

Anhang

Aktivmitglieder SPA Angabe durch Boschian

Am 18.01.2024 um 15:20 schrieb info@██████████:

Guten Tag Herr Brinkmann

Gerne habe ich Ihre Umfrage an unsere deutschsprachigen Mitglieder vorbereitet.

Wir haben die **Deadline der Umfrage unten im Mailing ergänzt sowie eine kurze Einführung geschrieben**

Die Umfrage muss an die deutschsprachigen Mitglieder versendet werden: Dies wären insgesamt **890 Mailadressen (nur Aktivmitglieder)** oder **1'050 Mailadressen (alle Mitglieder inkl. Aktiv-, Junior-, Ehren-, Passivmitglieder und Gönner)**. Die Frage ist, ob wir lediglich die Aktivmitglieder anschreiben, oder auch die Juniomitglieder, welche noch in Ausbildung sind. Sie sehen oben die Zahl der effektiv bei uns hinterlegten Mailadressen. Ich müsste daher von Ihnen wissen, ob alle Mitglieder oder nur die Aktivmitglieder angeschrieben werden sollen.

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung zum Verteiler und Freigabe, dann würden wir die Umfrage heute oder spätestens morgen versenden.

Herzliche Grüsse

Katja Boschian

i.A. Katja Boschian

Swiss Paramedic Association

Geschäftsstelle
Bahnhofstrasse 7b
CH-6210 Sursee

info@swissparamedic.ch

www.swissparamedic.ch

Ergebnisse RS-Umfrage

Massnahmen zur Sicherung und Förderung der langfristigen Bindung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern in der Deutschschweiz

Liebe Rettungssanitäterinnen, liebe Rettungssanitäter

Herzlich Willkommen zu meiner Online-Befragung im Rahmen meiner Masterthesis "Massnahmen zur Sicherung und Förderung der langfristigen Bindung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern in der Deutschschweiz: Eine Analyse des Personalmarketings und der Arbeitgebermarke". Diese führe ich im Rahmen meines Studiums an der FH Burgenland und der Austrian School of Applied Studies durch.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Bereitschaft, daran teilzunehmen. Ihre Teilnahme an dieser Umfrage ist von grosser Bedeutung, um repräsentative und aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen. Jede einzelne Beantwortung ist wertvoll und trägt dazu bei, konkrete Erkenntnisse zum Personalmarketing und Arbeitgebermarken im Rettungsdienst zu gewinnen. Deshalb lade ich Sie herzlich ein, sich an der Online-Befragung zu beteiligen und somit einen wichtigen Beitrag zu leisten, um die konkreten Bedürfnisse von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern sichtbar zu machen.

Für die optimale Datensammlung und die nachfolgende Datenanalyse ist es wichtig, dass Sie als Teilnehmende folgende Kriterien erfüllen:

- Arbeitstätigkeit in einem deutschsprachigen Rettungsdienst in der Schweiz
- Berechtigung zum Tragen des geschützten Titels: Dipl. Rettungssanitäter/in HF oder Rettungssanitäter/in NHF
- Mindestens 20% Arbeitspensum im Rettungsdienst
- Die Haupttätigkeit liegt im Rettungsdienst (Nebenbeschäftigung in Ausbildung, Sanitätsnotruf, etc. möglich)
- Keine Führungsposition im Kader, die im Leitungsteam aktiv an Entscheidungsprozessen im Personalmarketing und Arbeitgebermarke mitwirken.

Die Befragung ist anonym, und es sind keine Rückschlüsse auf Personen möglich. Die Plattform Findmind erfüllt die aktuellen DSGVO-Kriterien, ist SSL verschlüsselt und verwendet kein Tracking. Die Befragung endet mit dem 07.Februar 2024.

Ihre Bearbeitungszeit liegt bei 5 bis maximal 10 Minuten. Bitte beantworten Sie jede Frage möglichst spontan mit ihrer subjektiven Einschätzung. Bei keiner der Antwortmöglichkeiten gibt es eine korrekte oder falsche Antwort.

Anhang

Ich habe den Willkommenstext gelesen und verstanden. Ich bin mit der Speicherung meiner Antworten einverstanden.

Ich habe den Willkommenstext gelesen und verstanden. Ich bin mit der Speicherung meiner Antworten einverstanden.

Nein

1.1%



Ja

98.9%

Option	Prozent	Anzahl
Ja	98.91	362
Nein	1.09	4

Erfüllen Sie die im Einleitungstext aufgeführten Teilnahmebedingungen?

- Arbeitstätigkeit in einem deutschsprachigen Rettungsdienst in der Schweiz
- Berechtigt zum Tragen des Titels: Dipl. Rettungssanitäter/in HF oder Rettungssanitäter/in NHF
- Mindestens 20% Arbeitspensum im Rettungsdienst
- Die Haupttätigkeit liegt im Rettungsdienst (Nebenbeschäftigung in Ausbildung, Einsatzleitzentrale, etc. möglich)
- Keine Führungsposition im Kader, die im Leitungsteam aktiv an Entscheidungsprozessen im Personalmarketing und Arbeitgebermarke mitwirken.

Erfüllen Sie die im Einleitungstext aufgeführten Teilnahmebedingungen?

Nein

6.8%



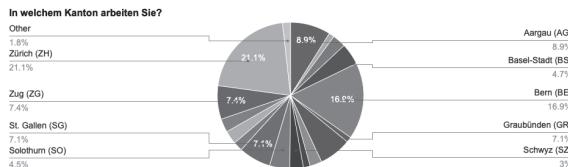
Ja

93.2%

Option	Prozent	Anzahl
Ja	93.17	341
Nein	6.83	25

Anhang

In welchem Kanton arbeiten Sie?



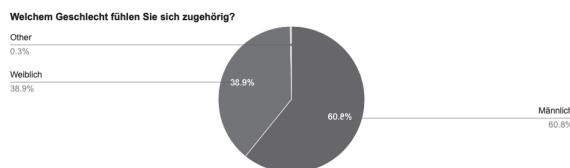
Option	Prozent	Anzahl
Aargau (AG)	8.90	30
Appenzell Innerrhoden (AI)	0.30	1
Appenzell Ausserrhoden (AR)	1.19	4
Basel-Landschaft (BL)	2.97	10
Basel-Stadt (BS)	4.75	16
Bern (BE)	16.91	57
Freiburg (FR)	0.59	2
Genf (GE)	0.00	0
Glarus (GL)	1.19	4
Graubünden (GR)	7.12	24
Jura (JU)	0.00	0
Luzern (LU)	2.67	9
Neuenburg (NE)	0.00	0
Nidwalden (NW)	0.59	2
Obwalden (OW)	0.30	1
Schaffhausen (SH)	1.48	5
Schwyz (SZ)	2.97	10
Solothurn (SO)	4.45	15
St. Gallen (SG)	7.12	24

Anhang

Tessin (TI)	0.00	0
Thurgau (TG)	2.08	7
Uri (UR)	2.97	10
Waadt (VD)	0.00	0
Wallis (VS)	2.97	10
Zug (ZG)	7.42	25
Zürich (ZH)	21.07	71

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

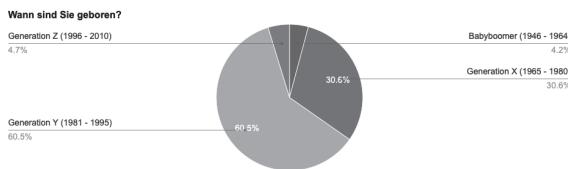
Divers (X, 0, divers, anderer nicht binärer Geschlechtseintrag)



Option	Prozent	Anzahl
Männlich	60.83	205
Weiblich	38.87	131
Divers	0.30	1

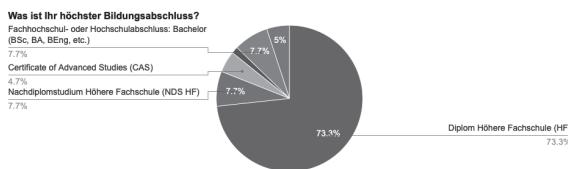
Anhang

Wann sind Sie geboren?



Option	Prozent	Anzahl
Babyboomer (1946 - 1964)	4.15	14
Generation X (1965 - 1980)	30.56	103
Generation Y (1981 - 1995)	60.53	204
Generation Z (1996 - 2010)	4.75	16

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

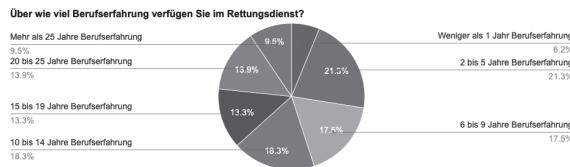


Option	Prozent	Anzahl
Diplom Höhere Fachschule (HF)	73.29	247
Nachdiplomstudium Höhere Fachschule (NDS HF)	7.72	26
Certificate of Advanced Studies (CAS)	4.75	16
Diploma of Advanced Studies (DAS)	0.00	0
Master of Advanced Studies (MAS)	1.48	5
Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: Bachelor (BSc, BA, BEng, etc.)	7.72	26
Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: Master (MSc, MBA, MA, MEng etc.)	5.04	17
Promotion (Doktor, PhD)	0.00	0

Anhang

Über wie viel Berufserfahrung verfügen Sie im Rettungsdienst?

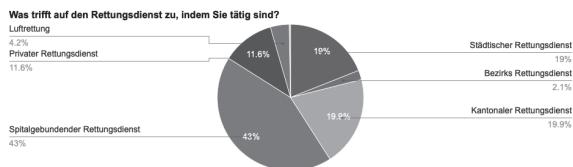
Die Berufserfahrung gilt ab dem erfolgreichen Abschluss als RS.



Option	Prozent	Anzahl
Weniger als 1 Jahr Berufserfahrung	6.21	21
2 bis 5 Jahre Berufserfahrung	21.30	72
6 bis 9 Jahre Berufserfahrung	17.46	59
10 bis 14 Jahre Berufserfahrung	18.34	62
15 bis 19 Jahre Berufserfahrung	13.31	45
20 bis 25 Jahre Berufserfahrung	13.91	47
Mehr als 25 Jahre Berufserfahrung	9.47	32

Anhang

Was trifft auf den Rettungsdienst zu, indem Sie tätig sind?

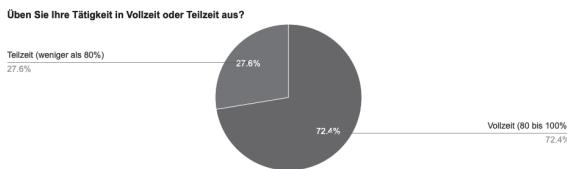


Option	Prozent	Anzahl
Städtischer Rettungsdienst	18.99	64
Bezirks Rettungsdienst	2.08	7
Kantonaler Rettungsdienst	19.88	67
Spitalgebundener Rettungsdienst	43.03	145
Privater Rettungsdienst	11.57	39
Zeitarbeitsunternehmen	0.00	0
Luftrettung	4.15	14
Andere Form (bitte angeben):	0.30	1

Teilnehmer	Andere Form (bitte angeben):
8195703	51% spital 49% privat (AG)

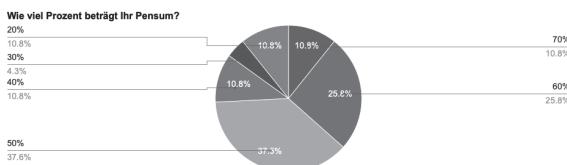
Anhang

Üben Sie Ihre Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit aus?



Option	Prozent	Anzahl
Vollzeit (80 bis 100%)	72.40	244
Teilzeit (weniger als 80%)	27.60	93

Wie viel Prozent beträgt Ihr Pensum?



Option	Prozent	Anzahl
70%	10.75	10
60%	25.81	24
50%	37.63	35
40%	10.75	10
30%	4.30	4
20%	10.75	10

Anhang

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen: Ich kann mir vorstellen als RS pensioniert zu werden.

Mit RS sind Dipl. Rettungssanitäter/innen HF und Rettungssanitäter/innen NHF gemeint.

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen: Ich kann mir vorstellen als RS pensioniert zu wer...



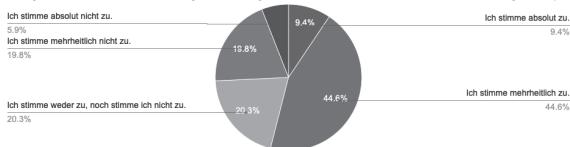
Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	10.12	34
Ich stimme mehrheitlich zu.	30.06	101
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	20.83	70
Ich stimme mehrheitlich nicht zu.	26.19	88
Ich stimme absolut nicht zu.	12.80	43

Anhang

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen: Ich kann mir vorstellen in einem Rettungsdienst pensioniert zu werden, jedoch in einer anderen Position als RS im Einsatzdienst.

Mit RS sind Dipl. Rettungssanitäter/innen HF und Rettungssanitäter/innen NHF gemeint.

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen: Ich kann mir vorstellen in einem Rettungsdienst p...



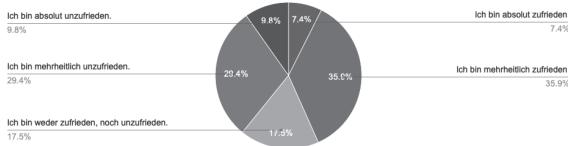
Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	9.41	19
Ich stimme mehrheitlich zu.	44.55	90
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	20.30	41
Ich stimme mehrheitlich nicht zu.	19.80	40
Ich stimme absolut nicht zu.	5.94	12

Anhang

Wie zufrieden sind Sie allgemein mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für RS in der Schweiz?

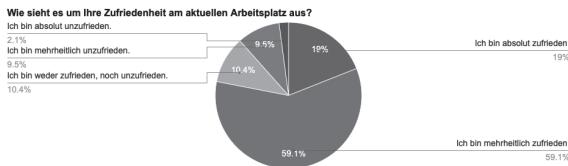
Mit RS sind Dipl. Rettungssanitäter/innen HF und Rettungssanitäter/innen NHF gemeint.

Wie zufrieden sind Sie allgemein mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für RS in der Schweiz?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	7.42	25
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	35.91	121
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	17.51	59
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	29.38	99
Ich bin absolut unzufrieden.	9.79	33

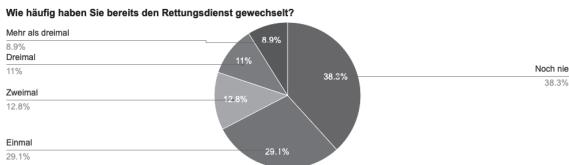
Wie sieht es um Ihre Zufriedenheit am aktuellen Arbeitsplatz aus?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	18.99	64
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	59.05	199
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	10.39	35
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	9.50	32
Ich bin absolut unzufrieden.	2.08	7

Anhang

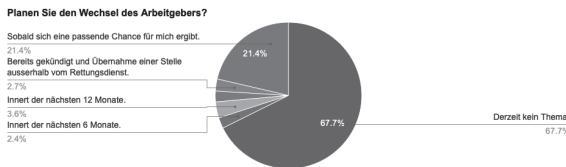
Wie häufig haben Sie bereits den Rettungsdienst gewechselt?



Option	Prozent	Anzahl
Noch nie	38.28	129
Einmal	29.08	98
Zweimal	12.76	43
Dreimal	10.98	37
Mehr als dreimal	8.90	30

Anhang

Planen Sie den Wechsel des Arbeitgebers?



Option	Prozent	Anzahl
Derzeit kein Thema.	67.66	228
Innert der nächsten 6 Monate.	2.37	8
Innert der nächsten 12 Monate.	3.56	12
Bereits gekündigt und Übernahme einer neuen Stelle im Rettungsdienst.	2.37	8
Bereits gekündigt und Übernahme einer neuen Stelle im Bereich des Rettungsdienstes ohne Patientenkontakt.	0.00	0
Bereits gekündigt und Übernahme einer Stelle ausserhalb vom Rettungsdienst.	2.67	9
Sobald sich eine passende Chance für mich ergibt.	21.36	72

Anhang

Stellen Sie sich vor, dass Sie einen Jobwechsel vor sich haben, wohin wird dieser Sie voraussichtlich führen?

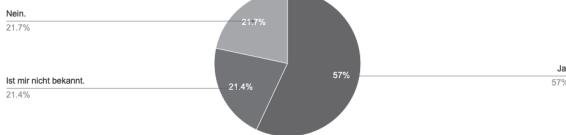


Option	Prozent	Anzahl
Zu einem anderen Rettungsdienst mit höherem Einsatzaufkommen.	6.82	23
Zu einem anderen Rettungsdienst mit niedrigerem Einsatzaufkommen.	8.90	30
In einen Rettungsdienst mit mehr Karrieremöglichkeiten.	11.28	38
In einen Rettungsdienst, indem ich eine Führungsaufgabe übernehmen kann.	12.46	42
In eine Weiterbildungsmassnahme für einen wissenschaftlichen Abschluss.	4.15	14
In eine Weiterbildungsmassnahme für eine rettungsdienstliche Weiterbildung (z.B. Dipl. Führungsperson in Rettungsorganisationen)	3.86	13
In eine Diplomausbildung zur diplomierten Pflegefachperson	0.59	2
In ein Nachdiplomstudium in Anästhesie-, Notfall- oder Intensivpflege	6.82	23
In eine Tätigkeit im Rettungsdienst ohne Patientenkontakt (Ausbildung, Sanitätsnotruf)	8.90	30
In eine Tätigkeit in einer anderen Blaulichtorganisation (Polizei, Feuerwehr)	2.37	8
In eine Tätigkeit als RS auf einer Notfallstation im Spital	6.23	21
In eine Tätigkeit ausserhalb des Rettungsdienstes	27.60	93

Anhang

Durch meinen Arbeitgeber werden regelmässig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (alle 1 bis 5 Jahre).

