

Marc Lechner



Was belastet Mitarbeiter im deutschen Rettungsdienst?

Ergebnisse einer Umfrage



Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im folgenden Text grundsätzlich nur die männliche Form gewählt. Dies soll bitte jedoch nicht als Wertung oder Diskriminierung verstanden werden.

Inhaltsverzeichnis

- 0. Zusammenfassung
- 0. Abstract
- 1. Einleitung - Um was geht es?
- 2. Theoretischer Hintergrund - Was muss man wissen?
 - 2.1 Rettungsdienst in Deutschland
 - 2.2. Stand der Forschung
 - 2.2.1 Public Service Motivation - Vogel / Nijaki*
 - 2.2.2 Atypische Beschäftigungsformen - Priller et. al. / Schmeißer*
 - 2.2.3 Gesundheit im Rettungsdienst*
 - 2.3 Gesundheits- Stress- und Widerstandsmodell
 - 2.3.1 Salutogenese - Antonovsky*
 - 2.3.2 Transaktionale Stress- und Coping-Modell - Lazarus*
 - 2.3.3 Resilienz*
 - 2.3.4 Stress und Performance: Kapazitätsmodell - Richter*
- 3. Umfrage - Wie lief sie ab?
 - 3.1 Hypothesen
 - 3.2 Methodik
 - 3.3 Ergebnisse

- 3.3.1 Geschlecht und Alter der Teilnehmer (Frage 14 und 15)*
- 3.3.2 Tätigkeitsdauer im Rettungsdienst (Frage 16)*
- 3.3.3 Überwiegendes Einsatzgebiet (Frage 17)*
- 3.3.4 Beschäftigungsverhältnis (Frage 18)*
- 3.3.5 Arbeitgeber (Frage 19)*
- 3.3.6 Einwohner im Einsatzgebiet (Frage 20)*
- 3.3.7 Schichtarbeit (Frage 7, 8 und 9)*
- 3.3.8 Ursprüngliche Motivation im Rettungsdienst zu arbeiten (Frage 2)*
- 3.3.9 Bedeutung der Arbeit (Frage 1)*
- 3.3.10 Empfundene Wertschätzung (Frage 3)*
- 3.3.11 Beeinflussung von Wohlbefinden (Frage 10)*
- 3.3.12 Gewalt (Frage 4,5 und 6)*
- 3.3.13 Erneute Berufswahl „Rettungsdienst“ (Frage 11, 12 und 13)*
- 3.3.14 Offene Rückmeldungen (Frage 21)*

4. Erkenntnisse - Was leiten wir daraus ab?
5. Kritische Diskussion zur Umfrage
6. Schlussfolgerung / Forderungen
7. Literaturverzeichnis
8. Abbildungsverzeichnis
9. Abkürzungsverzeichnis

0. Zusammenfassung

Hintergrund. Der Rettungsdienst in Deutschland ist unter Druck. Steigenden Einsatzzahlen und Vorhalteerhöhungen stehen direkt ein Fachkräftemangel gegenüber. Für die Durchführenden im Rettungsdienst wird es zunehmend schwieriger Personal zu halten und neue Mitarbeiter zu finden.

Ziel der Arbeit. Ziel der vorliegenden Umfrage unter Mitarbeitern in deutschen Rettungsdiensten ist es, in Erfahrung zu bringen, welche Ursachen der hohen Fluktuation und des Fachkräftemangels im Rettungsdienst zu Grunde liegen.

Material und Methoden. Onlineumfrage mittels „umfrageonline.com“ (enuvo GmbH, Zürich) im Zeitraum 26. August bis 17. September 2017 unter Mitarbeitern im deutschen Rettungsdienst mit 589 Teilnehmern und 23.708 Antworten.

Ergebnisse. Rettungskräfte fühlen sich wegen geringer Entlohnung, fehlender Wertschätzung durch die Bevölkerung, Kollegen und Vorgesetzten, sowie Gewalt gegen sich selbst nicht motiviert. 58,71% der Rettungsdienstmitarbeiter denken bereits wiederkehrend an eine Berufsaufgabe. Je länger die Mitarbeiter im Rettungsdienst tätig sind, desto geringer der Anteil unter ihnen, der diese Berufswahl wiederholen würde. Nur noch 38,05% der Mitarbeiter, die länger als 16 Jahre im Rettungsdienst arbeiten, würden diesen Beruf wieder ergreifen. Eine besondere Rolle spielt die empfundene

Geringschätzung durch die Leitstellen. Dagegen ist Schichtarbeit für die Mehrheit der Befragten ein positiver Einflussfaktor.

Diskussion. Um mittelfristig die Sicherstellung der öffentlichen Notfallversorgung nicht zu gefährden, müssen Maßnahmen zur nachhaltigen Wertschätzung und Motivation, sowie zur Akquise von Fachpersonal im Rettungsdienst gestartet werden. Zum einen liegt dies in der Verantwortung von Vorgesetzten (z.B. angemessene Bezahlung, Mitarbeitergespräche, Hospitationen), zum anderen aber auch in der politischen Verantwortung (z.B. Öffentlichkeitskampagne gegen Gewalt gegenüber Rettungskräften).

