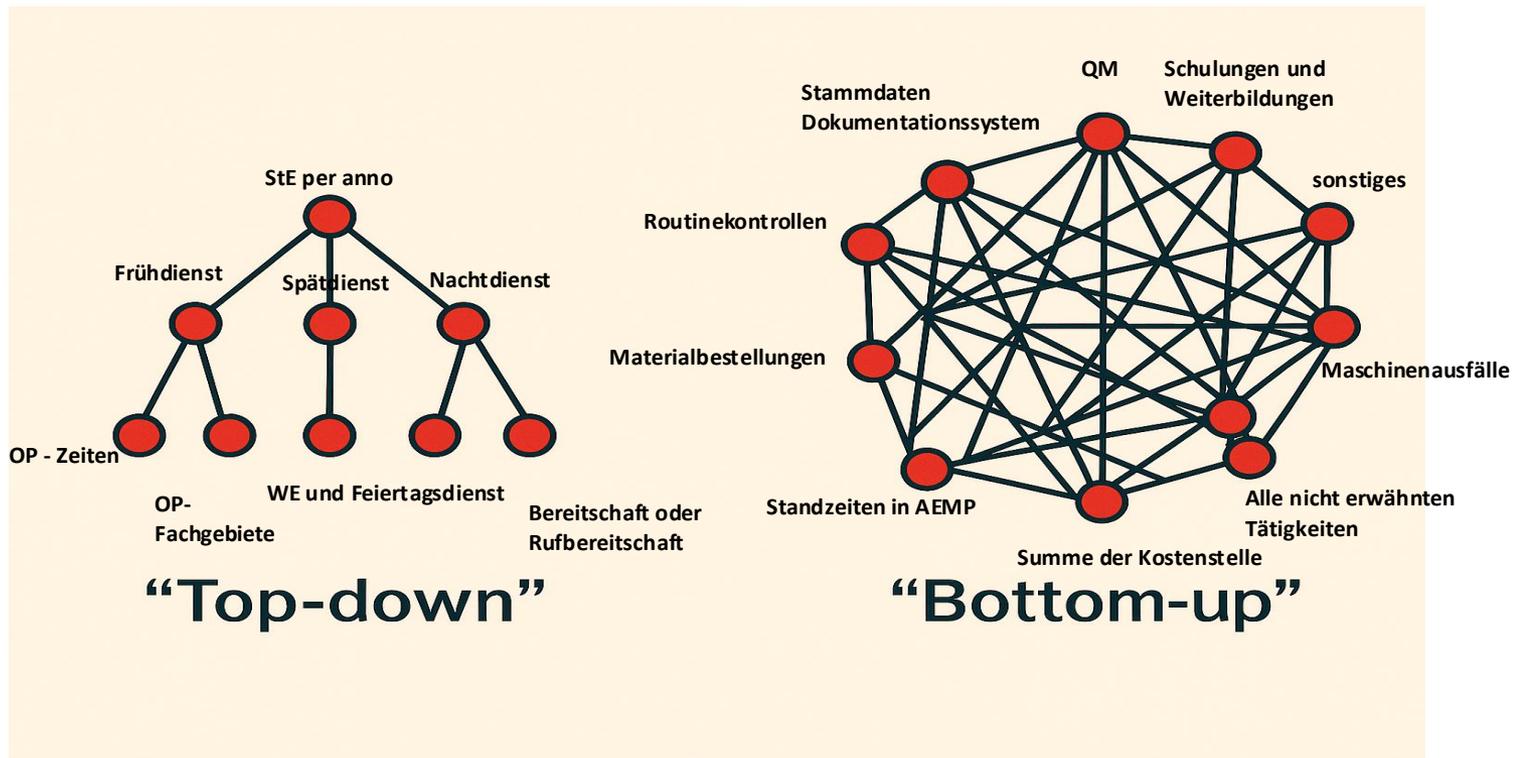
Fluktuation: Die Rate, mit der Mitarbeiter das Unternehmen verlassen.

Altersstruktur: Die Zusammensetzung der Belegschaft nach Altersgruppen, die Auskunft über bevorstehende altersbedingte Austritte gibt.