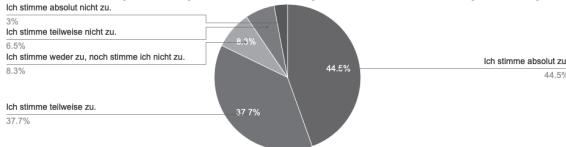
Durch meinen Arbeitgeber werden regelmässig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (alle 1 bis 5 Jahre).



Option	Prozent	Anzahl
Ja.	56.97	192
Ist mir nicht bekannt.	21.36	72
Nein.	21.66	73

Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich kann den Rettungsdienst, für den ich arbeite, Kollegen und Kolleginnen als Arbeitgeber empfehlen.

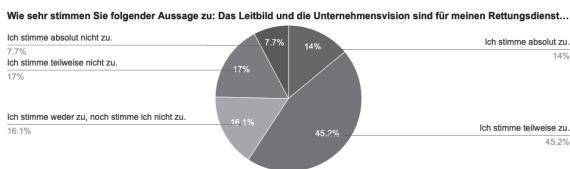
Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Ich kann den Rettungsdienst, für den ich arbeite, Kollegen und Kolleginnen...



Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	44.51	150
Ich stimme teilweise zu.	37.69	127
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	8.31	28
Ich stimme teilweise nicht zu.	6.53	22
Ich stimme absolut nicht zu.	2.97	10

Anhang

Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Das Leitbild und die Unternehmensvision sind für meinen Rettungsdienst wichtig und diese werden auch in der Praxis gelebt.



Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	13.99	47
Ich stimme teilweise zu.	45.24	152
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	16.07	54
Ich stimme teilweise nicht zu.	16.96	57
Ich stimme absolut nicht zu.	7.74	26

Anhang

Für den Aufbau einer Arbeitgebermarke gibt es wichtige Hard Facts und Soft Facts.
Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit der folgenden Hard Facts für Sie:

Slider ganz links (Position 1) = Unwichtig

Slider eher links (Position 2) = Eher unwichtig

Slider mittig (Position 3) = Weder wichtig noch unwichtig

Slider eher rechts (Position 4) = Eher wichtig

Slider ganz recht (Position 5) = Sehr wichtig

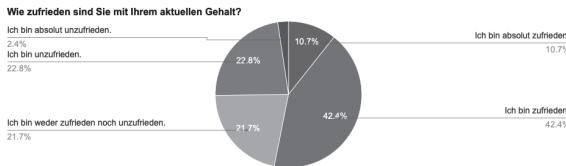


	Ø	1	2	3	4	5
Angemessene Vergütung und Gehaltsentwicklung	Ø: 4.39 Σ: 337	4 1.19%	4 1.19%	19 5.64%	140 41.54%	170 50.45%
Weiterbildungsmöglichkeiten	Ø: 4.21 Σ: 337	2 0.59%	9 2.67%	37 10.98%	157 46.59%	132 39.17%
Aufstiegschancen	Ø: 3.37 Σ: 337	9 2.67%	45 13.35%	130 38.58%	117 34.72%	36 10.68%
Arbeitsumgebung und -organisation	Ø: 4.43 Σ: 337	2 0.59%	5 1.48%	23 6.82%	123 36.5%	184 54.6%

Anhang

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Gehalt?

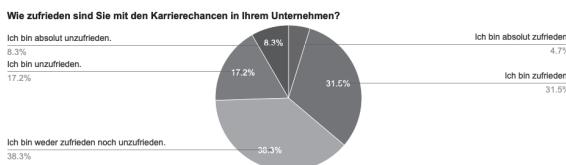
Hardfact: Gehalt



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	10.68	36
Ich bin zufrieden.	42.43	143
Ich bin weder zufrieden noch unzufrieden.	21.66	73
Ich bin unzufrieden.	22.85	77
Ich bin absolut unzufrieden.	2.37	8

Wie zufrieden sind Sie mit den Karrierechancen in Ihrem Unternehmen?

Hardfacts: Aufstiegschancen



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	4.75	16
Ich bin zufrieden.	31.45	106
Ich bin weder zufrieden noch unzufrieden.	38.28	129
Ich bin unzufrieden.	17.21	58
Ich bin absolut unzufrieden.	8.31	28

Anhang

Für den Aufbau einer Arbeitgebermarke gibt es wichtige Hard Facts und Soft Facts.
Bitte bewerten Sie, wie wichtig Ihnen die folgenden Soft Facts sind:

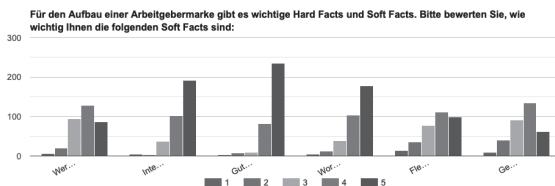
Slider ganz links (Position 1) = Unwichtig

Slider eher links (Position 2) = Eher unwichtig

Slider mittig (Position 3) = Weder wichtig noch unwichtig

Slider eher rechts (Position 4) = Eher wichtig

Slider ganz recht (Position 5) = Sehr wichtig



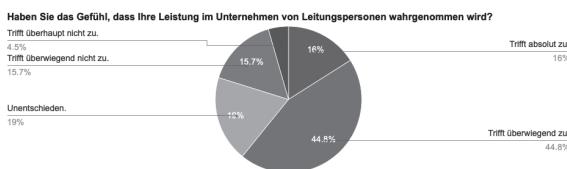
	Ø	1	2	3	4	5
Wertesystem	Ø: 3.8 Σ : 337	6 1.78%	20 5.93%	95 28.19%	129 38.28%	87 25.82%
Interne Kommunikation	Ø: 4.4 Σ : 337	4 1.19%	3 0.89%	37 10.98%	102 30.27%	191 56.68%
Gutes Betriebsklima	Ø: 4.6 Σ : 337	3 0.89%	7 2.08%	10 2.97%	82 24.33%	235 69.73%
Work-Life-Balance	Ø: 4.3 Σ : 337	4 1.19%	13 3.86%	39 11.57%	103 30.56%	178 52.82%

Anhang

Flexible Arbeitszeiten	$\emptyset:$ 3.73 337	14	36	77	111	99
Gestaltungsmöglichkeiten in Sekundärbereichen (Grad der Selbstständigkeit und Verantwortung bei Zusatzämli)	$\emptyset:$ 3.59 337	10	40	91	134	62

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Leistung im Unternehmen von Leitungspersonen wahrgenommen wird?

Softfacts: Wertesystem



Option	Prozent	Anzahl
Trifft absolut zu.	16.02	54
Trifft überwiegend zu.	44.81	151
Unentschieden.	18.99	64
Trifft überwiegend nicht zu.	15.73	53
Trifft überhaupt nicht zu.	4.45	15

Anhang

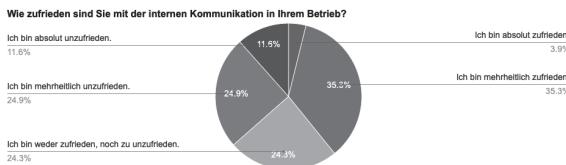
Wie zufrieden sind Sie mit der Wahrnehmung Ihrer Leistungen und den sich daraus ergebenden Karrierechancen in Ihrem Betrieb?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	8.01	27
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	33.23	112
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	33.83	114
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	19.29	65
Ich bin absolut unzufrieden.	5.64	19

Wie zufrieden sind Sie mit der internen Kommunikation in Ihrem Betrieb?

Softfacts: Interne Kommunikation



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	3.86	13
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	35.31	119
Ich bin weder zufrieden, noch zu unzufrieden.	24.33	82
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	24.93	84
Ich bin absolut unzufrieden.	11.57	39

Anhang

Inwieweit werden bei Entscheidungen Ihre Meinungen, Ideen und Vorschläge durch die Rettungsdienstleitung berücksichtigt?

Softfacts: Kommunikation

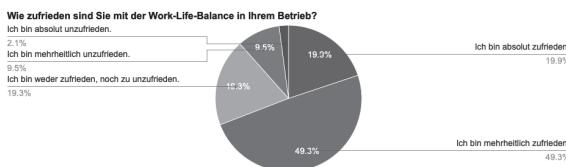


Option	Prozent	Anzahl
Immer	1.19	4
Meistens	28.78	97
Manchmal	43.32	146
Selten	22.55	76
Nie	4.15	14

Anhang

Wie zufrieden sind Sie mit der Work-Life-Balance in Ihrem Betrieb?

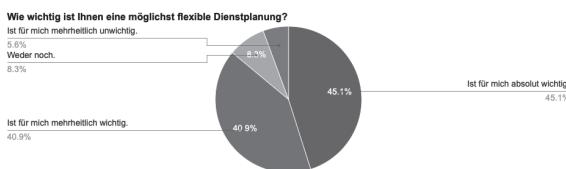
Softfacts: Work-Life-Balance



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	19.88	67
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	49.26	166
Ich bin weder zufrieden, noch zu unzufrieden.	19.29	65
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	9.50	32
Ich bin absolut unzufrieden.	2.08	7

Wie wichtig ist Ihnen eine möglichst flexible Dienstplanung?

Soft Facts: Work Life Balance Dazu können Freiwünsche, fixe Tage für Vater-/Mutter-Tage, Studium, Hobbys, Vereinsengagement o.ä. zählen.



Option	Prozent	Anzahl
Ist für mich absolut wichtig.	45.10	152
Ist für mich mehrheitlich wichtig.	40.95	138
Weder noch.	8.31	28
Ist für mich mehrheitlich unwichtig.	5.64	19
Ist für mich absolut unwichtig.	0.00	0

Anhang

Was hat Sie zur Bewerbung bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber bewogen?



Option	Prozent	Anzahl
Stellenausschreibung (Zeitschrift, Aushang, o.ä.)	5.34	18
Stellenausschreibung (Online auf Website, Stellenportal, o.ä.)	17.51	59
Posting auf sozialen Netzwerken (LinkedIn, Facebook, Instagram, o.ä.)	0.89	3
Empfehlung durch Mitarbeitende des Rettungsdienstes	37.69	127
Empfehlung durch Leitung des Rettungsdienstes	11.57	39
Initiativbewerbung	27.00	91

Stimmen Sie zu, dass der Rettungsdienst, bei dem Sie aktuell beschäftigt sind, durch strategisches Personalmarketing und herausragende Qualitäten im Vergleich zu anderen zeitgleich ausgeschriebenen Stellen, bereits schon vor Ihrem Bewerbungsprozess besonders attraktiv auf Sie gewirkt hat?

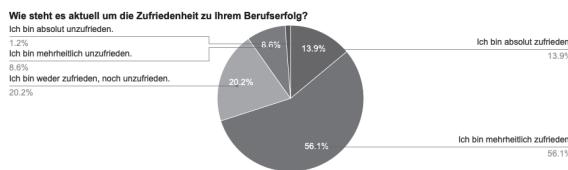


Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	6.82	23
Ich stimme mehrheitlich zu.	22.55	76
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	40.36	136
Ich stimme mehrheitlich nicht zu.	19.58	66
Ich stimme absolut nicht zu.	10.68	36

Anhang

Wie steht es aktuell um die Zufriedenheit zu Ihrem Berufserfolg?

Berufserfolg bezieht sich auf erstrebenswerte Ergebnisse in der beruflichen Tätigkeit, die eine Person im Laufe ihrer Laufbahn erreicht.



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	13.95	47
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	56.08	189
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	20.18	68
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	8.61	29
Ich bin absolut unzufrieden.	1.19	4

Gibt es in Ihrem Rettungsdienst eine berufliche Laufbahnberatung?



Option	Prozent	Anzahl
Ja.	9.20	31
Ist mir nicht bekannt.	34.12	115
Nein.	56.68	191

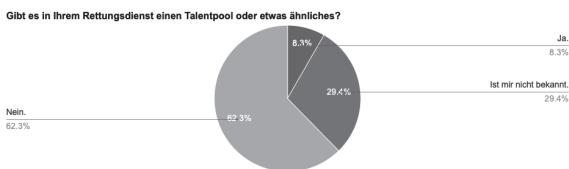
Anhang

Verfügt Ihr Rettungsdienst über ein Laufbahn- oder Karrierestufenschema?



Option	Prozent	Anzahl
Ja.	11.57	39
Ist mir nicht bekannt.	39.47	133
Nein.	48.96	165

Gibt es in Ihrem Rettungsdienst einen Talentpool oder etwas ähnliches?

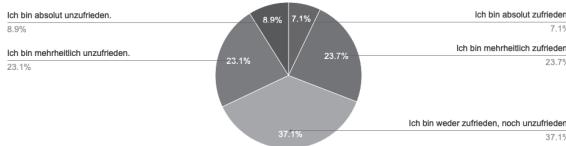


Option	Prozent	Anzahl
Ja.	8.31	28
Ist mir nicht bekannt.	29.38	99
Nein.	62.31	210

Anhang

Wie zufrieden sind Sie mit der aktiven Förderung Ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch Ihre Rettungsdienstleitung?

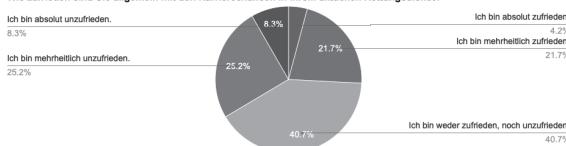
Wie zufrieden sind Sie mit der aktiven Förderung Ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch Ihre Rettungsdienstleitung?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	7.12	24
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	23.74	80
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	37.09	125
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	23.15	78
Ich bin absolut unzufrieden.	8.90	30

Wie zufrieden sind Sie allgemein mit den Karrierechancen in Ihrem aktuellen Rettungsdienst?

Wie zufrieden sind Sie allgemein mit den Karrierechancen in Ihrem aktuellen Rettungsdienst?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	4.15	14
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	21.66	73
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	40.65	137
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	25.22	85
Ich bin absolut unzufrieden.	8.31	28

Anhang

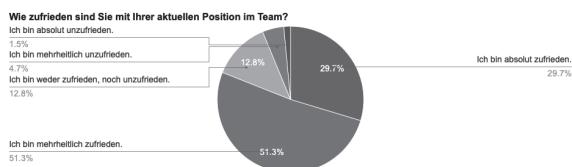
Wie zufrieden sind Sie mit den Laufbahn- und Karrieremodellen im Rettungsdienst im Vergleich zu anderen Blaulichtorganisationen (Polizei, Feuerwehr, Zivilschutz, etc.)?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	1.79	6
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	12.20	41
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	32.14	108
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	35.12	118
Ich bin absolut unzufrieden.	18.75	63

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Position im Team?

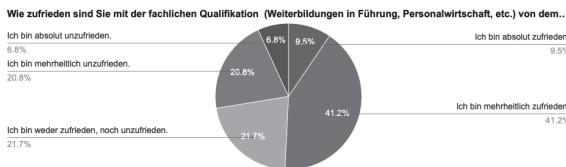
Mögliche Beeinflussung zum Beispiel durch Unter- oder Überforderung, zu hohe oder zu niedrige Kompetenzen, etc.



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	29.67	100
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	51.34	173
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	12.76	43
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	4.75	16
Ich bin absolut unzufrieden.	1.48	5

Anhang

Wie zufrieden sind Sie mit der fachlichen Qualifikation (Weiterbildungen in Führung, Personalwirtschaft, etc.) von dem Leitungsteam, das Ihren Rettungsdienst leitet?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	9.50	32
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	41.25	139
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	21.66	73
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	20.77	70
Ich bin absolut unzufrieden.	6.82	23

Wie zufrieden sind Sie mit den Tätigkeiten und Entscheidungen ihres Leitungsteams, bezüglich personalpolitischen Themen und den Förderungsmassnahmen für die Mitarbeitenden?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	4.76	16
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	31.25	105
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	31.25	105
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	23.21	78
Ich bin absolut unzufrieden.	9.52	32

Anhang

Wie zufrieden sind Sie mit der Honorierung von Zusatzaufgaben (Berufsbildung, Medizinprodukte, Fahrzeugtechnik, etc.)?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	8.01	27
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	23.74	80
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	26.71	90
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	25.22	85
Ich bin absolut unzufrieden.	16.32	55

Wie zufrieden sind Sie mit der Unterstützung in Ihrem Rettungsdienst bei der Aufnahme eines Studiums oder einer Weiterbildung?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	7.42	25
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	24.63	83
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	47.48	160
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	16.32	55
Ich bin absolut unzufrieden.	4.15	14

Anhang

Stellen Sie sich Ihren "Traum-Rettungsdienst" vor. Alle entstehenden Kosten werden durch Ihren Arbeitgeber getragen und die Massnahme geht komplett auf Arbeitszeit. Welche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten würden Sie am ehesten nutzen wollen?

