



WIE BEWERTET MAN DIE KOMPETENZ DES PERSONALS

Hintergrund

Die meisten Anforderungen der ISO/IEC 17025 [1] in Bezug auf Kompetenz sind in den Abschnitten 5 und 6 aufgeführt und formulieren Anforderungen zu:

- Personalqualifikation und Kompetenz und deren Dokumentation einschl. Anforderungen zu Ausbildung, Qualifikation, Schulung, technischem Wissen, Fähigkeiten und Erfahrung,
- Verantwortung, Autorität und Wechselbeziehungen des gesamten Personals, das Arbeiten, die Ergebnisse von Laboraktivitäten betreffen, leitet, durchführt oder überprüft,
- Benennung von verantwortlichem Personal für den Umgang mit dem Qualitätsmanagementsystem, zusätzlichem Personal,
- Stellenbeschreibungen,
- Verfahren und Aufzeichnungen zur Bestimmung der Kompetenzanforderungen, zur Auswahl von Personal, Schulung des Personals, Überwachung des Personals, Befugnisse des Personals und Kontrolle der Kompetenz des Personals.

Wie jede Konformitätsbewertung muss auch die Bewertung der Kompetenz gemäß Vorgaben erfolgen.

Vorgaben

Die Laborleitung muss die Kompetenz derjenigen sicherstellen und allen die Befugnis erteilen, die bestimmte Einrichtungen bedienen, Prüfungen und/oder Kalibrierungen durchführen, Verfahren entwickeln, Ergebnisse bewerten und analysieren, die Konformität bestätigen, Meinungen und Interpretationen abgeben sowie Prüfberichte und Kalibrierscheine unterzeichnen.

Zunächst muss das Labor die notwendigen Anforderungen (z.B. in einer übergeordneten Funktions- oder individuellen Stellenbeschreibung) formulieren, die Informationen geben bzgl. erforderlichem Fachwissen und Erfahrung, erforderlichen Abschlüssen, erforderlichen Qualifikationen und Schulungsprogrammen, Zugang zu Wissensdatenbanken in Netzwerken sowie anderen Themen (menschliches Verhalten, Sprachkenntnisse ...).

Beispiele

- Es ist hilfreich im Schulungsprogramm zu definieren, was für eine erste Schulung und für weitere Schulungen relevant ist.
- Für sich wiederholende, aber nicht häufige Tätigkeiten: sehr detaillierte Prüf- oder Kalibrierverfahren können dazu genutzt werden, das Schulungsprogramm dahingehend zu verkürzen, das gute Verständnis des Verfahrens vor Anwendung durch das Personal zu prüfen.
- Ein erforderliches Ausbildungsniveau kann durch ein Verfahren begleitet werden, um das gute Verständnis sicherzustellen.
- Intervall zur Erneuerung der Qualifikation, falls zutreffend.

Überprüfung und Qualifikation

Dann muss das Labor die Übereinstimmung zwischen Stellenbeschreibung und Wissen der Mitarbeiter bewerten, indem es die Angemessenheit der Ausbildung, Schulung, Erfahrung und/oder belegbaren Fähigkeiten überprüft.

Ist belegbar, dass eine Person alle Kriterien erfüllt, ist er/sie qualifiziert.

Falls nicht, müssen Schulungsmaßnahmen ergriffen werden und das Schulungsprogramm muss die Bewertung der neuen Kompetenz einschließen (Durchführung einer Prüfung unter Aufsicht, Nutzung von Fragebögen, aufgezeichnete Interviews, interne Vergleichsprüfung mit Referenzmaterial) und Belege für diese Bewertung müssen aufgezeichnet werden. Diese Belege können ggf. sein:

- Technischer Abschluss, Zertifikat, Diplom
- Mitwirkung an Veröffentlichungen
- Aufzeichnungen über Mitwirkung an Prüfungen oder Kalibrierungen sowie Bewertung der Mitwirkung



- Aufzeichnungen über Mitwirkung an internen oder externen Eignungsprüfungen
- Aufzeichnungen über Mitwirkung an Forschungsverbänden / -netzwerken
- Aufzeichnungen über Mitwirkung an Normungsarbeiten
- Aufzeichnungen über besondere Bewertungen
- Für nicht häufige Tätigkeiten (> 12 Monate) Aufzeichnungen über die Durchführung von „Referenz“-Prüfungen
- Sonstiges

Die Nutzung einer Datenbank kann die Fähigkeit des Labors verbessern, schnell die richtige Person für eine bestimmte Tätigkeit zu bestimmen.

Bewertung und Verbesserung

Sowohl Vorgaben als auch die Qualifikationen müssen regelmäßig bewertet werden, wobei die aktuellen Erfordernisse des Labors und seiner Kunden sowie auch die zukünftigen Erfordernisse berücksichtigt werden. Dies kann eine erneute Überprüfung der Kompetenz erforderlich machen. Schulungs- und Weiterbildungsprogramme können das Ergebnis von Forschung und technischen Entwicklungsarbeiten eines Labors sein.

Bewertung der Überprüfung des Kompetenzverfahrens

Interne Audits werden durchgeführt, um zu überprüfen, ob angewendete Verfahren mit den Anforderungen des Managementsystems und der ISO/IEC 17025 übereinstimmen.

Schlussfolgerungen

Die Überprüfung der Kompetenz des Personals muss geeignet sein feststellen zu können, dass das Personal in der Lage ist, technisch valide Ergebnisse zu erzielen. Je besser die Anforderungen an die Kompetenz festgelegt sind, umso einfacher wird es sein, die Erfüllung dieser Kompetenzanforderungen nachzuweisen. Es liegt in der Verantwortung des Labors, ein gutes Gleichgewicht zwischen der Bewertung der Kompetenz des Personals und anderen Qualitätsanforderungen, die einen Einfluss auf das Prüfergebnis haben, zu finden. Die Bewertung und die Kompetenz des Personals müssen zum Nutzen der Labore und ihrer Kunden kontinuierlich verbessert werden.

Literatur

- [1] ISO/IEC 17025:2017 (DIN EN ISO/IEC 17025 2018-03): Allgemeine Anforderungen an die Kompetenz von Prüf- und Kalibrierlaboratorien