

1 Einleitung

Der Fachkräftemangel im Schweizer Rettungswesen ist ein Problem, das seit Jahren bekannt ist und bereits sehr gut quantifiziert werden konnte. Allerdings gibt es noch kaum Ursachenforschung oder Vorschläge, wie dagegen effektiv vorgegangen werden könnte. Hier setzt der empirische Teil dieser Masterarbeit an, um wichtige Erkenntnisse zu Ansatzpunkten gewinnen.

1.1 Problemstellung

Die Notfallversorgung ist ein elementarer Bestandteil unseres Schweizer Gesundheitssystems. Ihre Gewährleistung spielt eine wesentliche Rolle für die Gesundheit der Bevölkerung. Rund um die Uhr, an sieben Tagen der Woche und an 365 Tagen im Jahr, leisten Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter in der Schweiz einen unverzichtbaren Beitrag zur Sicherheit und Gesundheit der Bevölkerung. Trotz dieser Wichtigkeit steht der Rettungsdienst hierzulande vor diversen Herausforderungen, die sich auf die langfristige Bindung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern auswirken. Es gibt einen relevanten Fachkräftemangel, der sich auch auf die Einsatzbereitschaft und Versorgungsqualität auswirken kann.

Bereits 2009 erschien der Artikel „Rettungssanitäter als Mangelware“ in der Verbandszeitschrift Star of Life der Swiss Paramedic Association (SPA). Im Artikel wurde der Fachkräftemangel als großes Problem für den Schweizer Rettungsdienst prognostiziert.

„Dass es seit Jahren schwierig ist offene Stellen im Rettungsdienst qualifiziert zu besetzen, ist ein viel diskutiertes Thema. Dass sich dieser Umstand in den kommenden 10 bis 20 Jahren vermutlich noch verschärfen wird, wird derzeit allenfalls zur Kenntnis genommen. Eine übergreifende Strategie, diesem sich abzeichnenden Missstand zu begegnen, ist momentan nicht erkennbar.“¹

Seit diesem Artikel sind inzwischen mehr als 14 Jahre vergangen, und der Fachkräftemangel hat sich weiter verschärft. Das schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) führte 2016 eine Umfrage bei den Leitungen von Rettungsdiensten durch. Hier konnte nachgewiesen werden, dass rund zwei Drittel aller Schweizer Rettungsdienste Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von ausgebildeten Fachkräften haben.² Seitdem sind sechs Jahre vergangen, und die Situation hat sich – nicht zuletzt auch durch die SARS-CoV-2-Pandemie – weiter verschärft. In Interviews mit dem Schweizer Radio und Fernsehen schlug die SPA Alarm und unterstrich nochmals die Probleme bei der Personalrekrutierung sowie dem Halten von Personal.³

In diesem Beruf gibt es begrenzte Laufbahnentwicklungen, was dazu führt, dass viele Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter nach einiger Zeit aus dem Beruf ausscheiden, um in anderen Bereichen bessere Entwicklungsmöglichkeiten zu finden. Durch den Verlust von erfahrener Fachpersonal gehen wichtige Kompetenzen wie auch Erfahrungen verloren. Dazu kommen noch die hohe physische und psychische Belastung, die unregelmäßigen Arbeitszeiten, die Bezahlung sowie die fehlende Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit hinzu. All dies kann dazu führen, dass die Motivation und Begeisterung für den Beruf schwindet und letztendlich der Wunsch entsteht, in andere Berufsfelder zu wechseln. Um den Problemen im Schweizer Rettungsdienst entgegenzuwirken und den Beruf attraktiver zu gestalten, sind dringende Maßnahmen wie bessere Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten, Karrierechancen sowie angemessene Vergütung notwendig.

1 Vgl. Trede, Regener & Cianella, 2009

2 Vgl. Frey, Lobsiger & Trede, Seite 7, (2017)

3 Vgl. Schweizer Radio und Fernsehen, (2023)

1.2 Ziel der Masterarbeit

Das Ziel der Masterarbeit ist es, einen wissenschaftlichen Überblick über die aktuelle Situation für das Personalmarketing und Mitarbeiterbindung in Rettungsdiensten der deutschsprachigen Schweiz aufzuzeigen. Hierbei sind sowohl die persönlichen Einstellungen und Erfahrungen der Beschäftigten in den Rettungsdiensten aber auch von Leitungspersonen wichtig. Die wissenschaftliche Begleitung ist in den deutschsprachigen Rettungsdiensten kaum üblich. Es gibt noch sehr wenig wissenschaftliche Arbeiten im Kontext des Rettungswesens, einem wichtigen Bestandteil der kritischen Infrastruktur. Durch den Mangel an Personen mit einem wissenschaftlichen Abschluss im Rettungsdienst gibt es auch keine entsprechenden Forschungsergebnisse.