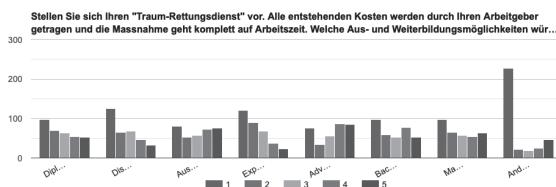
Slider ganz links (Position 1) = Unwichtig

Slider eher links (Position 2) = Eher unwichtig

Slider mittig (Position 3) = Weder wichtig noch unwichtig

Slider eher rechts (Position 4) = Eher wichtig

Slider ganz recht (Position 5) = Sehr wichtig



	Ø	1	2	3	4	5
Diplomierte Führungsperson in Rettungsorganisationen (Höhere Fachprüfung)	Ø: 2.69 Σ: 337	97	69	64	54	53
Disponent/in Notrufzentrale (Verbandsprüfung)	Ø: 2.4 Σ: 337	125	65	68	46	33
Ausbilder/in mit eidgenössischen Fachausweis (SVEB)	Ø: 3.04 Σ: 337	80	52	57	72	76

Anhang

Expert/in in Gesundheitsinstitutionen mit eidgenössischem Diplom (H+ Bildung)	\bar{x} : 2.27 Σ : 337	120 35.61%	89 26.41%	68 20.18%	37 10.98%	23 6.82%
Advanced Studies (Certificate (CAS), Diploma (DAS) oder Master (MAS)) in relevanter Fachrichtung	\bar{x} : 3.21 Σ : 337	76 22.55%	34 10.09%	56 16.62%	86 25.52%	85 25.22%
Bachelor in relevanter Fachrichtung	\bar{x} : 2.79 Σ : 337	97 28.78%	58 17.21%	52 15.43%	78 23.15%	52 15.43%
Master in relevanter Fachrichtung	\bar{x} : 2.76 Σ : 337	98 29.08%	65 19.29%	57 16.91%	54 16.02%	63 18.69%
Andere Aus- oder Weiterbildung (Bitte im Kommentarfeld eingeben)	\bar{x} : 1.93 Σ : 337	227 67.36%	22 6.53%	18 5.34%	24 7.12%	46 13.65%

Teilnehmer	
8192694	Pflegefachfrau-/mann HF für ein NDS
8192698	Ausbilder/in mit eidgenössischen Fachausweis (SVEB) bereits vorhanden. Vereinfachten Einstieg in anderen medizinische Berufe.
8192743	NDS Anästhesie und die dafür nötigen Ausbildungen
8192758	(Prä-)Klinischer Fachspezialist
8192781	präklinischer Fachspezialist

Anhang

8192806	„Advanced Paramedic“ (o.ä.). Der RS bräuchte dringend Karriereoptionen, die die MA aber in der eigentlichen Tätigkeit hält. Ein junger RS bleibt RD oder hat (ausser in grossen RDs) fast nur die Option, den Beruf zu wechseln. Analog dem NDS Anästhesie (was dem RS ja nicht mehr angeboten wird) bräuchte es eine entsprechende Option (Bachelor, Master) als „Zwischenstufe“ zwischen RS und NA.
8192863	Ausbildung/Umschulung in neuen Bereich
8192876	Gewählte Ausbildungen habe ich bereits absolviert.
8192924	Nachstudium zum Anästhesie Experte
8192961	Agile Organisationsentwicklung und Projektmanagement
8193179	dipl Berufsschullehrer im Hauptamt
8193226	Care Team
8193579	NDS Anästhesie (Ist aber ja leider nicht möglich ohne „Pflege-Diplom“)
8193615	NDS Anästhesie, IPS und Notfall
8193670	NDS Anästhesie aber ohne die HF Pflege... Falls dies einmal wieder möglich ist. Danach 60% Rettung 40% Anästhesie.
8193676	Ich habe absolut kein Bedürfnis für eine weitere Schulung und Karriere. Ich bin mit einer momentanen Situation zufrieden. Mein Beruf ist RS und ich habe am liebsten Patientenkontakt. Eher zieht es mich wieder auf die Pflege zurück. Ich finde die Entwicklung mit den Fachhochschulen eher bedenklich. Wir brauchen motivierte Menschen an der Basis und nicht so viel Theorie. Unsere Szene ist klein, man hört viel von anderen Betrieben inkl. Fachkraftmangel. Erfährt man zum Teil, wie mit Mitarbeitern umgegangen wird (?)... na ja, dann braucht es einem nicht immer wundern warum der Beruf unattraktiv wird und die Fluktuation hoch ist. Eine Gute, faire, vertrauenswürdige Führung ist das A und O eines Betriebes!
8193694	Physician assistant
8193810	Externe fachliche Weiterbildungen ich
8193835	Komplette Übernahme PALS/ PHTLS....
8193843	Möglichkeit des Zugangs zu NDS Notfall oder Anästhesie ohne Pflegefachdiplom HF
8193846	Übernahme von "Buchstabenkursen"

Anhang

8193960	Verschiedene Sprachen studieren
8194014	Ausbildung NDS Notfallpflege und anschliessend Pensem Teilung, 50% Rettung 50% Notfall Das Prinzip Aufteilung NDS Anästhesie und Disponentin wird schon so umgesetzt. Was ist mit denen die keine "Karriere" in dem Sinne wie oben genannt machen möchten, aber dennoch den Druck spüren, bzw. den Beruf verlassen weil die Anforderungen steigen (weniger Personal, mehr Einsätze, weniger Qualifiziertes Personal) und den Druck bei Teilzeitpensem irgendwann nicht mehr standhalten können ? Davon gibt es einige, vor allem Frauen die nach der Mutterschaft nicht mehr Hochprozentig arbeiten können/wollen!
8194025	PCCC, Disaster Nursing
8194147	CAS
8194336	Kinästhetik - Anwendung im RD
8194653	Fachliche Weiterbildung mit Erweiterung der medizinischen Kompetenzen
8194874	Es wäre toll nach der RS Ausbildung die Möglichkeit Anästhesiepflege NDS absolvieren zu können, ohne das man die Pflege Ausbildung nachholen muss
8195000	Wir brauchen keine Akademisierung. Sondern eine solide Ausbildung in unserer Kernkompetenz, der präklinischen Notfallmedizin. Mit der Gewissheit, das Gelernte auch anwenden zu dürfen / zu müssen.
8195323	Ausbildung im Bereich Bevölkerungsschutz (CAS /DAS/Bachelor) mit Durchlässigkeiten in andere Berufsgruppen (FW,ZS, Ämter) als RD Anerkennung des RS HF im Bereich der klinischen Berufe (AIN oder Kaderstellen), mit Durchlässigkeiten ohne neue Ausbildung machen zu müssen (mind. Pflege HF nötig als Anforderung)
8195373	Simulationstraining, Mega Code, PALS, ACLS etc
8195394	Bereich Peer, Care Giver, psychologische Notfälle, Teambildung, CRM, Auffrischung für RS 10 Jahre ab Ausbildung: was ist neu etc., persönliche WB: Umgang mit Stress und Ressourcen

Anhang

8195465	Wir müssen med. Zusatzqualifikationen im Rettungsdienst schaffen (präklinischen Fachspezialist, Criticel Care). Es könnte z.B. so aussehen das wenn man beide Bildungsgänge aus Fachhochschulebene Besucht und eine master Thesis erstellt, einen Master in Paramedicin erlangt. Studiengänge aus anderen Bereichen sind gut und wertvoll. Aber das wichtigste ist das wir unserer Berufsbild vom Dipl. Rettungssanitäter/in HF weiterentwickeln. gerade auch wenn man in die Zukunft schaut und der Bund die HF Schulen stärken möchte (Projekt 2030) wird es mal einen Rettungssanitäter/in Bachelor professionell HF geben. Die nächste Konsequenz wäre ein med. Master in Paramedicin. Dieses Aspekt dürfen wir nicht vernachlässigen. Nachdipom Studium ist gut und Recht und auch eine Alternative, wird uns aber in unserer Entwicklung gegenüber der Ärzteschaft auf Dauer nicht weiterbringen.
8195491	Doktorat mit Schwerpunkt Rettungsmedizin und Möglichkeit als Advanced Practice Nurse (APN) im Rettungsdienst zu arbeiten.
8195541	Präklinische Fachspezialistin
8195703	Sport (Schwimmen, Grundfitness, Selbstverteidigung)
8195994	Traumatherapeutin, WB im alternativmedizinischen Bereich (Hypnose, hypnotische Kommunikation, Akkupunkt-/pressur, Energearbeit bspw. Emotions-/Bodycode-Anwenderin,...), WB im Bereich Psychiatrie (so, dass Krankheitsbilder und dazugehöriges Verhalten auch richtig verstanden wird und entsprechend behandelt/darauf eingegangen werden kann), Kommunikationstrainerin,...
8197010	Durchlässigkeit NDS Notfall/Anästhesie/IPS
8197394	Klinische Fachexpertin (aber neuer Bildungsgang erstellen: präklinische Fachexpertin. Somit wäre es für unser Bereich gestaltet und gut anwendbar als Zwischenstufe zwischen Hausarztmedizin, Alterspflege und Rettungsdienst für alle P3 Einsätze ohne zwingende Hospitalisation)
8199638	Direkt das NDS für Notfallpflege oder Anästhesiepflege.
8200336	FP-C, CCP-C, DiMM, MEM
8201178	spezifische Spezialisierung auf den Arbeits- oder Ressortschwerpunkt im Arbeitsalltag. z.B. Fahrzeugtechnik oder Betriebswirtschaft ggf. auch mit Personalrecht, Hygienefachweiterbildung und MPG Berechtigungen und Fachkunde

Anhang

8202737	Ich mache zur Zeit eine berufsbegleitende Berufsausbildung zur Komplementärtherapeutin.
8203744	Critical Care Paramedic, mehr Fähigkeiten und Kompetenzen in Begleitung mit der nötigen Weiterbildung.
8204627	Individuelle WB
8206640	Klinischer Fachexperte Rettungsdienst (über CAS oder ähnliche Weiterbildung), Übernahme einer Tätigkeit als "Gemeinde- Rettungssanitäter" für P3-Einsätze um die Lücke zwischen Hausarzt und Spital zu füllen
8213336	PHTLS, AMLS, PALS, EPC, Megacode.... etc.
8213460	Bachelor / Master in politik, psychologie o.ä
8213678	Aktuell keine. Ich bin einfach zufrieden als RS!
8215784	Vereinfachter Einstieg ins NDS Anästhesie/IPS/Notfall für RS
8220149	Nur berufsbezogene WB, da ich eher einen komplett anderen Beruf/Tätigkeit ausüben würde.
8220182	NDS Notfallpflege Anästhesiepflege
8220223	Buchstabenkurse
8220359	NDS Anästhesiepflege
8220491	keine
8220701	Bezahlte berufsbezogene Ausbildungen. Amls, phtls... Spesen für entstandene Kosten bei zb. EFÜ Kursen etc.
8220849	Advanced Paramedic, HEMS, Katastrophen Medical
8220962	Präklinische Fachspez.
8221013	Medizinaltechniker
8221024	Mediation Supervision Qualitätsmanagement
8222819	Aktuell keine
8230178	Eine Ausbildung die man später im Alter ausüben kann , wenn man altersbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen kein Primärdienst mehr leisten kann oder möchte. (Personal Förderplan)

Anhang

8232599	etwas völlig anderes, jedoch mit menschen und sicher immer 50% rettungsdienst
8232865	NDS Notfall und Anästhesie,
8233053	Nachdiplomsstudium fuer Anaesthesia. Zusatzausbildungen wie Spezialisierungen fuer Traumatologie, MANV, Kindernotfaelle, militaerische Traumaausbildung, CARE Team, Psychologische Unterstuetzung fuer Angehoerige oder Teammitglieder.
8236276	Grossereignis
8237462	Studium Kommunikation, Psychologie, Wirtschaft, Personalführung, Optimierungsentwicklung, Auftrittskompetenz, Coaching
8237935	Nachdiplomstudium Anästhesie-, Notfall-, Intensivpflegeausbildung
8247152	Es ist für mich immer noch unverständlich wie uns der direkte Zugang zum NDS Anästhesie verwehrt wird! Von unseren Berufsverbänden spüre ich da keine Unterstützung für die Zukunft. Ich habe schon einige sehr gute Rettungssanitäter gesehen die leider wieder in die Privatwirtschaft gewechselt haben weil es einfach keine anständige Möglichkeit gibt für eine Weiterbildung im Rettungsdienst. Und kommen sie mir bitte nicht mit der Ausbildung zum Disponenten. Wer will mit Mitte 30 Jährig als Disponent arbeiten? Der Zugang / Passarelle für in die Klinik fehlt komplett. Viele könnten sich eine 50/50 oder dergleichen vorstellen. Aber nicht mit einem langwierigen Umweg über die komplette Pflege HF Ausbildung. Einer FaGe wird noch mehr angerechnet als einem Rettungssanitäter! Hingegen kann die Anästhesiepflege eine verkürzte Ausbildung zum RS geniessen. Ich sehe leider eher schwarz für die Zukunft in der Praklinik. Gute Leute mit Erfahrung fehlen und leider liegt das Problem bei uns selber!

Anhang

Was würden Sie gerne abschliessend zu dieser Umfrage mitteilen?

Das ist kein obligatorisches Feld. Wenn Sie eine Rückmeldung zu Ihrem Anliegen haben wollen, kontaktieren Sie mich bitte per LinkedIn oder per E-Mail (diese wird unter der Umfrage angezeigt).

Die Anmerkungen, die Sie hier schreiben, werden dokumentiert und sind im Anhang der Masterarbeit sichtbar. Allerdings gesammelt, es werden keine Einzelauswertung angehängt, somit ist Ihre Anonymität gewährleistet.

Teilnehmer	Antworten
8193124	Ich möchte, dass internat. Weiterbildungen woe CCP FCP, auch so umgesetzt werden. Das heisst, dass ich ein System möchte, in dem es möglich ist, als Critical Care Paramedic auch alles machen kann. Aufhören mit Amästhesiepflege im RD und auch Assitenärzte haben in der Notfallmedizin als Verantwortliche nichts verloren.
8193299	Mir fehlen einrichtungen/Räume die die Gesundheit der Mitarbeiter fördern und weitere Dinge die den Bereitschaftsalltag besser unterstützen. Genauso wie Inflationsausgleich
8193331	Was bei dieser Umfrage fehlt: Gibt es in Ihrem Betrieb eine Altersentlastung? Bin seit rund 35 Jahren Rettungssanitäter HF, Altersentlastung gibt es keine. Wäre jedoch dringend nötig.
8193499	Vielen Dank für diese wichtige Umfrage
8193561	Der Rettungsdienst ist ein Sackgassen Beruf ohne grosse Entwicklungschancen. Ich würde Niemandem Empfehlen diesen Beruf zu Lernen! Bin seit 33 Jahren in dem Beruf in verschiedenen Ländern und habe schon sämtliche Posten inne gehabt.
8193569	Am meisten würde ich mir wünschen, dass mein Beruf und die Dienstzeiten besser vereinbar sind mit Familie. Sprich Kinder in den Kindergarten/Schule schicken können, dann zur Arbeit gehen. Flexiblerer Dienstplan. Die Betriebsleitung interessiert dies nicht.
8193600	Danke für das Engagement
8193689	Ich denke grundsätzlich müssten die Arbeitsbedingungen in der Schweiz für den Rettungssanitäter verbessert und identisch werden. Wie haben viele Kompetenzen, viel Verantwortung, sondesignalfahrten, schichtdienst, adrenalin/cortisol was andauernd im Körper ausgeschüttet wird, ungesund für Körper, Rückenbelastung, kein sicheres Arbeitsumfeld. Etc etc. verglichen mit anderen HF Berufen aus nicht medizinischen Bereichen sind die Arbeitsbedingungen leider lächerlich. ☺☺

Anhang

8193694	Frage 39: kann ich nicht beurteilen weiss zuwenig darüber
8193712	Ich arbeite in mehreren Rettungsdiensten. Ich habe mich auf bei allen Fragen auf den einen Rettungsdienst bezogen, der in diese Themen am meisten investiert.
8193732	Lieber Felix. Ich freue mich sehr über deine Unfrage und bin gespannt auf das Ergebnis. Ich hoffe dass möglichst viele RS daran teilnehmen und du deine Forschungsfragen beantworten kannst. Ich würde mich freuen deine Arbeit zu lesen :)
8193832	Entscheidend ist eine möglichst mitarbeiterzentrierte Organisation mit flachen/modernen Führungsstrukturen und eine entsprechend flexible Dienstplanung. Persönlich finde ich meine Bausteine zur besten Work-Life Balance ausserhalb ab einen Dienstplan gebunden, im Büro.
8193846	Danke für die wichtige Arbeit! Viel Erfolg!
8193848	Ich bin nun seit 35 Jahren im RD solche Umfragen kommen immer wieder doch ein Benefit habe ich noch nie erlebt, werde in 22 Monaten in Pensiogeheb
8193920	Stellenwechsel aus familiären Gründen (Beeinflusst Arbeitsort, nicht direkt Arbeitgeber). Laufbahn- und Karrieremodelle im Rettungsdienst im Vergleich zu anderen Blaulichtorganisationen - keine Ahnung, aber Feld kann nicht leer bleiben.
8193962	Leider sehe ich im Moment keine Aenderungsmöglichkeiten bei uns im RD. Leider haben wir auch keine Frauen im Kader.
8194204	Viel Erfolg Felix!
8194763	Arbeite in BL und Solothurn beim gleichen Arbeitgeber
8194874	Das man dir Chance bekommt die Anästhesie Ausbildung absolvieren zu können
8195000	siehe Punkt 45, letzte Frage
8195323	Gespannt auf die Ergebnisse und daraus entwickelnde Berufsbilder oder Karrierechancen
8195373	Rettungssanitäter ist in meinen Augen ein doofer Job, ich bin dankbar, habe ich noch den CAS klinische Fachspezialistin und das NDS Anästhesie.