Haben wir
alle im
Hinterkopf

Top-down oder Bottom-up Variante

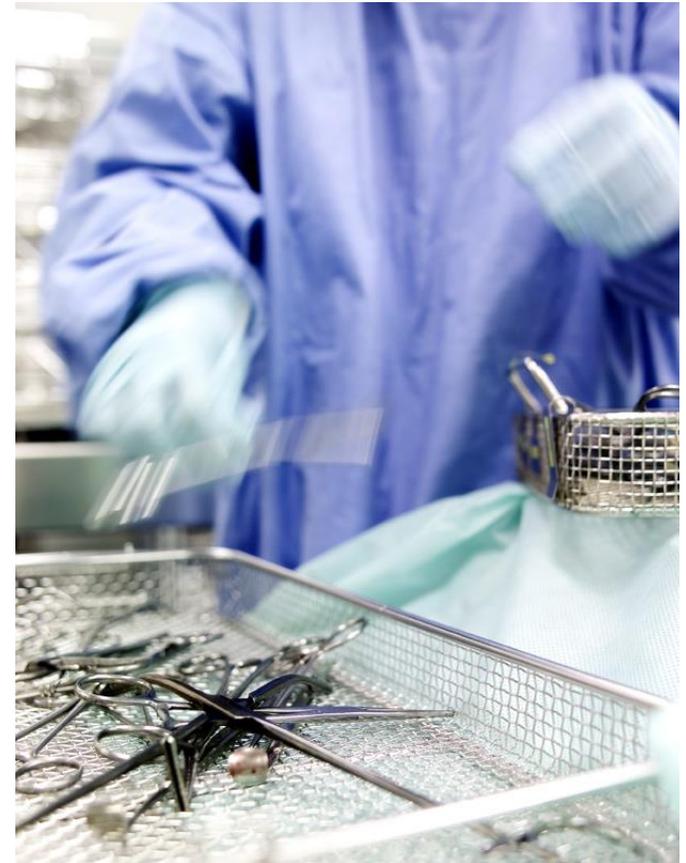


INSTRUCLEAN

**Top-down-Kalkulation
des operativen
Personalbedarfs**

Top-down-Kalkulation bringt eine Größenordnung und ist eher für einen Quercheck interessant

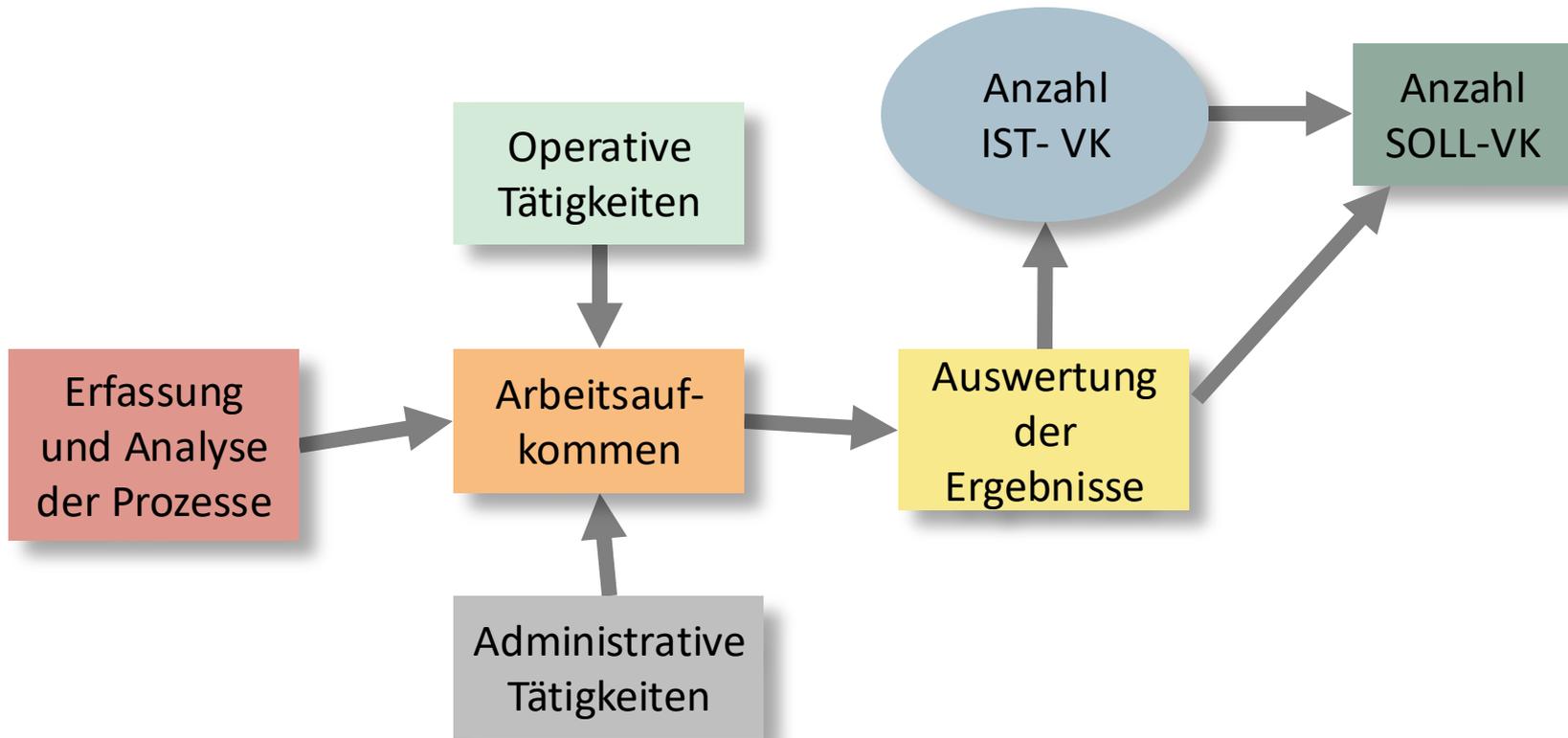
- Grundlage ist ein Verhältniswert von Vollkräften (VK) zu Produktionsvolumen, etwa
 - StE pro Mitarbeiter:in und Jahr oder
 - produzierte Medizinprodukte (MP) pro Mitarbeiter:in und Jahr
- Kann sich auf alle oder nur produktive Kräfte beziehen
- im KJ 2000 waren es 3500 StE per anno
- im KJ 2005 waren es 3000 StE per anno
- im KJ 2010 waren es 2800 StE per anno
- Stand Heute sind es 2300 StE bis 2500 StE