„Rettungswissenschaft kann einen Beitrag zur wissenschaftlichen Aufarbeitung des Status quo und zur Entwicklung von Zukunftsmodellen leisten. Sie bietet dabei den Ansatz, strukturelle Veränderungen auf Basis klar definierter Fragestellungen sowie transparenter und anerkannter Methoden zu bewerten und diese auf der Grundlage belastbarer Erkenntnisse umzusetzen. Sie könnte so der Motor für die Vereinheitlichung der Systeme werden.“⁴

Diese Masterarbeit soll eine Pionierarbeit für die deutschsprachige Schweiz sein, um die Relevanz des Themas zu verdeutlichen. Durch deren Resultate soll die Relevanz von Laufbahnentwicklung, Personalmarketing und Mitarbeiterbindung aufgezeigt werden. Die Swiss Paramedic Association unterstützt das Thema der Masterarbeit. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse, die im Rahmen dieser Masterarbeit gewonnen werden, können und sollen den Expertinnen und Experten bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

4 Vgl. Prescher, Bauer, Dubb, Hofmann & Koch, Seite 263, (2023)

1.3 Abgrenzung

Die Schweiz ist zwar ein kleines Land, aber zählt insgesamt 26 Kantone, die sich stark voneinander unterscheiden. Wenn man nur von der reinen Anzahl von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern ausgeht, könnte man annehmen, dass es sich um eine homogene Gruppe handelt. Das föderale System der Schweiz, verschiedene politische Strukturen und die Mehrsprachigkeit erschweren die Erhebung von Forschungsdaten. Diese kantonsspezifischen Besonderheiten werden umgangssprachlich auch als „Kantönligest“ bezeichnet. Der „Kantönligest“ kann durch den sogenannten „Röstigraben“ sogar noch getoppt werden. Er steht für die sprachliche Grenze zwischen der deutsch- und französischsprachigen Schweiz. In der politischen Geografie ist der „Röstigraben“ darüber hinaus die Grenze im Abstimmungsverhalten zwischen Deutschschweizern und der frankophonen Bevölkerung in der Schweiz. Um die Skalierbarkeit der Forschungsergebnisse zu optimieren, beschränkt sich diese Masterarbeit auf die deutschsprachige Schweiz.

1.4 Forschungsfragen

Hat sich die Rekrutierung von geeignetem Rettungsfachpersonal im Vergleich zur Erhebung von 2016 weiter verschärft?

Welche Maßnahmen des Personalmarketings und der Arbeitgebermarke zur langfristigen Mitarbeiterbindung sind bereits implementiert und erfolgreich?

Wie sehr stimmen die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Arbeitgebermarke mit den Einschätzungen der Rettungsdienstleitungen zu den Bedürfnissen der Mitarbeitenden überein?

1.5 Hypothesen

Hypothese I: Die Rekrutierung von geeignetem Fachpersonal hat sich im Vergleich zur Erhebung von 2016 weiter verschärft.

Hypothese II: Die meisten Rettungsdienste wenden noch nicht flächendeckend und konsequent Maßnahmen aus dem Personalmarketing und der Arbeitgebermarke für die langfristige Mitarbeiterbindung an.

Hypothese III: Die Einschätzungen der Rettungsdienstleitungen stimmen mit den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden überein.

1.6 Methode

In der Primärforschung wurde sich für einen Mixed-Approach entschieden. Es wurden somit quantitative wie auch qualitative Forschungsinstrumente verwendet, um so einen möglichst holistischen Überblick zu gewährleisten.

Für den ersten Forschungsteil wurde eine quantitative Sozialforschung in Form einer Online-Umfrage vorgesehen. Durch die quantitative Auswertung wird dabei Analyse einer größeren Zielgruppe ermöglicht, die möglichst verschiedene Bereiche der deutschsprachigen Schweiz abbildet. Die Befragung von nur einem Betrieb oder von einzelnen Personen aus verschiedenen Organisationen würde zu vielen Biases führen, die das Forschungsergebnis beeinträchtigen könnten.

Die Ergebnisse der Umfrage werden in einem Interview mit Michael Schumann, Präsident der SPA und Bereichsleiter Sanität bei Schutz & Rettung Zürich (SRZ), besprochen. Seine fachliche Einschätzung und Aussagen werden transkribiert und fließen in das Fazit ein. Damit kommt auch ein qualitatives Forschungsinstrument in dieser Masterarbeit zum Einsatz.

1.7 Aufbau der Arbeit

Der Aufbau dieser Masterarbeit gliedert sich folgendermaßen:

- Teil 1 Einleitung
- Teil 2 Theorie I (Systembeschreibung des Schweizer Rettungsdienstes)
- Teil 3 Theorie II (Theoretische Auseinandersetzung mit dem Personalmarketing und der Arbeitgebermarke)
- Teil 4 Methodisches Vorgehen in der empirischen Forschung (Methodisches Vorgehen, Erstellung der Fragebögen, Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes, Interviewplanung)
- Teil 5 Ergebnisse RS-Umfrage (Dateninterpretation in Referenz zur ausgearbeiteten Literatur)
- Teil 6 Ergebnisse Leadership-Umfrage (Dateninterpretation in Referenz zur ausgearbeiteten Literatur)
- Teil 7 Experteninterview mit Michael Schumann
- Teil 8 Conclusio (Limitationen, Beantwortung der Forschungsfragen, Hypothesenüberprüfung, Erkenntnisgewinn, Reflexion, Konsequenzen dieser Masterarbeit)