Anhang

8195465	In der Studie wird die horizontale Ebene der Weiterentwicklung gut beleuchtet. Die Studie soll aufzeigen welche Handlungsfelder durch die Rettungsdienstleistungen bearbeitet werden sollten und wie man es erreichen kann unser Personal länger im Betrieb halten kann. Das ist Grundsätzlich sehr wichtig und gut. Was mir fehlt ist die fachliche Entwicklung unserer RS. Dabei geht es nicht um klassische Weiterbildungen sondern um Weiterbildungen/Zusatqualifikationen die einen RS es erlauben medizinisch mehr Verantwortung zu übernehmen. Die klassischen Nachdiplom Studien macht kaum noch ein RS da die Hürden viel zu hoch gelegt wurden (Pflegeausbildung). Unser Berufsverband hat bis heute nichts erreicht um dies zu verbessern. Wir müssen es schaffen das wir unser Berufsbild zu einem Master Abschluss entwickeln können. Mit dieser Massnahme wird sich unser Berufsbild weiterentwickeln können. Den daraus entspringen dann vielleicht auch mal Personen die einen Doktor Titel erlangen und so auch in entscheidenden Schlüsselpositionen sitzen können.
8195495	Eine zunehmende Tendenz zur Akademisierungng des Berufsbildes RS HF widerspiegel nicht den reellen beruflichen Alltag. Berufsentwicklung ist wichtig, jedoch ist und bleibt die Arbeit als RS HF ein "Handwerk". Wenn die schulische Ausbildung immer anspruchsvoller wird, der Anspruch im Berufsalltag jedoch gleich bleibt bzw. abnimmt (Stichwort: Bagatellen), kann diese Diskrepanz bei neuen Berufsleuten zu grossem Frust führen. Und dies wiederum zu Berufsausstiegen, da man sich für das Berufsleben etwas anderes vorgestellt hat.
8195568	Teils schwer zu beantworten da bei einem Spitalgebundenem RD auch seitens der Leitung die Hände gebunden sind und so nicht wirklich objektiv bewertet werden kann
8195698	Man kann sich fühlen wie man will, aber jeder Mensch ist MANN oder FRAU.
8197394	Danke für die wertvolle Arbeit! Unser Berufsfelde muss sich zwingend weiterentwickeln!
8197942	Ich würde es sehr begrüssen wenn die Aussichten besser wären im RD pensioniert zu werden. Dies ist leider schon aus körperlicher Sicht fast unmöglich. Eine einheitliche Regelung bezüglich Nachtdiensten im Alter oder ähnliches würden hier sicher eine Verbesserung erwirken. :-)

Anhang

8199638	Die Weiterbildungsmöglichkeiten als Rettungssanitäter sind sehr schlecht. Betrieb unabhängig. Die Ausbildung ist eine reine Sackgasse. Es sollte unbedingt die Möglichkeit geben direkt ein NDS für die Notfallpflege oder die Anästhesiepflege zu absolvieren. (ohne Pflegepraktikum/Pflegeausbildung)
8200336	Punkt 17: Das wichtigste wäre die KOMPETENZEN. Die meisten RD haben sehr wenige Kompetenzen. Viele die ich kenne haben den Beruf verlassen, da wenig Kompetenzen und zuviel "Notärzte". Die CH ist bezüglich den medizinischen Kompetenzen gegenüber andere westliche Länder unattraktiv (ausgenommen D/F/I/A.)
8201178	Es sollten keine MA, nur weil sie lange für einen Betrieb arbeiten, ohne Kenntnis von rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Qualifikationen einen RD leiten. In der aktuellen Situation hilft die Besetzung von RTW's nur mit RS nicht die Arbeitsbelastung zu reduzieren, auch eine reine Akademisierung verbessert nicht die ausreichende Versorgung der Patienten in Qualität und in der Fläche.
8203131	Habe die Entwicklung des Berufes Rettungssanitäter von Anfang (1980) bis heute mitgemacht und durchlebt. Dabei auch div. Funktionen innegehabt. Nach meinem Empfinden, werden viele Errungenschaften der Anfangsjahre in den letzten Jahren von den Rettungssanitätern einfach "über Bord" geworfen und der EGO Faktor verhindert einen gemeinsame Weiterentwicklung und eine längjährige Berufsbindung.
8203744	Die grösste Mangel im Rettungsdienst ist der Dachverband, SRK sowie IVR welche die aktuelle Situation nicht Frühzeitig erkannt haben und dementsprechend reagieren. Meiner Meinung nach sollte dieser Aspekt weit grösserer Relevanz getragen werden. Berufliche Weiterentwicklung liegt auch in der Pflicht dieser Organisationen und nicht alleine im RD. Berufsbild- förderung liegt im nationalen Interesse und sollten diese Stellen geschaffen werden. Die Bildungszentren konkurrenzieren sich, anstatt gemeinsame Ressourcen zu nutzen in einem Land mit nur knapp zweitausend aktiven Rettungssanitätern? Vielen Dank für die Umfrage und viel Erfolg in Ihrer Thesis
8204627	Schade wäre wenn auch diese Umfrage nichts bewirken würde

Anhang

8206640	Dringend erforderlich wäre die einfache Durchlässigkeit zu anderen Ausbildungen, NDS im med. Bereich (z.B. Anästhesiepflege). Hier wäre ein Modul-Ausbildung wünschenswert um einfacher die Fachrichtung wechseln zu können. Klinische Fachexperten im RD (analog Gemeinde-Notfallsanitäter in DL) könnten Rettungsdienste, Hausärzte und Notfallstationen entlasten und älteren, erfahrenen Mitarbeitern eine interessante Perspektive bieten. Der RS ist leider immer noch ein Sackgassen-Beruf.
8213678	Es braucht meiner Ansicht nach nicht immer Karrieremöglichkeiten, um die Freude im erlernten Beruf erhalten zu können.
8220177	Es gibt kein diverses Geschlecht! Mann oder Frau! Danke!
8220457	Reduktion der Wochenarbeitszeit ist für mich ein absolutes MUSS. Mein RD hat eine Wochenarbeitszeit von 44h. Wenn fast alle RS ihre Pensen reduzieren, weil sie sich zwischen den Diensten nicht mehr erholen können, dann stimmt etwas mit dem Beruf nicht und nicht mit der Belastbarkeit der RS.
8220622	Lohn in SG ist miserabel
8220962	Wechsel in Sekundär-Patiententransport als Option für Vorpension fehlt
8221024	Keine weiteren Kommentare. Vielen Dank für Ihre umfassende Umfrage. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg, auch mit dem Ergebnis der Umfrage!
8221436	Danke für Eure Arbeit
8221655	gut formulierte Fragen
8222819	Die Frage 17. ist für mich nicht klar zu beantworten. Ebenso bei den Fragestellungen wurden für ältere MA (Ü55) z. T. keine Antwortmöglichkeiten beschrieben.
8223320	Ich bin 57 Jahre alt und wollte nie bis zur Pensionierung im RD arbeiten, im April starte ich eine neue Herausforderung im Altersheim als stv. Pflegedienstleiter, weil ich explizit angefragt wurde.
8224410	Ich bin zufrieden im RD da wir einen super Chef und ein geniales Team haben. Ich kann mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren und darf den Hund zur Arbeit mitnehmen. Zufriedenheit und Gesundheit im Beruf ist mir wichtiger als Aufstiegschancen....

Anhang

8225140	falls meine Angaben teils verwirrend wirken sollten: ich werde im Mai 2024 eine neue Stelle ausserhalb des Rettungsdienstes antreten - allerdings klar mit dem Willen, in 4-5 Jahren zurück in den Rettungsdienst zu wechseln. Das zumindest ist heute der Plan ;-). Wenn mir mein Arbeitgeber gewisse Weiterbildungsmöglichkeiten nicht ermöglicht, ziehe ich eben Konsequenzen und verwirkliche mich an einem anderen Ort. Vielen Dank für Ihre wertvolle Arbeit Herr Brinkmann!
8225457	Es braucht dringend weitere Weiterbildungsmöglichkeiten für Dipl. RS im Kernbereich unserer Tätigkeit. Nach unserem Diplomabschluss ist im medizinischen Bereich Schluss. ich stelle mir eine Weiterbildung in Richtung Critical Care oder Advanced Paramedic vor, die den Namen auch verdient hat. Die Kompetenzen müssten dementsprechend angepasst werden. Ausserdem muss die Durchgängigkeit zwischen dem RS HF und den NDS Anästhesie und Notfallpflege verbessert werden. Ich kann mir momentan nicht vorstellen, mit der jetzigen Berufspolitik noch länger als 10 Jahre in meinem Beruf zu bleiben, wenn sich gegen oben nicht weitere Möglichkeiten zur Weiterbildung ergeben.
8232865	Ich denke, dass es an höchste Zeit ist, den Beruf dipl RS HF weiterhin als hochqualifizierten Beruf zu sehen. Desweiteren die hohen Kompetenzen weiterhin hoch halten und nicht mit Notarztsystemen erniedrigen. Wichtig ist, dass ein/mehrere Patient/en präklinisch optimal Erstversorgt werden und zügig ins richtige Zielspital gebracht werden kann. Dies ist wichtig für die Wertschätzung des RS. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sollen Kompetenzerweiternt sein.
8233053	Ich finde es sehr schade, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in einem Rettungsdienst sehr gering sind. Ausser Berufsbildner, Qualitätsmanagement und Leiter Rettungsdienst gibt es kaum Möglichkeiten. Ich würde es sehr begrüßen, wenn es Intern Fachspezialisten gäbe. Wie eine Person die sich für Kindernotfälle spezialisiert, und das Team so von dieser Person profitieren würde, und diese Person aber auch das Team weiterbildet.

Anhang

8235595	Mir erscheinen viele, auch RD in denen ich nicht gearbeitet habe als Führungs schwach, Visionenlos und Konzept für die Zukunft. Allg. wird nur reagiert und nicht geplant oder Visionen entwickelt, was sich auf alle Bereiche der Personalentwicklung, Zufriedenheit und Perspektiven auswirkt. Zum einen ist dies dem engen Berufsbild im Rettungsdienst geschuldet aber auch der mangelhaften kognitiven Fähigkeiten der Führungen Im RD da auch da das gesundheitswesen als Arbeitgeber für fähige Führungskräfte nicht attraktiv genug ist. 20 Jahre im selben Betrieb genügt meist als Qualifikation. Quereinsteiger auf mittlerer Führungsstufen werden meist mit mangelnder Unkenntnis des GW nicht berücksichtigt auch wenn die Tätigkeit nur am Rande GW Typisch ist.
8237462	Durch zunehmende Notarzt-Modelle (Notarzt immer mit zusätzlichem Fahrzeug zeitgleich auf Einsatzort) schmälert die Kompetenzen des Rettungssanitäters/ der Rettungssanitäterin. Durch die solide Ausbildung ist der/die Rettungssanitäter/-in mehrheitlich selber fähig, den Einsatz zu bearbeiten. Dass bei einem Kindernotfall oder einer Reanimation ein Arzt zeitgleich aufgeboten wird, macht Sinn. Alles andere können Rettungssanitäter/-innen in der Regel selbstständig organisieren. Der Beruf des Rettungssanitäters/der Rettungssanitäterin sollte stärker anerkannt und wergeschätzt werden und nicht zu einem Hilfsberuf/Fahrberuf zur Ausbildung von Notärzten verkommen. Auf diesem Weg befindet sich der Beruf leider seit +/- zehn Jahren. Die Kompetenzentwicklung des RS HF wäre in einer Studie sehr interessant.
8239127	Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiges Thema. Ich finde es jedoch sehr schade, dass es für RS nicht eine Seite gibt, wo alles aufgelistet ist was mit dem Beruf zu tun hat. (CAS, H+ usw.) Es wäre viel einfacher sich einen Überblick zu verschaffen, was es gibt und was einem interessieren würde.

Anhang

8247152	<p>Es ist für mich immer noch unverständlich wie uns der direkte Zugang zum NDS Anästhesie verwehrt wird! Von unseren Berufsverbänden spüre ich da keine Unterstützung für die Zukunft. Ich habe schon einige sehr gute Rettungssanitäter gesehen die leider wieder in die Privatwirtschaft gewechselt haben weil es einfach keine anständige Möglichkeit gibt für eine Weiterbildung im Rettungsdienst. Und kommen sie mir bitte nicht mit der Ausbildung zum Disponenten. Wer will mit Mitte 30 Jährig als Disponent arbeiten? Der Zugang / Passarelle für in die Klinik fehlt komplett. Viele könnten sich eine 50/50 oder dergleichen vorstellen. Aber nicht mit einem langwierigen Umweg über die komplette Pflege HF Ausbildung. Einer FaGe wird noch mehr angerechnet als einem Rettungssanitäter! Hingegen kann die Anästhesiepflege eine verkürzte Ausbildung zum RS geniessen. Ich sehe leider eher schwarz für die Zukunft in der Präklinik. Gute Leute mit Erfahrung fehlen und leider liegt das Problem bei uns selber!</p>
---------	--

Einladungs-E-Mail Leadership

Sehr geehrte/r

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Fachhochschule Burgenland und der Austrian School of Applied Studies (ASAS), beschäftige ich mit dem Thema „Massnahmen zur Sicherung und Förderung der langfristigen Bindung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern in der deutschsprachigen Schweiz“. Der erste Forschungsteil läuft bereits und wurde durch die Swiss Paramedic Association an alle aktiven Mitglieder versendet. In einem zweiten Schritt wird auch die Rolle von Führungskräften in Bezug auf das Personalmarketing und die Arbeitgebermarke evaluiert.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie als erfahrene Führungsperson des Rettungsdienst xy an meiner Online-Befragung teilnehmen würden. Diese richtet sich speziell an Leiter/innen und stv. Leiter/innen im Rettungsdienst, sowie Kaderpersonen in ihrem Team, die aktiv in Entscheidungsprozesse im Personalmarketing und der Arbeitgebermarke eingebunden sind. Bitte leiten Sie den Link an alle Leitungsmitglieder Ihres Rettungsdienstes weiter, die diese Kriterien erfüllen.

Ihre Teilnahme ist für mich besonders wertvoll, da die Gruppe von Führungskräften unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten deutlich kleiner ist, als die Gruppe der Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter. Ihre persönliche Einschätzung und Erfahrung sind daher von grosser Bedeutung, um einen ganzheitlichen Überblick über die aktuelle Situation zu erhalten. Die Umfrage ist anonym und die Teilnahme ist freiwillig. Es wird keine detaillierte Einzelauswertung pro Kanton veröffentlicht, die Ergebnisse werden von mir kumuliert dargestellt.

Diese Umfrage ist passwortgeschützt, damit die Ergebnisse nicht verfälscht werden können. Nach dem Klicken auf den Link, geben Sie bitte folgendes Passwort ein: BRFE_2608

Der direkte Link ist: https://findmind.ch/c/Leitungen_Masterarbeit_BRFE

Ich bedanke mich im Voraus für Ihre Teilnahme und das damit verbundene wertvolle Feedback. Bei Fragen zu den Umfragen, können Sie sich gerne jederzeit an mich wenden.

Freundliche Grüsse

Felix Brinkmann

Diese Mitteilung ist vertraulich. Wenn Sie nicht der vorgesehene Empfänger sind, bitten wir Sie, diese E-Mail zu löschen und uns umgehend zu benachrichtigen. Danke.

Ce message est confidentiel. Si vous n'êtes pas le destinataire, nous vous prions d'effacer cet e-mail et de nous en informer immédiatement. Merci.

Questo messaggio contiene delle informazioni di natura confidenziale. Qualora non fosse il destinatario corretto, La preghiamo di comunicarlo immediatamente al mittente e di distruggere il presente messaggio. Grazie.

This message is confidential. If you are not the intended recipient, please delete the e-mail and contact us immediately. Thank you.

Ergebnisse Leadership-Umfrage

LEADERSHIP: Massnahmen zur Sicherung und Förderung der langfristigen Bindung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern in der Schweiz

Liebe Mitglieder von Rettungsdienstleitungen

Herzlich Willkommen zur Online-Befragung "Massnahmen zur Sicherung und Förderung der langfristigen Bindung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern in der deutschsprachigen Schweiz".

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, daran teilnehmen zu wollen. Diese Umfrage erfolgt im Rahmen meiner Masterarbeit an der Fachhochschule Burgenland und der Austrian School of Applied Studies. Ihre Teilnahme ist für mich deshalb besonders wertvoll, da die Kontrollgruppe von Leitungspersonen unter wissenschaftlichen Aspekten deutlich kleiner ist als die Gruppe der Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern. Ihre Beantwortung hilft dabei, einen möglichst holistischen Überblick der aktuellen Situation zu bekommen. Mir ist bewusst, dass je nach Wirkungsort eine komplett Anonymisierung nicht möglich ist. Da es im Rahmen dieser Masterarbeit aber keine Einzelauswertung zu jedem Kanton geben wird, freue ich mich auf Ihr Mitwirken und zahlreiche Teilnahme. Gerade Ihre persönlichen Einschätzungen als erfahrene Leitungspersonen schätze ich sehr.

Parallel gibt es eine Umfrage für Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter, die keine Führungsfunktionen haben. In einigen Bereichen wird es zu Kontrollen zur Übereinstimmung von Daten kommen, wie zum Beispiel bei der Einschätzung von Hard- und Softfacts der Employer Brand.

Für die optimale Datensammlung und die nachfolgende Datenanalyse ist es wichtig, dass Sie als Teilnehmende folgende Kriterien erfüllen:

- Arbeitstätigkeit in einem deutschsprachigen Rettungsdienst in der Schweiz
- Leiter/in Rettungsdienst und/oder stv. Leiter/in Rettungsdienst
- Führungsposition im Kader, die im Leitungsteam aktiv an Entscheidungsprozessen im Personalmarketing und Arbeitgebermarke mitwirken.

Die Befragung ist grundsätzlich anonym. Sollten sich Rückschlüsse auf Personen ergeben, werden diese nicht für die breite Öffentlichkeit publiziert. Die Plattform Findmind erfüllt die aktuellen DSGVO-Kriterien, ist SSL verschlüsselt und verwendet kein Tracking. Die Befragung endet mit dem 07.Februar.2024.

Anhang

Ihre Bearbeitungszeit liegt bei 5 bis maximal 10 Minuten. Bitte beantworten Sie jede Frage möglichst spontan mit ihrer subjektiven Einschätzung. Bei keiner der Antwortmöglichkeiten gibt es eine korrekte oder falsche Antwort.

Die Darstellung funktioniert sowohl auf mobilen Endgeräten (iPhone, Android, etc.) als auch auf stationären PCs. Ich empfehle Ihnen die Umfrage auf einem PC oder Tablet durchzuführen, da diese Darstellung am Besten geeignet ist.

Weitere Informationen zu meiner Person finden Sie:

unter <https://www.linkedin.com/in/felix-brinkmann-bab570109/>

Haben Sie noch Fragen? Schreiben Sie mich gerne an - entweder über mein LinkedIn-Profil oder via E-Mail an felix.brinkmann@gmx.ch

Vielen Dank im Voraus für Ihre Zeit und die wertvolle Unterstützung beim empirischen Teil meiner Masterarbeit.