Schlüsselworte. Rettungsdienst • Fluktuation • Fachkräftemangel • Motivation • Wertschätzung • Gewalt • Belastung

0. Abstract

Background. German emergency medical services are under considerable strain. Although the amount of rescue operations is increasing and a steady contractual rise of ambulance vehicle occur, there is a huge lack of qualified employees. Executor of rescue services have a hard job to keep their staff motivated and to recruit new employees.

Objective. The goal of this survey is to find reasons for high fluctuation of employees and the lack of skilled staff. Personnel of different German emergency medical services participated in this survey.

Material and methods. Online-survey among personnel of rescue services via "umfrageonline.com" (enuvo GmbH, Zürich) between August 26th and September 17th 2017 with 589 participants and 23.708 answers.

Results. Emergency medical service employees name inadequate salaries, missing appreciation by population, their colleagues as well as their managers and due to violence against themselves as reasons for the lack of motivation. 58,71% of the paramedics have recurring thoughts about quitting their job. The fraction of those employees who would sign up for a job within an emergency medical service again decreases with the duration of their occupation. After 16 years only 38,05% of those employees would choose to work for an emergency medical service again. Furthermore, the anticipated depreciation of dispatch centers plays an important role next to a too high workload.

In contrast to these problems most of the interviewees think about shift-work in a very positive way.

Conclusion. For the reason to secure the public emergency care, it is essential to initiate methods to ensure sustainable appreciation and motivation, as well as for acquiring new qualified employees. Therefore, the responsibility needs on the one hand to be taken by the employers (for example adequate payment, appraisal interviews, job shadowing) and on the other hand with political authorities (z.g. thematically-oriented public relations as “violence against paramedics”).

Keywords. Emergency medical service • fluctuation • skills shortage • motivation • appraisal • violence • workload

1. Einleitung - Um was geht es?

Der Rettungsdienst in der Bundesrepublik Deutschland befindet sich in stürmischen Zeiten. Der Gründungszeit der 1960er-Jahren entwachsen, entwickelte er sich fortwährend bis zur Jahrtausendwende und ging mit großem organisatorischen und medizinischen Fortschritt einher. Als erstes Bundesland führte Bayern 1973 ein Rettungsdienstgesetz (BayRDG) ein. Auf Grund der Tatsache, dass der Rettungsdienst Sache der Länder ist, gibt es mittlerweile deren 16 (vergl. Madler, 1998). Das Rettungswesen wurde materiell und personell stetig ausgebaut. 2015 waren ca. 59.000 Mitarbeiter im deutschen Rettungsdienst beschäftigt¹. Jedoch entstand in den letzten Jahren bei konstanter Steigerung der Einsatzzahlen in der Notfallrettung ein zunehmender Kostendruck. Im Verlauf der letzten Jahre konnte zusätzlich ein aufkommender Fachkräftemangel wahrgenommen werden.

Der Autor dieser Arbeit ist selbst in leitender Position beim Bayerischen Roten Kreuz, dem größten Anbieter von rettungsdienstlichen Leistungen in Europa, angestellt. Er zeichnet mitverantwortlich für die Organisation und Weiterentwicklung des Rettungsdienstes in Nürnberg. Auf Grund der zunehmenden Schwierigkeit geeignetes Personal zu finden, wie in den folgenden Kapiteln beschrieben wird, wurde der Versuch einer Ursachenforschung unternommen. Während ältere Untersuchungen vor allem den Fokus auf Aspekte wie „Schweres Heben und Tragen“, sowie „Schichtarbeit“ als belastende Faktoren (vergl. Mühlen et.

al., 2005) legen, ist die persönliche Wahrnehmung mittlerweile eine andere.

Aus diesem Grunde wurde im Rahmen der vorliegenden Arbeit eine Online-Umfrage gestartet, welche Aspekte wie „Wertschätzung“ und „Anerkennung“ in den Mittelpunkt der Betrachtung stellte. Dadurch soll ein aktuelles Meinungsbild der Mitarbeiter im Rettungsdienst über ihre empfundenen Belastungen entstehen. Nach einem kurzen Abriss über den Stand der aktuellen Forschung und einiger Grundlagen zum rechtlichen Rahmen des Rettungsdienstes in Deutschland, werden zwei Hypothesen vorgestellt. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Umfrage präsentiert, um am Ende mögliche Schlussfolgerungen zu ziehen bzw. zu diskutieren. Diese Arbeit schließt mit vier konkreten Forderungen ab.

1

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Gesundheitspersonal/Tabellen/Einrichtungen.html>, zuletzt aufgerufen am 05.12.2017