INSTRUCLEAN

**Bottom-up-Kalkulation
des operativen
Personalbedarfs**

Bsp. zur vorgehensweise Bottom-up



Erfassung des Arbeitsaufkommen

- Kleinteilig lassen sich die unterschiedlichen Teilprozesse z. B. mit REFA*-Methoden erfassen
- Herausforderungen:
 - Referenzgrößen wechseln nach Bereichen (Anzahl Siebe oder Instrumente oder StE pro Zeiteinheit, OP Spektrum etc.)
 - diskontinuierlicher Wareneingang
 - unterschiedliche Taktraten und Abhängigkeiten der Teilprozesse
- Im Ergebnis: tageszeitliche Einordnung, Datenerfassung über einen längeren Zeitraum



*REFA: 1924 als „Reichsausschuss für Arbeitszeitermittlung“ gegründet, firmiert heute als „Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e. V. (REFA)“

Vor und Nachteile TOP-down

Vorteile

- **Schnelle Entscheidungsfindung**
- **Klare Zielvorgaben**
- **Einheitliche Ausrichtung**

Nachteile

- **Geringe Mitarbeitermotivation**
- **Risiko von Fehleinschätzungen**
- **Eingeschränkte Flexibilität**
- **Widerstand gegen Veränderungen**
- **Mangelnde Kreativität**
- **Setzt geschultes und fachkundiges Personal voraus**

Vor und Nachteile BOTTOM-up

Vorteile

- Hohe Mitarbeitermotivation
- Gesteigerte Innovationskraft
- Hohe Flexibilität
- Realistische Ergebnisse
- Förderung der Eigenverantwortung
- Schnelle Findung von Schwachstellen in Teilprozessen

Nachteile

- Erheblicher Zeitaufwand
- Hoher Koordinationsaufwand
- Langsame Entscheidungsfindung
- Risiko der Überbudgetierung (realistisch)
- Komplexität
- Schleppende Zuarbeit der vielen Schnittstellen

Was die Geschäftsführung und das Controlling sieht

*Etwa die Hälfte der
Aufbereitungskosten
sind Personalkosten!*

INSTRUCLEAN

Und die Leitung?

Der Personalbedarf für Leitungsaufgaben ist abhängig von der Größe der AEMP und der Arbeitsteilung im Haus

Aufgabenstellung	Mitwirkung ggf. durch
Personalführung, Personalgespräche, Personalschulungen	–
Personalverwaltung (Koordination von Vorsorgeuntersuchungen, Dokumentation von Urlaub, Krankheit, Arbeitsunfälle)	Personalwesen
Infrastruktur (Koordination und Verfolgung von Instandhaltung, Wartung, Inspektionen, Validierungen)	Betriebs- und Medizintechnik
Qualitätsmanagement (Prozessbeschreibungen, Audits, Maßnahmenverfolgung, Dokumentation, Berichterstattung)	Krankenhaus-QM
Fehler- und Reklamationsmanagement, Korrekturen und Verbesserungen	–