Freundliche Grüsse

Felix Brinkmann

Anhang

Erfüllen Sie die im Einleitungstext aufgeführten Teilnahmebedingungen?

- *Arbeitstätigkeit in einem deutschsprachigen Rettungsdienst in der Schweiz*
- *Leiter/in Rettungsdienst und stv. Leiter/in Rettungsdienst*
- *Führungsposition im Kader, die im Leitungsteam aktiv an Entscheidungsprozessen im Personalmarketing und der Arbeitgebermarke mitwirken.*

Erfüllen Sie die im Einleitungstext aufgeführten Teilnahmebedingungen?



Option	Prozent	Anzahl
Ja	100.00	53
Nein	0.00	0

Ich habe den Willkommenstext gelesen und verstanden. Ich bin mit der Speicherung meiner Antworten einverstanden.

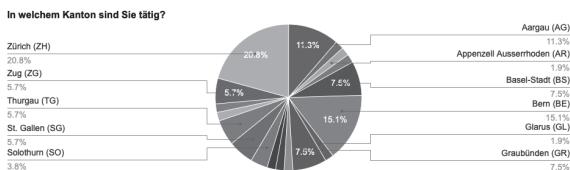
Ich habe den Willkommenstext gelesen und verstanden. Ich bin mit der Speicherung meiner Antworten einverstanden.



Option	Prozent	Anzahl
Ja	100.00	53
Nein	0.00	0

Anhang

In welchem Kanton sind Sie tätig?



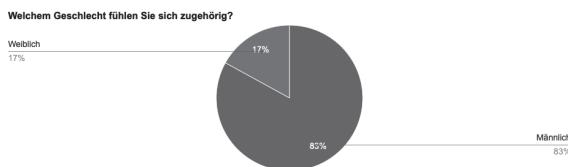
Option	Prozent	Anzahl
Aargau (AG)	11.32	6
Appenzell Innerrhoden (AI)	1.89	1
Appenzell Ausserrhoden (AR)	1.89	1
Basel-Landschaft (BL)	1.89	1
Basel-Stadt (BS)	7.55	4
Bern (BE)	15.09	8
Freiburg (FR)	0.00	0
Genf (GE)	0.00	0
Glarus (GL)	1.89	1
Graubünden (GR)	7.55	4
Jura (JU)	0.00	0
Luzern (LU)	1.89	1
Neuenburg (NE)	0.00	0
Nidwalden (NW)	0.00	0
Obwalden (OW)	0.00	0
Schaffhausen (SH)	1.89	1
Schwyz (SZ)	1.89	1
Solothurn (SO)	3.77	2
St. Gallen (SG)	5.66	3

Anhang

Tessin (TI)	0.00	0
Thurgau (TG)	5.66	3
Uri (UR)	1.89	1
Waadt (VD)	0.00	0
Wallis (VS)	1.89	1
Zug (ZG)	5.66	3
Zürich (ZH)	20.75	11

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

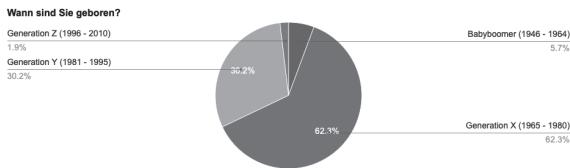
Divers (X, 0, divers, anderer nicht binärer Geschlechtseintrag)



Option	Prozent	Anzahl
Männlich	83.02	44
Weiblich	16.98	9
Divers	0.00	0

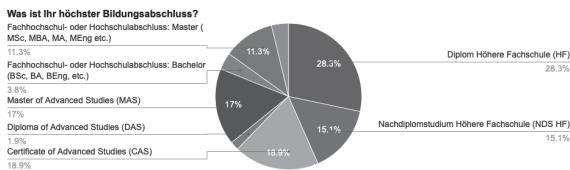
Anhang

Wann sind Sie geboren?



Option	Prozent	Anzahl
Babyboomer (1946 - 1964)	5.66	3
Generation X (1965 - 1980)	62.26	33
Generation Y (1981 - 1995)	30.19	16
Generation Z (1996 - 2010)	1.89	1

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

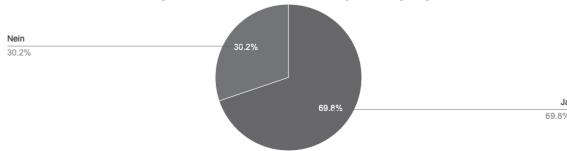


Option	Prozent	Anzahl
Diplom Höhere Fachschule (HF)	28.30	15
Nachdiplomstudium Höhere Fachschule (NDS HF)	15.09	8
Certificate of Advanced Studies (CAS)	18.87	10
Diploma of Advanced Studies (DAS)	1.89	1
Master of Advanced Studies (MAS)	16.98	9
Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: Bachelor (BSc, BA, BEng, etc.)	3.77	2
Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: Master (MSc, MBA, MA, MEng etc.)	11.32	6
Promotion (Doktor, PhD)	3.77	2

Anhang

Hatten Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss bereits vor Ihrer Anstellung als Leitungsmitglied?

Hatten Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss bereits vor ihrer Anstellung als Leitungsmitglied?



Option	Prozent	Anzahl
Ja	69.81	37
Nein	30.19	16

Über wie viele Jahre Berufserfahrung verfügen Sie im Rettungsdienst?

Die Berufserfahrung gilt ab dem erfolgreichen Abschluss als RS.



Option	Prozent	Anzahl
Weniger als 1 Jahr Berufserfahrung	1.89	1
2 bis 5 Jahre Berufserfahrung	7.55	4
6 bis 9 Jahre Berufserfahrung	5.66	3
10 bis 14 Jahre Berufserfahrung	18.87	10
15 bis 19 Jahre Berufserfahrung	15.09	8
20 bis 25 Jahre Berufserfahrung	26.42	14
Mehr als 26 Jahre Berufserfahrung	24.53	13

Anhang

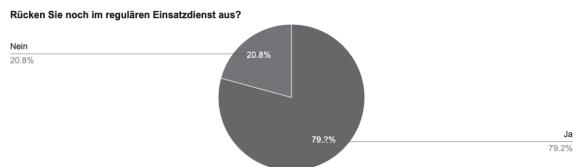
Über wie viele Jahre Berufserfahrung verfügen Sie als Mitglied der Rettungsdienstleitung?



Option	Prozent	Anzahl
Weniger als 1 Jahr Berufserfahrung	7.55	4
2 bis 5 Jahre Berufserfahrung	26.42	14
6 bis 9 Jahre Berufserfahrung	26.42	14
10 bis 14 Jahre Berufserfahrung	28.30	15
15 bis 19 Jahre Berufserfahrung	5.66	3
20 bis 25 Jahre Berufserfahrung	3.77	2
Mehr als 26 Jahre Berufserfahrung	1.89	1

Rücken Sie noch im regulären Einsatzdienst aus?

Gemeint sind hiermit reguläre Dienste auf einem Notarzteinsatzfahrzeug (NEF) oder Rettungswagen (RTW). Leitungs- oder Einsatzleiterdienste sind hierbei nicht gemeint.



Option	Prozent	Anzahl
Ja	79.25	42
Nein	20.75	11

Anhang

Wie viele Mitarbeitende sind in Ihrem Rettungsdienst beschäftigt?

Tragen Sie die Anzahl der Mitarbeitenden numerisch ein.

Teilnehmer	Antworten
8204308	13
8204492	ca. 70 Mitarbeitende
8204651	14.4
8204997	88
8205234	22
8205514	71
8206693	21
8206763	24
8206785	50
8206958	23
8207362	23
8207971	41
8208232	32
8209139	60
8209203	106
8209219	83
8210516	30
8210713	30
8211992	60
8212211	70
8213519	60
8215147	27
8216175	70

Anhang

8217052	150
8217107	150
8217186	140
8217555	62
8217968	60
8219200	126
8219325	38
8219491	130
8219867	150
8220602	55
8222778	25
8225078	55
8225557	57
8225931	120
8226321	90
8227427	180
8227550	112
8228433	20
8233850	124
8234128	120
8234491	40
8234842	100
8235770	89
8235823	60
8236277	15
8236770	100

Anhang

8241102	16
8244358	142
8244617	60
8246677	23

Wie viele Einsätze hat Ihr Rettungsdienst letztes Jahr absolviert?

Teilnehmer	Antworten
8204308	1750
8204492	ca. 12500
8204651	2000
8204997	7889
8205234	1900
8205514	5900
8206693	1900
8206763	2400
8206785	8800
8206958	1081
8207362	2300
8207971	5400
8208232	5800
8209139	9800
8209203	9000
8209219	8500
8210516	6000
8210713	5000
8211992	12'000

Anhang

8212211	12000
8213519	13500
8215147	3656
8216175	11'000
8217052	28700
8217107	22'400
8217186	25.000
8217555	5800
8217968	11000
8219200	32'000
8219325	1761
8219491	14000
8219867	25000
8220602	4000
8222778	2500
8225078	ca. 7100
8225557	7100
8225931	29'300
8226321	7800
8227427	36000
8227550	7800
8228433	1500
8234128	8000
8234491	4975
8234842	12300
8235770	12300

Anhang

8235823	5800
8236277	1850
8236770	12300
8241102	583
8244358	18550
8244617	10000
8246677	1800

Was trifft auf den Rettungsdienst, indem Sie an der Leitung beteiligt sind, zu?



Option	Prozent	Anzahl
Städtischer Rettungsdienst	11.32	6
Bezirks-Rettungsdienst	1.89	1
Kantonaler Rettungsdienst	9.43	5
Spitalgebundener Rettungsdienst	58.49	31
Privater Rettungsdienst	11.32	6
Luftrettung	0.00	0
Andere Form (bitte angeben):	7.55	4

Teilnehmer	Andere Form (bitte angeben):
8204492	Rettungsdienst mit drei Stützpunkten, sowohl in städtischen Einzugsgebiet, aber auch mit ländlichem Anteil
8204997	AG
8219200	Seit 2024 in der Privatisierung, der 100% Aktienbesitz bleibt bei den Spitätern

Anhang

8219325

Öffentlicher Rettungsdienst in Form einer eigenen Gesellschaft

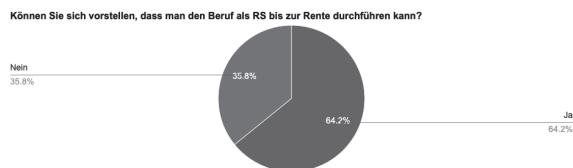
Wie stark wird Ihr Spielraum Entscheide zu treffen durch eine vorgesetzte Stelle eingeschränkt?



Option	Prozent	Anzahl
Starke Einschränkungen	11.32	6
Mehrheitlich Einschränkungen	22.64	12
Neutral	20.75	11
Kaum Einschränkungen	37.74	20
Keine Einschränkungen	7.55	4

Können Sie sich vorstellen, dass man den Beruf als RS bis zur Rente durchführen kann?

Mit RS sind Dipl. Rettungsanitäter/innen HF und Rettungssanitäter/innen NHF gemeint, die im regulären Einsatzdienst ohne Führungsaufgaben ausrücken.

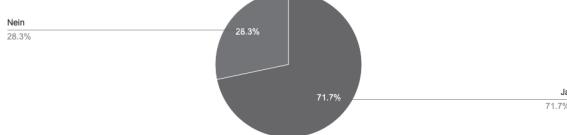


Option	Prozent	Anzahl
Ja	64.15	34
Nein	35.85	19

Anhang

Können Sie sich vorstellen in Ihrer jetzigen Position im Rettungsdienst pensioniert zu werden?

Können Sie sich vorstellen in Ihrer jetzigen Position im Rettungsdienst pensioniert zu werden?



Option	Prozent	Anzahl
Ja	71.70	38
Nein	28.30	15

Wie zufrieden sind Sie allgemein mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für RS in der Schweiz?

Mit RS sind Dipl. Rettungssanitäter/innen HF und Rettungssanitäter/innen NHF gemeint.

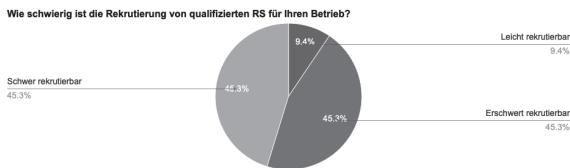


Option	Prozent	Anzahl
Sehr zufrieden	15.09	8
Zufrieden	45.28	24
Weder zufrieden noch unzufrieden	16.98	9
Unzufrieden	22.64	12
Sehr unzufrieden	0.00	0

Anhang

Wie schwierig ist die Rekrutierung von qualifizierten RS für Ihren Betrieb?

Mit RS sind diplomierte Rettungssanitäter/innen HF und Rettungssanitäter/innen NHF gemeint.



Option	Prozent	Anzahl
Leicht rekrutierbar	9.43	5
Erschwert rekrutierbar	45.28	24
Schwer rekrutierbar	45.28	24
Nicht rekrutierbar (Keine Anstellung nach erfolgter Ausschreibung)	0.00	0

Wie schwierig ist die Rekrutierung von RS, die eine Zusatz- oder Führungsaufgabe übernehmen sollen?

Gemeint sind hiermit: Berufsbildner/in, Praxisanleiter/in, Schichtleiter/in, Bereichsleiter/in, etc.

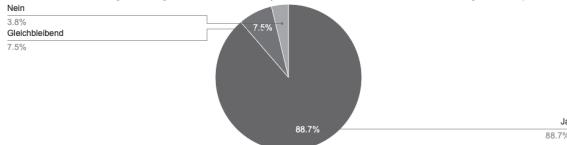


Option	Prozent	Anzahl
Leicht rekrutierbar	18.87	10
Erschwert rekrutierbar	52.83	28
Schwer rekrutierbar	26.42	14
Nicht rekrutierbar (keine erfolgreiche Anstellung nach Ausschreibung)	1.89	1

Anhang

Beantworten Sie die folgende Frage bitte nach Ihrem subjektiven Eindruck: Hat sich die Rekrutierung von Fachpersonal seit 2016 weiter erschwert.

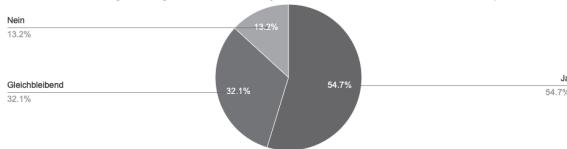
Beantworten Sie die folgende Frage bitte nach Ihrem subjektiven Eindruck: Hat sich die Rekrutierung von Fachpersonal...



Option	Prozent	Anzahl
Ja	88.68	47
Gleichbleibend	7.55	4
Nein	3.77	2

Beantworten Sie die folgende Frage bitte nach Ihrem subjektiven Eindruck: Hat sich das Halten von Fachpersonal seit 2016 immer schwieriger dargestellt?

Beantworten Sie die folgende Frage bitte nach Ihrem subjektiven Eindruck: Hat sich das Halten von Fachpersonal seit...



Option	Prozent	Anzahl
Ja	54.72	29
Gleichbleibend	32.08	17
Nein	13.21	7

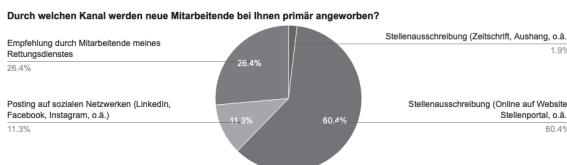
Anhang

Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Das Leitbild und die Unternehmensvision sind für meinen Rettungsdienst wichtig und diese werden auch in der Praxis gelebt.



Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	47.17	25
Ich stimme teilweise zu.	37.74	20
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	9.43	5
Ich stimme teilweise nicht zu.	5.66	3
Ich stimme absolut nicht zu.	0.00	0

Durch welchen Kanal werden neue Mitarbeitende bei Ihnen primär angeworben?



Option	Prozent	Anzahl
Stellenausschreibung (Zeitschrift, Aushang, o.ä.)	1.89	1
Stellenausschreibung (Online auf Website, Stellenportal, o.ä.)	60.38	32
Posting auf sozialen Netzwerken (LinkedIn, Facebook, Instagram, o.ä.)	11.32	6
Empfehlung durch Mitarbeitende meines Rettungsdienstes	26.42	14
Direkte Empfehlung durch Leitung des Rettungsdienstes	0.00	0
Initiativbewerbung	0.00	0

Anhang

Stimmen Sie folgender Aussage zu: In unserem Rettungsdienst beschäftigen wir uns intensiv mit Personalmarketing und dem Aufbau einer Arbeitgebermarke.



Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	18.87	10
Ich stimme mehrheitlich zu.	32.08	17
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	22.64	12
Ich stimme mehrheitlich nicht zu.	22.64	12
Ich stimme absolut nicht zu.	3.77	2

Stimmen Sie folgender Aussage zu: Wir arbeiten aktiv an unserer Employer Value Proposition (EVP).



Option	Prozent	Anzahl
Ich stimme absolut zu.	26.42	14
Ich stimme mehrheitlich zu.	22.64	12
Ich stimme weder zu, noch stimme ich nicht zu.	18.87	10
Ich stimme mehrheitlich nicht zu.	18.87	10
Ich stimme absolut nicht zu.	5.66	3
Mir ist der Begriff nicht bekannt.	7.55	4

Anhang

Für den Aufbau einer Arbeitgebermarke gibt es wichtige Hard Facts und Soft Facts. Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit der folgenden Hard Facts für Ihre Mitarbeitenden aus Sicht als Leitung:

Slider ganz links (Position 1) = Unwichtig

Slider eher links (Position 2) = Eher unwichtig

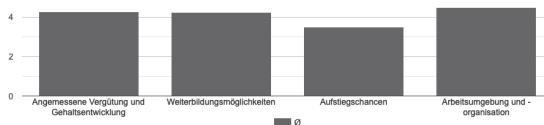
Slider mittig (Position 3) = Weder wichtig noch unwichtig

Slider eher rechts (Position 4) = Eher wichtig

Slider ganz recht (Position 5) = Sehr wichtig

Für den Aufbau einer Arbeitgebermarke gibt es wichtige Hard Facts und Soft Facts. Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit der folgenden Hard Facts für Ihre Mitarbeitenden aus Sicht als Leitung:

6



	Ø	1	2	3	4	5
Angemessene Vergütung und Gehaltsentwicklung	Ø: 4.26 Σ: 53	1 1.89%	3 5.66%	30 56.6%	19 35.85%	
Weiterbildungsmöglichkeiten	Ø: 4.23 Σ: 53		3 5.66%	35 66.04%	15 28.3%	
Aufstiegschancen	Ø: 3.49 Σ: 53	4 7.55%	24 45.28%	20 37.74%	5 9.43%	
Arbeitsumgebung und -organisation	Ø: 4.49 Σ: 53	1 1.89%	4 7.55%	16 30.19%	32 60.38%	

Anhang

Für den Aufbau einer Arbeitgebermarke gibt es wichtige Hard Facts und Soft Facts. Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit der folgenden Soft Facts für Ihre Mitarbeitenden aus Sicht als Leitung.

Slider ganz links (Position 1) = Unwichtig

Slider eher links (Position 2) = Eher unwichtig

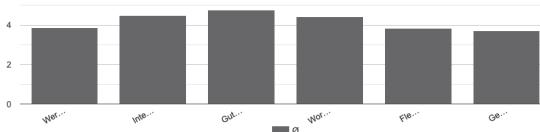
Slider mittig (Position 3) = Weder wichtig noch unwichtig

Slider eher rechts (Position 4) = Eher wichtig

Slider ganz recht (Position 5) = Sehr wichtig

Für den Aufbau einer Arbeitgebermarke gibt es wichtige Hard Facts und Soft Facts. Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit der folgenden Soft Facts für Ihre Mitarbeitenden aus Sicht als Leitung.

6



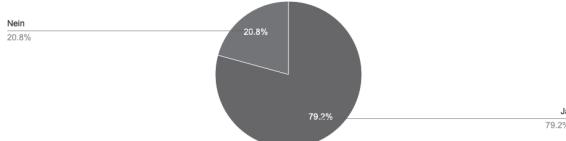
	Ø	1	2	3	4	5
Wertesystem	Ø: 3.87 Σ : 53	1 1.89%	2 3.77%	13 24.53%	24 45.28%	13 24.53%
Interne Kommunikation	Ø: 4.47 Σ : 53			2 3.77%	24 45.28%	27 50.94%
Gutes Betriebsklima	Ø: 4.77 Σ : 53			1 1.89%	10 18.87%	42 79.25%
Work-Life-Balance	Ø: 4.42 Σ : 53			3 5.66%	25 47.17%	25 47.17%
Flexible Arbeitszeiten	Ø: 3.83 Σ : 53	1 1.89%	4 7.55%	14 26.42%	18 33.96%	16 30.19%

Anhang

Gestaltungsmöglichkeiten in Sekundärbereichen (Grad der Selbstständigkeit und Verantwortung bei "Zusätzlmi")	Ø: 3.7 $\Sigma: 53$	7	11	26	9
--	---------------------------	---	----	----	---

Stimmen Sie folgender Aussage zu: In meinem Rettungsdienst werden regelmässig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (alle 1 bis 5 Jahre).

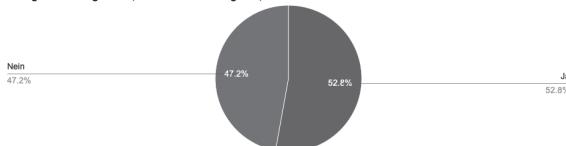
Stimmen Sie folgender Aussage zu: In meinem Rettungsdienst werden regelmässig Mitarbeiterbefragungen durchgeföhrt...



Option	Prozent	Anzahl
Ja	79.25	42
Nein	20.75	11

Verfügt der Rettungsdienst, für den Sie zuständig sind, über eine aktive Social-Media-Präsenz?

Verfügt der Rettungsdienst, für den Sie zuständig sind, über eine aktive Social-Media-Präsenz?

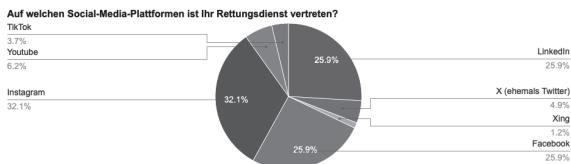


Option	Prozent	Anzahl
Ja	52.83	28
Nein	47.17	25

Anhang

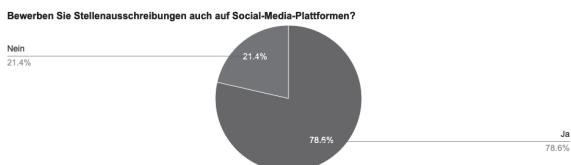
Auf welchen Social-Media-Plattformen ist Ihr Rettungsdienst vertreten?

Bitte alle Kanäle, auf denen Ihr Rettungsdienst vertreten ist, auswählen.



Option	Prozent	Anzahl
LinkedIn	25.93	21
X (ehemals Twitter)	4.94	4
Xing	1.23	1
Facebook	25.93	21
Instagram	32.10	26
Youtube	6.17	5
TikTok	3.70	3

Bewerben Sie Stellenausschreibungen auch auf Social-Media-Plattformen?

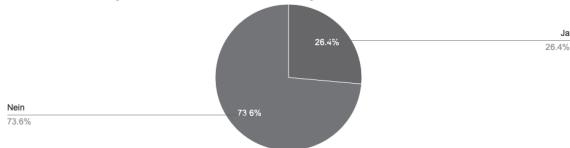


Option	Prozent	Anzahl
Ja	78.57	22
Nein	21.43	6

Anhang

Gibt es in Ihrem Rettungsdienst eine berufliche Laufbahnberatung für die Mitarbeiterenden?

Gibt es in Ihrem Rettungsdienst eine berufliche Laufbahnberatung für die Mitarbeiterenden?



Option	Prozent	Anzahl
Ja	26.42	20
Nein	73.58	59

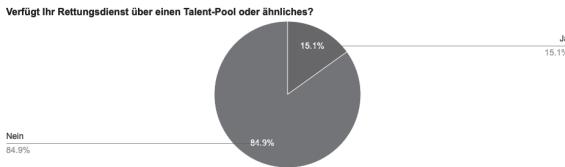
Verfügt Ihr Rettungsdienst über ein Laufbahn- oder Karrierestufenschema?



Option	Prozent	Anzahl
Ja	24.53	20
Nein	75.47	62

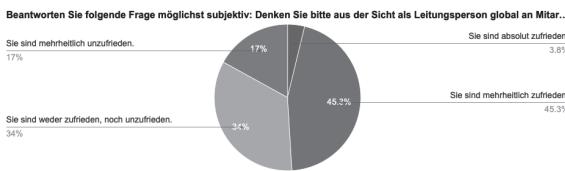
Anhang

Verfügt Ihr Rettungsdienst über einen Talent-Pool oder ähnliches?



Option	Prozent	Anzahl
Ja	15.09	8
Nein	84.91	45

Beantworten Sie folgende Frage möglichst subjektiv: Denken Sie bitte aus der Sicht als Leitungsperson global an Mitarbeitende aus Rettungsdiensten. Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden mit der aktiven Förderung der beruflichen Weiterentwicklung durch die Rettungsdienstleistungen?



Option	Prozent	Anzahl
Sie sind absolut zufrieden.	3.77	2
Sie sind mehrheitlich zufrieden.	45.28	24
Sie sind weder zufrieden, noch unzufrieden.	33.96	18
Sie sind mehrheitlich unzufrieden.	16.98	9
Sie sind absolut unzufrieden.	0.00	0

Anhang

Wie zufrieden sind Sie allgemein mit den Karrierechancen, die Sie Ihren Mitarbeitenden anbieten können?



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	3.77	2
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	33.96	18
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	30.19	16
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	30.19	16
Ich bin absolut unzufrieden.	1.89	1

Was denken Sie, wie zufrieden sind die Mitarbeitenden mit der aktiven Förderung von beruflicher Weiterentwicklung in Ihrem Unternehmen?



Option	Prozent	Anzahl
Sie sind absolut zufrieden.	7.55	4
Sie sind mehrheitlich zufrieden.	41.51	22
Sie sind weder zufrieden, noch unzufrieden.	37.74	20
Sie sind mehrheitlich unzufrieden.	13.21	7
Sie sind absolut unzufrieden.	0.00	0

Anhang

Inwiefern beurteilen Sie, basierend auf Ihrer subjektiven Wahrnehmung, die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden mit den personalpolitischen Prozessen und Förderungsmassnahmen innerhalb Ihres Unternehmens?



Option	Prozent	Anzahl
Sie sind absolut zufrieden.	0.00	0
Sie sind mehrheitlich zufrieden.	47.17	25
Sie sind weder zufrieden, noch unzufrieden.	37.74	20
Sie sind mehrheitlich unzufrieden.	13.21	7
Sie sind absolut unzufrieden.	1.89	1

Anhang

Wie beurteilen Sie, als Leitungsmittelglied, die Honorierung von Zusatzaufgaben wie beispielsweise im Bereich der Berufsbildung, Medizinprodukte oder Fahrzeugtechnik aus Sicht der Mitarbeitenden?



Option	Prozent	Anzahl
Sie sind absolut zufrieden.	7.55	4
Sie sind mehrheitlich zufrieden.	50.94	27
Sie sind weder zufrieden, noch unzufrieden.	13.21	7
Sie sind mehrheitlich unzufrieden.	22.64	12
Sie sind absolut unzufrieden.	5.66	3

Wie zufrieden sind Sie mit den Laufbahn- und Karrieremodellen im Rettungsdienst im Vergleich zu anderen Blaulichtorganisationen (Polizei, Feuerwehr, Zivilschutz, etc.)



Option	Prozent	Anzahl
Ich bin absolut zufrieden.	0.00	0
Ich bin mehrheitlich zufrieden.	28.30	15
Ich bin weder zufrieden, noch unzufrieden.	30.19	16
Ich bin mehrheitlich unzufrieden.	35.85	19
Ich bin absolut unzufrieden.	5.66	3

Anhang

Stellen Sie sich bitte vor, dass Geld keine Rolle spielt (Personalkosten, Fehlzeiten, Kurskosten etc.): Welche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten würden Ihre Mitarbeitenden wohl am ehesten nutzen wollen?

Slider ganz links (Position 1) = Unwichtig

Slider eher links (Position 2) = Eher unwichtig

Slider mittig (Position 3) = Weder wichtig noch unwichtig

Slider eher rechts (Position 4) = Eher wichtig

Slider ganz recht (Position 5) = Sehr wichtig



	Ø	1	2	3	4	5
Diplomierte Führungsperson in Rettungsorganisationen (Höhere Fachprüfung)	Ø: 2.89 Σ: 53	5 9.43%	11 20.75%	26 49.06%	7 13.21%	4 7.55%
Disponent/in Notrufzentrale (Verbandsprüfung)	Ø: 2.32 Σ: 53	13 24.53%	18 33.96%	16 30.19%	4 7.55%	2 3.77%
Ausbilder/in mit eidgenössischen Fachausweis (SVEB)	Ø: 3.89 Σ: 53	2 3.77%	5 9.43%	9 16.98%	18 33.96%	19 35.85%
Expert/in in Gesundheitsinstitutionen mit eidgenössischem Diplom (H+ Bildung)	Ø: 2.74 Σ: 53	8 15.09%	13 24.53%	18 33.96%	13 24.53%	1 1.89%

Anhang

Advanced Studies (Certificate (CAS), Diploma (DAS) oder Master (MAS) in relevanter Fachrichtung)	\bar{x} : 3.83 Σ : 53	2 3.77%	7 13.21%	8 15.09%	17 32.08%	19 35.85%
Bachelor (BSc, BA, BEng, etc.) in relevanter Fachrichtung	\bar{x} : 2.79 Σ : 53	6 11.32%	18 33.96%	14 26.42%	11 20.75%	4 7.55%
Master (MSc, MA, MEng, etc.) in relevanter Fachrichtung	\bar{x} : 2.72 Σ : 53	7 13.21%	19 35.85%	14 26.42%	8 15.09%	5 9.43%

Was möchten Sie zum Thema "Laufbahnentwicklung" und "Employer Branding" noch mitteilen?

Das ist kein obligatorisches Feld. Wenn Sie eine Rückmeldung zu Ihrem Anliegen haben wollen, kontaktieren Sie mich bitte per LinkedIn oder per E-Mail (diese wird unter der Umfrage angezeigt).

Die Anmerkungen, die Sie hier schreiben, werden dokumentiert und sind im Anhang der Masterarbeit sichtbar. Allerdings gesammelt, es werden keine Einzelauswertung angehängt, somit ist Ihre Anonymität gewährleistet. Daher bitte auch nicht den Namen zu Ihrem Kommentar angeben.

Teilnehmer	Antworten
8206958	In die Entwicklung von Rettungsfachpersonal sollte die persönliche regelmässige Supervision eingebunden werden. Persönlichkeitsstrukturen zu reflektieren kann Entwicklung und Beständigkeit bewirken.
8210713	Karrieremöglichkeiten sind rein aufgrund des Berufsbilds kaum möglich, da berufliche "Sackgasse". Kaderposition wird nur von wenigen angestrebt. Als kleiner RD kaum Möglichkeiten hier alle zu fördern, da die Ausbildungskosten für höhere Kader enorm sind und Positionen rar (da wir kurze Wege und ein schlankes Kader beibehalten wollen). Auf freie Positionen wird sich nicht beworben, da Work-Life-Balance wichtiger ist als Kaderposition, gerade bei U30 Mitarbeitenden. Möglichkeiten sind besser in grossen RD oder solchen mit kantonaler Defizitgarantie, da Geld weniger eine Rolle spielt.
8215147	Als spitalgebundener Rettungsdienst ist man vor allem im Bezug auf Personalentwicklung und Employer Branding an die Vorgaben und Limite des Spitals limitiert.

Anhang

8219325	Die Möglichkeiten sich in anderen Expertenbereichen mit HF Ausbildung weiterzuentwickeln (Pflege/Notfall/Anästhsie) sollte einfacher und durchlässiger ein.
8236277	Wir fühlen uns gerade in Personalbelangen stark durch das HR eingeschränkt.
8246677	Insbesondere scheint mir die Schaffung von Weiterbildungsmöglichkeiten in der direkten Linie (Rettungswesen) sehr wichtig. Aktuell kann sich das Rettungsdienstpersonal nur in angrenzenden Berufen weiterentwickeln. Beispiele dafür sind die Pilotversuche von "Präklinischen Fachspezialisten" in der Schweiz bzw. Gemeidesanitäter*innen in Deutschland oder "Advanced Paramedics" im Angelsächsischen Raum.

Interviewleitfaden

Interview Michael Schumann

Name	Felix Brinkmann	MBA	Public Management
Kennzeichen	2030044016	Zeitraum	1 Stunde
Datum	21.02.2024		

Erster Teil „Begrüssung und Klärung“

Im Rettungsdienst arbeitet man in Extremsituationen als Team zusammen. Generell ist es üblich sich untereinander nicht zu Siezen.

Bedankung für die Teilnahmebereitschaft zum Interview.

Ordentlich immatrikuliert an der FH Burgenland in der Kooperation mit der ASAS, mit Personenkennziffer 20 300 44 016.

Klärung des Datenschutzes, Einverständnis zur Aufnahme Vorlegung der Zustimmungserklärung.

Klärung zur Postskript-Vorlage.

Erklärung der Interviewstruktur.

Interview wegen Transkribieren auf Hochdeutsch.

Zweiter Teil „Ergebnispräsentation“

Kurze Vorstellung der Ergebnisse der Masterarbeit.

Dritter Teil „Informationserhebungsphase“

Aufnahme wird gestartet.

- Abschnitt 1: Einführung in das Interview:
 - Kannst Du Dich bitte kurz vorstellen (Name, Alter, höchster Bildungsabschluss) sowie Deine aktuelle Position beschreiben?
 - Wie lange hast Du als Rettungssanitäter gearbeitet, bevor Du eine Führungsposition übernommen hast?
 - Wie viele Mitarbeitende sind Dir unterstellt?
- Abschnitt 2: Forschungsfragen:
 - Hat sich die Rekrutierung von geeignetem Rettungsfachpersonal im Vergleich zur Erhebung von 2016 weiter verschärft?
 - Würdest Du Euer Projekt „Kein Job von der Stange“ als erfolgreiches Employer Branding bezeichnen?
- Abschnitt 3: Aktueller Stand in der Rettungsszene Schweiz:
 - Kannst Du Dir vorstellen als Rettungssanitäter im Einsatzdienst pensioniert zu werden?