Fazit

- Der Personalbedarf einer AEMP wird gern top-down anhand von Vergleichswerten volumenabhängig „berechnet“
 - Das setzt die Vergleichbarkeit der verglichenen Abteilungen/ Betriebe voraus (Medizinprodukte, Infrastruktur, Abläufe)
- Die bottom-up Kalkulation durch Analyse der Prozesse
 - hat konkretere Bezüge zur abzubildenden Situation und
 - kann mit dem Arbeitsaufkommen in unterschiedlicher Genauigkeit in Zusammenhang gebracht werden (aber schon einfache Abschätzungen über den Tagesverlauf bieten gute Erkenntnisse)
- z.B. lohnt sich immer, eingefahrene Dienstzeitmodelle zu überprüfen; Verbesserungen können die Arbeitsplätze attraktiver machen und Mitarbeitende motivieren

INSTRUCLEAN

**Beachtung der aktuellen
Personallage**

Der Personalnotstand wächst

- **Personalbedarf steigt** mit wachsenden Aufgaben in der AEMP
 - komplexere Medizinprodukte mit höherem Aufwand
 - detailliertere Prozesssteuerung und -dokumentation
- **Personalbesetzung sinkt**
 - Ausscheiden älterer Mitarbeitenden (Rente)
 - Ausscheiden wg. wechselnder Lebens- oder Arbeitsbedingungen
 - Ausscheiden unzufriedener Mitarbeitenden
 - nach längerer Dienstzeit oder kurzfristig nach gescheiterter Integration
- **Personalgewinnung stockt**

Quiet Quitting als Ergebnis von abnehmendem Personal und zunehmender Belastung

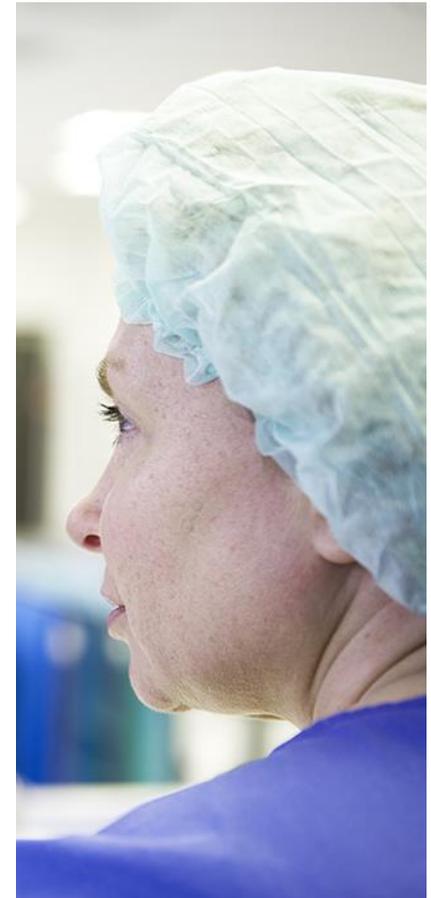
- Leistung wird auf das absolute Minimum reduziert
- Umgangssprachlich “Dienst nach Vorschrift”
- Es ist keine innere Kündigung, jedoch eine stille Kündigung



Szenarien nicht nur zur Personalbedarfsplanung entwickeln, sondern auch zur Personalbindung anpassen

- Mitarbeitende zu halten ist ebenso so wichtig, wie neue Mitarbeitende zu gewinnen
- Review und ggf. Überarbeitung des Dienstzeitmodells, um attraktivere Dienstzeiten zu gestalten, etwa*
 - Reduktion von oder Verzicht auf Nachtschicht
 - Teilzeit-Angebote
 - 4-Tage-Arbeitswoche
 - Motivation und Wertschätzung

*Ggf. mit Investitionen und einem leicht erhöhten Personalbedarf verbunden



Fragen?

- Gerne auch per E-Mail!

Einladung zum
**22. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 29. Oktober 2022
Damp, Kongresszentrum „Thing“

Einladung zum
**17. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 28. Oktober 2017
congress centrum damp

Einladung zum
**19. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 26. Oktober 2019
Congress Centrum Damp

Einladung zum
**16. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 22. Oktober 2016

Einladung zum
**25. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 13. September 2025
Damp, Kongresszentrum „Thing“

Einladung zum
**18. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 27. Oktober 2018
Congress Centrum Damp

Einladung zum
**24. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 26. Oktober 2024
Damp, Kongresszentrum „Thing“

Einladung zum
**23. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 28. Oktober 2023
Damp, Kongresszentrum „Thing“

Einladung zum
**15. ZSVA Hygiene-Forum
Schleswig-Holstein**
Samstag, 31. Oktober 2015
congress centrum damp

INSTRUCLEAN

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

Thomas Kronfoth

Phone +49 (0)151 74218795

E-Mail <thomas.kronfoth@instruclean.de>

INSTRUCLEAN GmbH

Tenderweg 4, 45141 Essen

www.instruclean.de