- 38,87% können sich nicht vorstellen als RS pensioniert zu werden. Hingegen 64,15% können sich vorstellen, dass man als RS pensioniert werden kann. Wie kommt dieses Gap Deiner Meinung nach zu Stande?
 - Wo siehst Du im Fachkräftemangel dringenden Aufholbedarf?
 - Was muss gemacht werden, um den Fachkräftemangel abpuffern zu können.
- Wie wichtig ist Deiner Meinung die Beschäftigung von Rettungsdienstleistungen mit der Personalmarketing und die Arbeitgebermarke für den Rettungsdienst?
- Die Swiss Paramedic Association arbeitet an der Anpassung der Zulassungsbedingungen zu den NDS AIN HF. Wie wichtig ist Deiner Meinung nach der Zugang zum NDS für RS?
- Abschnitt 4: Forschungsergebnisse und Akademisierung
 - Wie wichtig sind empirische Forschungsarbeit durch RS im schweizer Rettungsdienst?
 - Da sehe ich ein Problem: Es gibt in der Schweiz rettungsdienstspezifisches Angebot auf Stufe Bachelor oder Master. Wenn man den Auslandsvergleich mit Österreich und Deutschland heranzieht, die haben ein grösseres Angebot, sowie die ersten promovierten und habilitierten Personen in diesem Bereich. Mit dem CAS ist der erste Schritt in der Schweiz gemacht worden, wo Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter zugelassen sind. Ist darüber hinaus – ohne eine Vollakademisierung anzustreben – etwas geplant, für Personen, die etwas rettungsdienstspezifisches studieren wollen?
 - Der FIROL ist mit 2,69 und Disponent mit 2,39 bewertet. Advanced Studies mit 3.21, Bachelor mit 2.79 und Master mit 2.76 durch RS bewertet. Wird es in Zukunft ein entsprechendes Angebot geben?
 - 43,88% der RS-Umfrage geben an, dass sie ein Jobwechsel voraussichtlich in eine Beschäftigung ausserhalb des Rettungsdienstes führt. Wie interpretierst Du das Ergebnis?
 - 25,44% der RS sind unzufrieden mit den Karrieremöglichkeiten in ihrem Betrieb. 54% der RS sind unzufrieden mit den Karriere- und Laufbahnmodellen im RD im Vergleich zu anderen BORS. 75,47% der Leitungsmitglieder haben kein Laufbahn- oder Karrierestufenmodell in ihrem RD. Was muss sich hier Deiner Meinung nach ändern?
- Abschnitt 5: Abschluss und Bedankung
 - Herzlichen Dank für das Interview. Gibt es zum Schluss noch etwas, das Du gerne anfügen möchtest?
 - Ich habe in meinem Fazit geschrieben: Es ist zwar bereits nicht mehr 5 vor 12, aber noch nicht 12 Uhr. Teilst Du diese Meinung?

Aufnahme Stop

Vierter Teil „Verabschiedung“

Aufnahme ist beendet. Überprüfung, dass Aufnahme gut hörbar ist. Verabschiedung.

Postskript Experteninterview Michael Schumann

Postskript zum Experteninterview 21.02.2024

Experte: Michael Schumann

Anwesende Personen

Michael Schumann, Leiter Sanität Schutz & Rettung Zürich

Felix Brinkmann, Studierender MBA Public Management, ordentlich immatrikuliert an der FH Burgenland.

Dauer des Interviews

30 Minuten und 28 Sekunden, Start der Aufzeichnung 13:31 Uhr

Räumlichkeiten und Gesprächsatmosphäre

Das Interview fand im Büro von Michael Schumann, im Rettungsdienststützpunkt von Schutz & Rettung Zürich am Neumühlequai 40, 8006 Zürich statt.

Das Interview verlief in einer ruhigen und äußerst angenehmen Atmosphäre, ungestört von jeglichen relevanten oder störenden Nebengeräuschen.

Gesprächsinhalt vor dem Interview

Nach der freundlichen Begrüßung durch Michael Schumann, wurden folgende formale Punkte vor dem Beginn der Aufzeichnung besprochen:

- Bedankung für die Teilnahmebereitschaft zum Interview.
- Erklärung der Zustimmungserklärung, bezüglich des Einverständnisses mit der Aufnahme des Interviews.
- Abgabe des von der Fachhochschule bereitgestellten Dokuments «Zustimmungserklärung Interview – Datenschutzmitteilung». Die Unterzeichnung einer Zustimmungserklärung zum Datenschutz durch den Interviewpartner, wie sie durch den Fachbereich der Fachhochschule Burgenland vorgegeben wird, ist erforderlich für die ordnungsgemäße Durchführung des Interviews. Das bereitgestellte Dokument wurde durch Michael Schumann unterschrieben.
- Bezuglich des Postskripts wurde vereinbart, dass Herr Michael Schumann das Postskript des Interviews zur Ansicht erhält, damit er dieses vor der

Verwendung in der Masterarbeit überprüfen kann. Diese Vereinbarung wurde getroffen, um die Korrektheit und Genauigkeit des Postskripts sicherzustellen. Da das Postskript eine wichtige Rolle in der Masterarbeit spielt, ist es von grosser Bedeutung, dass es von allen involvierten Parteien überprüft wird. Auf diese Weise kann eine angemessene Darstellung der Ergebnisse des Interviews gewährleistet werden.

- Vorab wurde die Verwendung von Hochdeutsch als gemeinsame Sprache vereinbart.
- Vorstellung der geplanten Interviewstruktur.

Im Anschluss an die Klärung der formalen Angelegenheiten, wurde die Masterarbeit, welche sich noch im Schreibeprozess befindet, vorgestellt. Besonderes Augenmerk lag dabei auf der Überprüfung der Forschungsfragen und der Einordnung der Ergebnisse. Hierbei standen insbesondere die bereits ausgewerteten Ergebnisse im Fokus, welche die Forschungsfragen beantworteten und mittels Hypothesentests überprüft worden sind.

Aufgrund des bestehenden Bekanntheitsverhältnisses unterhielten sich die beiden Interviewpartner im vertrauten «Du-Verhältnis» und verzichteten auch für das Interview somit auf das formelle Siezen.

Diese Umgangsform ist im Kontext des Rettungsdienstes vielerorts üblich und begründet sich durch die enge Zusammenarbeit in Extremsituationen. Eine Änderung der Anrede auf das formelle «Sie» während des Interviews erschien in diesem Rahmen nicht sinnvoll und wurde von keinem Interviewpartner gewünscht.

Technik

Zur Gewährleistung einer umfassenden Absicherung und redundanter Dokumentation wurde das Interview mithilfe der Verwendung der App «Sprachmemos» zeitgleich auf einem iPhone 13 Pro Max und einem iPad Pro 2020 parallel aufgezeichnet. So wurde eine parallele Sicherung der Daten auf zwei verschiedenen und unabhängigen Geräten vorgenommen. Dies ermöglichte eine erhöhte Ausfallsicherheit und reduzierte das Risiko eines Datenverlustes signifikant.

Im Hinblick auf den Datenschutz wurde das Interview ohne die Verwendung von künstlicher Intelligenz vom Interviewer in schriftlicher Form zusammengefasst. Eine solche Vorgehensweise ermöglicht es, personenbezogene Daten der Interviewpartner zu schützen, da keine automatisierte Verarbeitung durch künstliche Intelligenz erfolgte. Damit kann die Integrität und Vertraulichkeit der Aussagen gewährleistet werden.

Transkription

Für die bessere Übersichtlichkeit wurden den Interviewpartnern folgende Kürzel zugewiesen:

SCMA (Schumacher, Michael)

BRFE (Brinkmann, Felix)

Zeiten	Kürzel	Transkription
0:00 – 0:04	BRFE	Funktionstest der Mikrofone. Die Stimmen sind akustisch gut wahrnehmbar. Die Aufnahmefunktion auf beiden Geräten funktioniert.
0:05 – 0:11	BRFE	Start Abschnitt 1 «Einführung in das Interview»
00:12 – 00:18	BRFE	Kannst Du Dich bitte kurz vorstellen? Mit dem Namen, dem Alter, Deinem höchsten Bildungsabschluss und Deiner aktuellen Position.
00:19 – 00:41	SCMA	Mein Name ist Michael Schumann, arbeite bei Schutz & Rettung Zürich. Ich bin 48 Jahre alt und mein höchster Bildungsabschluss ist ein Executive MBA, an der Fachhochschule St. Gallen. Meine Funktion ist Bereichsleiter Sanität bei Schutz & Rettung Zürich und damit verantwortlich für Rettungsdienst, Verlegungsdienst und ärztliche Leitung.
00:43 – 00:49	BRFE	Wie lange hast Du als Rettungssanitäter gearbeitet, bevor Du Deine erste Führungsposition übernommen hast?
00:50 – 01:05	SCMA	Bevor ich die erste Führungsposition übernommen habe, habe ich 9 Jahre als Rettungssanitäter gearbeitet. Inklusive Ausbildung.
1:07 – 01:10	BRFE	Wie viele Mitarbeitende sind Dir momentan unterstellt?
01:11 – 01:14	SCMA	Das sind rund 240 Mitarbeitende.
01:15 – 01:18	BRFE	Gut, dann sind wir mit dem Teil 1 Einführung durch.

Anhang

01:18 – 01:20	BRFE	Start Abschnitt 2 «Forschungsfragen»
01:20 – 01:33	BRFE	Ich habe Dir die Forschungsfragen vorgestellt. Ich würde gerne von Dir selber wissen – aus Deiner persönlichen subjektiven Meinung: Hat sich die Rekrutierung von geeignetem Rettungsfachpersonal, im Vergleich zur Erhebung des Obsan Bulletin 2016, weiter erschwert?
01:34 – 02:10	SCMA	Ja, es hat sich verschärft. Wir haben in der Rekrutierung weniger insgesamt weniger passende Kandidatinnen und Kandidaten. Wir stellen aber auch fest, dass es jährliche Schwankungen gibt. Wir haben in der aktuellen Situation heute, wieder etwas mehr Bewerber, aber ich vermute, dass das normale Schwankungen sind. Wenn wir den langjährigen Mittelwert anschauen, dann hat die Zahl an Bewerbenden stetig abgenommen.
02:12 – 02:32	BRFE	Dann würde mich interessieren: Ihr habt die Kampagne «Kein Job von der Stange» lanciert und ich habe dort gesehen, dass Ihr 800% mehr Initiativbewerbungen erhalten habt. Würdet Du Euer Projekt «Kein Job von der Stange» als erfolgreiches Employer Branding bezeichnen?
02:34 – 03:31	SCMA	Ja, wir haben viele positive Reaktionen erhalten. Es ist auch eine Kampagne, die nicht nur über wenige Wochen lief, sondern die über mehrere Monate schlussendlich erfolgreich ist. Sie entwickelt sich zu einer Art «Brand» für Schutz & Rettung Zürich. Das war auch so gewollt. Sie fällt auch immer wieder neu auf, was ich sehr positiv finde. Natürlich ist es irgendwann auch wieder vorbei und man muss etwas Neues suchen. Aktuell zeigt es sich erfolgreich. Aber erfolgreich kann eine solche Kampagne nur sein, wenn sich schlussendlich auch etwas dahinter verbirgt. Bewerber sehen sehr schnell, ob das nur gegen Aussen eine schöne Fassade ist oder, ob das auch schlussendlich auch etwas sinnvolles dahinterverbergt.
03:33 – 03:38	BRFE	Ich würde nun in den Abschnitt 3 «Aktueller Stand in der Rettungsszene Schweiz» wechseln.
03:39 – 03:45	BRFE	Das ist jetzt eine Frage an Dich persönlich: Kannst Du Dir vorstellen als Rettungssanitäter im Einsatzdienst aktuell pensioniert zu werden?

Anhang

03:48 – 03:56	SCMA	Ich rücke aktuell nicht mehr aus. Aber wenn ich mich in diese Situation hineinversetzen würde, nein, das kann ich mir nicht vorstellen.
03:58 – 04:01	BRFE	Kannst Du mir kurz begründen, was Deine Beweggründe sind, zu sagen, dass Du es Dir persönlich nicht vorstellen kannst?
04:02 – 04:25	SCMA	Ich persönlich, als Rettungssanitäter Michael Schumann, würde mich gerne fachlich weiterentwickeln. Wenn ich jetzt die Führung ausblende, was mich sehr interessiert und wo ich auch bleiben werde in irgendeiner Form, würde ich mich fachlich weiterentwickeln wollen und nicht auf diesem Stand (<i>Anm. BRFE: als RS</i>) ewig bleiben.
04:28 – 05:01	BRFE	Wir haben in der Vorstellung der Ergebnisse gesehen, es gab eine Abweichung in den Umfragen Leadership und RS. Der Grossteil der RS sich nicht vorstellen kann als RS pensioniert zu werden. Während in der Leitungsumfrage dann auf einmal mit einer Gewichtung von 60,15%, sich die meisten Leitungsmitglieder vorstellen können, dass jemand als RS pensioniert werden kann. Wo siehst Du dort den Ansatzpunkt, warum die Meinungen so stark auseinander gehen?
05:03 – 07:11	SCMA	Es ist eine einfache Vermutung, dass viele Rettungsdienstleitende nicht mehr im Aussendienst sind oder nur noch teilweise, in einem niedrigen Prozentsatz und sich somit nicht mehr ganz in die tägliche Arbeit hineinversetzen können. Einerseits, wie ist es mit der Belastung auf dem Rettungswagen und andererseits wie gefordert bin ich noch, was das fachlich Kompetenzniveau im täglichen Einsatz betrifft. Weil obwohl wir sehr gefordert sind als Rettungssanitäter und Rettungssanitäterinnen, ist man doch irgendwann an einem Punkt angelangt, wo ich wahrscheinlich die Situation im Griff habe: Ich kenne alle Medikamente, ich kann die meisten Situation gut handeln und dann kommt automatisch eine gewisse Routine. Einigen passt das, die können so weiter arbeiten über viele Jahre, sind zufrieden, verwirklichen sich parallel privat in der Familie. Aber anderen genügt das irgendwann nicht mehr. Ich könnte mir vorstellen, wenn man in der Leitung ist und das nicht mehr (<i>den Einsatzdienst Anm. BRFE</i>) zu Hundertprozent macht,

Anhang

		<p>dass man dann das Gefühl hat: «Ich gehe ja auch und zu noch auf die Strasse, das geht so gut, der Job ist vielseitig und spannend, da kann man gut länger arbeiten. Man muss halt ein bisschen Sport machen und dann hält man das auch physisch aus.»</p> <p>Vielleicht ist es diese Überlegung. Ein zweiter Punkt könnte noch sein, dass Rettungsdienstleistungen das Gefühl haben, dass sie sehr viel im Betrieb dafür machen, dass es für die Leute attraktiv ist zu bleiben.</p> <p>Wir hatten jahrelang in unserer Strategie (<i>Anm. BRFE: bei Schutz & Rettung Zürich, SCMA deutet an die Wandtafel in seinem Büro</i>) den Satz: «SRZ ein Leben lang.» Als Handlungsfeld. Das haben wir vor 4 bis 5 Jahren wieder rausgenommen. Weil wir gesagt haben, das ist überhaupt nicht mehr zeitgemäß. Wollen wir das? Ist es das Ziel jemanden ein Leben lang in der gleichen Position oder im gleichen Betrieb zu halten? Das ist nicht mehr zeitgemäß.</p>
07:13 – 07:24	BRFE	Du siehst den Fachkräftemangel als Problem. Wo siehst Du aktuell dringenden Aufholbedarf aus Sicht der Rettungsdienstleistungen? Was muss gemacht werden, damit wir den Fachkräftemangel abpuffern können?
07:26 – 09:20	SCMA	<p>Ich glaube nicht, dass sich jeder Rettungsdienst für sich selbst um diese Problematik kümmern soll. Man muss in jedem Rettungsdienst hart daran arbeiten, aber die Massnahmen müssten koordiniert sein. Die Interessengemeinschaften und Verbände sind gefragt, die dann Ideen einbringen. Die Interessengemeinschaften müssen sich bezüglich der Massnahmen absprechen. Dazu ein kleines Beispiel: Bei der IG SSZZ (<i>Anm. BRFE: Interessengemeinschaft Schaffhausen, Schwyz, Zürich und Zug</i>) haben wir eine eigene Arbeitsgruppe zum Fachkräftemangel, die genau solche Massnahmen koordiniert.</p> <p>Wenn man aber in die Betriebe selbst geht, müssen die Betriebe – abgesprochen untereinander – attraktiver werden. Das bedeutet, dass man sich für angemessene Löhne einsetzt, dass</p>

Anhang

		man attraktive Dienstplanmodelle einführt. Das bedeutet aber auch, dass man im Betrieb auch Weiterbildungen ermöglicht und ich darauf achte, dass ich ein zeitgemäßes attraktives Betriebsklima, von der Leitung her, pflege. Es bedeutet unter anderem auch, dass wir alle Generationen berücksichtigen. Wenn man die Leute im Rettungsdienst halten möchte, dann möchte ich auch die älteren Personen halten, die mit 60 Jahren unglaublicher Weise noch im Rettungsdienst ausrücken und es ihnen ermöglichen, das weiter zu tun. Gleichzeitig muss ich auch den frisch diplomierten 25-jährigen Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern, im Betrieb oder auch in der Branche halten. Am Schluss gilt es immer, dass wir die Leute in der Branche halten können. Besser Mitarbeitende, wechseln von mir in einen anderen Rettungsdienst, als dass sie aus der Branche austreten.
09:23 – 09:36	BRFE	Wie wichtig ist Deiner Meinung nach, im Rahmen der IG SSSZ und für den gesamten Bereich der Rettungsdienstleistungen, dass man sich aktiv mit Personalmarketing und der Arbeitgebermarke beschäftigt?
09:38 – 10:35	SCMA	Das ist extrem wichtig! Die Arbeitgebermarke, ist die Zuständigkeit von jedem einzelnen Rettungsdienst und ist sehr wichtig. Ich finde, dass man da einen guten Weg finden muss. Man kann das auch übertreiben. Dann wirkt es irgendwann nicht mehr so ganz dynamisch und ehrlich. Das kann dann als nervend wahrgenommen werden. Man muss das sympathisch machen, aber immer wieder dranbleiben. Dann gibt es aber auch noch die Attraktivität des Berufes selbst. Da sind wir aber wieder gemeinsam gefragt. Da sehe ich auch beispielsweise den Berufsverband gefragt. Die Swiss Paramedic Association ist in der Pflicht, hier auch positive Werbung zu machen, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Aber insgesamt ist hier auch jeder Rettungssanitäter und jede Rettungssanitäterin gefragt, positiv Werbung zu machen.
10:37 – 11:18	BRFE	Ich würde gerne von Dir wissen: Die Swiss Paramedic Association hat auf ihrer Homepage geschrieben – weil es ein hoch-emotional diskutiertes Thema ist-, dass die

Anhang

		Zulassungsbedingungen zum NDS Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege HF im Rahmenlehrplan RS ausschliesst. Nachdem Ihr dort sehr viel Mühe reingesteckt habt und im Dialog wart und kam dann plötzlich der Ausschluss aus dem Rahmenlehrplan. Wie wichtig ist Deiner Meinung nach, dass es einen Zugang zum NDS für Rettungssanitäter/innen gibt? Unter Berücksichtigung, dass diese Leute wahrscheinlich aus dem Rettungsdienst ausscheiden werden.
11:20 – 13:15	SCMA	<p>Ich finde die Durchlässigkeit muss gegeben sein. Wir haben nicht das Interesse, dass die Hälfte aller Rettungssanitäter und Rettungssanitäterinnen alle das NDS Anästhesie oder Notfall machen. Das wird auch nicht geschehen, auf keinen Fall. Aber diejenigen, die das möchten, die sollen das auch machen können.</p> <p>Das ist einfach nicht zeitgemäß die Durchlässigkeit, gerade im Gesundheitswesen zu beschneiden. Das versteht kein Mensch. Das ist verschuldet durch eine alte Generation im Bereich dieser NDS AIN und das wird sich mit der nächsten Überarbeitung, dieses Rahmenlehrplans – der bald ansteht- ändern. Da bin ich zuversichtlich, dass sich das wieder ändern wird.</p> <p>Aber ich möchte nochmals sagen, es kann für einige Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter attraktiv sein, beispielsweise ein NDS Anästhesie zu machen. Ich sehe da den Vorteil, dass die Leute vielleicht trotzdem in der Branche gehalten werden können. Weil sie zum Beispiel 50% auf einer Anästhesie arbeiten und 50% weiter im Rettungsdienst beschäftigt sein können. Umso vielleicht ihre Verweildauer, auch in unserer Branche vergrössern zu können. Da sehe ich Potenzial.</p> <p>Aber wir von der Swiss Paramedic Association sind mittlerweile nicht mehr beim Gedanken, dass das unser absoluter Fokus ist. Sondern wir müssen innerhalb von unserer Branche eigene Karrieremöglichkeiten entwickeln. Und das nicht nur im Bereich der Führung, der Pädagogik und Andragogik sondern auch im</p>

Anhang

		<p>Bereich der fachlichen Entwicklung muss es Möglichkeiten geben. Diese müssen wir selbst generieren. Vielleicht kommt es dann auch wieder zum Zusammenarbeiten mit anderen Disziplinen im Gesundheitswesen.</p> <p>Wenn wir beispielsweise die klinischen Fachspezialisten anschauen: Sind es hauptsächlich Leute aus der Pflege und unsere Leute, die nun dazukommen, und sich dabei interdisziplinär austauschen. Das ist die Zukunft.</p>
	BRFE	Start mit Abschnitt 4 „Forschungsergebnisse und Akademisierung“
13:17 – 13:29	BRFE	In Deiner Antwort kommen wir auch langsam in den akademischen Bereich rein. Das passt gerade perfekt! Wie wichtig sind Deiner Meinung nach empirische Forschungsarbeit durch Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter über ihre eigenen Bereiche?
13:30 – 14:57	SCMA	<p>Das wäre extrem wichtig! Seit Jahren versuchen wir das zu pushen. Aber uns fehlen in der Schweiz aktuell genau diese Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter, die akademisch arbeiten können und das auch wollen.</p> <p>Ich sehe aber auch da eine Veränderung in den letzten 2 bis 3 Jahren. In der Westschweiz hat sich eine Gruppe formiert (<i>Anm. BRFE: Association for prehospital research promotion APRP</i>). Ich sehe auch teilweise Initiative von den Schulen ausgehend, dass solche Bemühungen sehr stark unterstützt werden. Zum Beispiel an der ASUR Lausanne (<i>Anm. BRFE: Ecole Supérieure D'ambulancier et Soins D'urgence Romande in Lausanne</i>), bei der SIRMED (<i>Anm. BRFE: Schweizer Institut für Rettungsmedizin, Nottwil</i>) und auch bei uns an der HFRB (<i>Anm. BRFE: Höhere Fachschule für Rettungsberufe, Zürich</i>).</p>

Anhang

		<p>Ich sehe aber auch Leute wie Dich, die Themen bemerken, die sie interessieren. Die die Möglichkeit haben, sich im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung damit zu beschäftigen.</p> <p>Das ist extrem wichtig, dass wir unsere eigene Arbeit besser evaluieren. Das macht sonst niemand. Die Arbeit in der Prälklinik wird - wenn überhaupt – ab und zu mal von Ärzten untersucht. Aber das auch nur am Rande gestreift, häufig in Kombination mit einer spitalinternen Studie. Daher ist wissenschaftliche Arbeit durch RS ist sehr zu unterstützen. Denn nur so können wir aufzeigen, was es zukünftig für den Beruf braucht und wie die Qualität unserer Arbeit ist.</p>
14:58 – 15:43	BRFE	<p>Da sehe ich ein Problem: Es gibt in der Schweiz rettungsdienstspezifisches Angebot auf Stufe Bachelor oder Master. Wenn man den Auslandsvergleich mit Österreich und Deutschland heranzieht, die haben ein grösseres Angebot, sowie die ersten promovierten und habilitierten Personen in diesem Bereich. Mit dem CAS ist der erste Schritt in der Schweiz gemacht worden, wo Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter zugelassen sind. Ist darüber hinaus – ohne eine Vollakademisierung anzustreben – etwas geplant, für Personen, die etwas rettungsdienstspezifisches studieren wollen?</p>
15:44 – 18:24	SCMA	<p>Wir, von der Swiss Paramedic Association, sind aktuell dran ein System zu entwerfen, wie wir uns zukünftig die Bildung im Rettungsdienst vorstellen. Wir sind dabei in den letzten Zügen und werden es dann auch kommunizieren.</p> <p>Dabei ist die Akademisierung ein ganz klarer Teil. Das muss sich dahin entwickeln. Erstaunlicherweise, obwohl man immer nach mehr Kompetenzen, mehr Aufmerksamkeit und mehr Forschung schreit, gibt es Widerstand wegen den Kosten.</p> <p>Aber wenn man sieht, wie sich die anderen Disziplinen innerhalb des Gesundheitswesens entwickeln, dann dürfen wir hier den Anschluss nicht verlieren. Vor allem auch nicht den Anschluss zum Ausland. Wir haben eine derart gute präklinische Versorgung, ich stelle es einfach mal in den Raum, dass wir eine</p>

Anhang

		<p>sehr gute Basisausbildung haben. Viel besser als in Österreich. Es ist eigentlich absurd, dass in Österreich eine rettungsdienstspezifische akademische Ausbildung möglich ist. Auch jetzt mittlerweile in Deutschland. Obwohl eigentlich die Basisausbildung gar nicht so gut ausgebildet wird, wie hier in der Schweiz. Das behaupte ich aufgrund meiner Erfahrungen der letzten Jahre.</p> <p>Wir hätten Potenzial, es geht bereits in diese Richtung. Es wird sich ähnlich wie den Pflegewissenschaften entwickeln. Es braucht eine HF-Ausbildung und wahrscheinlich zusätzlich eine Weiterbildung im Rahmen eines Bachelors. Vielleicht kann man das auch parallel gestalten, wir sind aber eine kleine Branche. Bisher war eine Variante, dass diejenigen, die das möchten, mit einem Pasarelle-Angebot einen Bachelor machen können. Von dort aus könnte man sich weiterentwickeln, auch in Richtung präklinischer Fachspezialist oder auch im Bereich Critical Care, unter dem Arbeitstitel «Critical Care Paramedic». Dann hätte man eine fachliche Entwicklung im Bereich der nicht-dringlichen Notfälle, Stichwort «Hausarztmedizin», und eine Entwicklung im Bereich «Notarztmedizin». Ohne den ärztlichen Disziplinen irgendwelche Einsätze abzugraben.</p> <p>Darüber sehen wir die Obergruppe «Rettungswissenschaften». Das fehlt in der Schweiz aktuell komplett, das gibt es nicht. Die Swiss Paramedic Association steht mit Hochschulen im Ausland in Kontakt, um uns über «Rettungswissenschaften» informieren, zum Beispiel wie diese etabliert wurden und was die Themen sind, die dort behandelt werden. Was sind die Themen, die sie dort beschäftigen.</p>
18:28 – 18:53	SCMA	<p>Die Nennung der Namen von involvierten Personen und den (Fach-)Hochschulen in diesem Interview, werden auf Wunsch von SCMA in diesem Transkript nicht aufgeführt.</p>
18:53 – 19:11	BRFE	<p>BRFE stimmt dem Wunsch von SCMA zu. Er versichert SCMA, dass diese nicht im Transkript aufgeführt werden.</p>

Anhang

19:13 – 19:54	BRFE	<p>Momentan sind auf der Homepage der Swiss Paramedic Association unter Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten nur die höhere Fachprüfung Führungspersonen in Rettungsorganisationen und die Ausbildung zum Disponent/in in Notrufzentralen mit eidgenössischem Fachausweis. Beide Ausbildungen sind in der RS-Umfrage sind auf der Likert-Skala (1 bis 5) mit 2,69 und 2,39 bewertet worden. Es wurde sich gewünscht, dass alle möglichen Ausbildungen für RS aufgeführt werden. Gibt es dort aktuell Bestrebungen, das zu optimieren?</p>
19:55 – 21:58	SCMA	<p>Es gibt X Weiterbildungsmöglichkeiten für Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter, rein fachlicher Art. Keine dieser Weiterbildungen führt zu einer echten Veränderung im Berufsalltag, es ergibt sich keine neue Funktion daraus. Es gibt viele Personen, die bilden sich über Jahre weiter und am Schluss bleiben sie Rettungssanitäter/in mit genau der gleichen Kompetenz.</p> <p>Wir wollen eine Veränderung, dass nach dem Diplom etwas Zusätzliches gemacht werden kann. Aktuell können wir aber nur sehr wenig aufführen. Die höhere Fachprüfung ist eine Möglichkeit, allerdings nur im Bereich der Führung. Das möchten nicht alle machen. Darum ist auch die Gewichtung bei den RS so tief, was ich gut verstehen kann. Der Wert beim Notrufdisponenten ist genau so tief, weil nicht alle auf einer Einsatzleitzentrale arbeiten möchten.</p> <p>Da fehlt ein fachlicher Weg. Es muss sich der präklinische Fachspezialist als Möglichkeit ergeben, das reicht aber nicht aus da muss noch mehr kommen.</p> <p>Was man auch noch dazu sagen kann, obwohl es nicht in der eigenen Branche ist, aber es gibt Möglichkeiten im Gesundheitswesen in anderen Disziplinen direkt einzusteigen. Durch ein verkürztes Studium, das ist oftmals den meisten nicht bekannt und einige scheuen sich auch davor direkt bei den Fachhochschulen anzufragen. Da gibt es durchaus Möglichkeiten. Zum Beispiel bei der Berner Fachhochschule,</p>

Anhang

		<p>sind in verschiedenen Angeboten Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter aufgeführt. Es ist zum Beispiel möglich, den Bachelor-Studiengang zur Hebammie, in einer verkürzten Ausführung zu absolvieren. Das gibt es auch.</p> <p>Jetzt kann man sagen diese Leute wären dann weg. Aber ich habe es bereits schonmal gesagt, vielleicht arbeiten sie auch zukünftig 50:50.</p>
21:59 – 22:30	BRFE	<p>Du leitest gerade perfekt in meine nächste Frage über: 43,88% der Rettungssanitäter/innen in meiner Umfrage haben angegeben, dass sie ein Jobwechsel voraussichtlich in eine Beschäftigung ausserhalb des Rettungsdienstes führen würde. Wie interpretierst Du das Ergebnis aus Deiner Sicht? Was glaubst Du müssen wir machen, damit dieser Wert in Zukunft wieder absinkt?</p>
22:32 – 23:33	SCMA	<p>Es ist ganz klar, wir müssen Entwicklungsmöglichkeiten in der eigenen Branche fördern. Wieso möchten die Leute wechseln? Weil sie keine Möglichkeit mehr sehen sich innerhalb der Rettungsdienste zu entwickeln. Da muss es mehr Möglichkeiten geben.</p> <p>Ich glaube es gibt in den Rettungsdiensten bereits auch schon Möglichkeiten sich zu entwickeln. Fachlich kann man sich in Richtung Qualitätsmanagement weiterentwickeln, aber das sind sehr kleine Anteile.</p> <p>Es braucht fachliche und medizinische Entwicklungsmöglichkeiten. Das ist ganz entscheidend, daran müssen wir arbeiten. Ich glaube, dass sich einige wahrscheinlich vorstellen können aus dem Rettungsdienst zu gehen, aber innerhalb des Gesundheitswesens zu wechseln, weil sie sehen, dass zum Beispiel in der Pflege mehr Möglichkeiten bestehen. Das ist so, das lässt sich nicht leugnen. Die Pflege hat mehr Möglichkeiten, weil sie einen viel größeren Bereich abdecken. Ich denke, dass muss sich ganz stark in diese Richtung entwickeln.</p>

Anhang

23:34 – 24:12	BRFE	<p>Wir haben schon viel über bereits laufende Massnahmen gesprochen. Ich würde gerne mit Dir über die Unzufriedenheit von 54%, zu den Ausbildungsmöglichkeiten Karriere- und Laufbahnmodellen im Vergleich zu anderen Blaulichtorganisationen sprechen. Mit den von der Dir genannten Massnahmen, glaubst Du, dass wir es schaffen diese Unzufriedenheit deutlich zu reduzieren?</p>
24:14 – 25:43	SCMA	<p>Ich glaube, dass wir diesen Wert senken können. Das braucht aber Zeit, das geht nicht von Heute auf Morgen.</p> <p>Wir haben beispielsweise weniger Möglichkeiten als die Polizei. Wenn wir uns die Partnerorganisation Polizei anschauen, sind die Entwicklungsmöglichkeiten extrem vielfältig. Das ist dem Auftrag der Polizei geschuldet. Unser Auftrag ist beschränkt, wir können ja nicht uns einfach irgendeinen Teilbereich unter den Nagel reissen. Da können wir nicht zaubern, da müssen wir realistisch sein.</p> <p>Es gibt aber ganz sicher Möglichkeiten, im Bereich der neuen Einsatzfelder mit präklinischen Fachspezialist/innen, die eine Art-Hausarztmedizin machen und vor Ort behandeln und dadurch Hospitalisationen vermeiden. Das Stichwort ist «Hospital at Home». Das ist ein Trend bei den Spitätern. Solche Modelle müssen verfolgt werden, so wird es auch attraktiver im Rettungsdienst. Auch wenn man im Bereich Critical Care etwas machen könnte, dann wird das auch noch weiter attraktiver. Wir haben wirklich Möglichkeiten, aber das braucht einen Moment. Es soll keine Entschuldigung sein, aber wir sind eine kleine Branche. Im Vergleich zur Pflege oder zur Polizei wird das deutlich.</p>
25:45 – 25:57	BRFE	<p>Magst Du zu dieser Frage noch beantworten: Was ist ein realistischer Zeithorizont bis die Anpassungen uns unter das Unzufriedenheitslevel von 54% bringen?</p>
26:01 – 28:20	SCMA	<p>Die präklinischen Fachspezialisten sind eine Möglichkeit. Aber es ist nach vielen Jahren mal wieder ein Lichtstreifen am Horizont.</p>

	<p>Ich denke, dass könnte bereits etwas auslösen, sodass die Zahlen etwas runterkommen. Und wenn wir dann vorstellen können, in welche Richtungen wir uns weiterentwickeln. Stichwort: Rettungswissenschaften sollen unterstützt werden. In den nächsten 1 bis 2 Jahren können wir diesen Wert schon etwas reduzieren, wenn dann auch die konkreten Massnahmen folgen. Noch dieses Jahr wird innerhalb der Swiss Paramedic Association ein Projekt bezüglich «Critical Care» gestartet. In den nächsten 2 bis 3 Jahren wird man merken, dass sich etwas im Rettungswesen entwickelt.</p> <p>Die Meinungen gehen aber auch auseinander. Es gibt einige Rettungsdienstleistungen und Kollegen, die der Meinung sind, dass wenn es eng wird, dann arbeiten wir einfach mit Transportsanitäter und Transportsanitäterinnen. Das ist leider auch noch das gängige Modell in der Westschweiz. Das geht meiner Meinung nach in eine ganz falsche Richtung.</p> <p>Wir für gewisse Einsätze braucht es nicht zwei diplomierte Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter auf dem Rettungswagen. Da könnte man auf RS und TS Besetzungen wechseln. Für mich sind das nicht-zeitkritische Notfälle, in denen man Zeit hat sich abzusprechen. Aber für kritische Einsätze brauchen wir unbedingt diplomiertes Personal. Vielleicht brauchen wir für die noch kritischeren Einsätze noch besser ausgebildetes Personal.</p> <p>Wir brauchen für Einsätze, die zwar nicht kritisch sind und man Patienten vor Ort gelassen werden können, auch hochqualifizierte Mitarbeitende, die diese Kompetenzen auch haben, damit Patienten Zuhause belassen werden können. Das muss man jetzt differenziert anschauen. Das einzige Rezept darf nicht nur Kostenreduzierung, Reduktion der Ausbildungszeiten, sowie der Einsatz von Transportsanitäterinnen und Transportsanitätern in der Primärrettung sein. Das ist der falsche Weg. Trotzdem ist das teilweise immer noch Meinung, die in</p>
--	--

Anhang

		einigen Regionen vorherrschen. Das unterstütze ich persönlich gar nicht.
28:22 – 28:33	BRFE	Start mit Abschnitt 5: Ich komme langsam zum Abschluss und möchte mich ganz herzlich für Deine Teilnahmebereitschaft für dieses Interview bedanken. Gibt es zum Schluss noch etwas, das Du gerne anfügen möchtest?
28:35 – 29:23	SCMA	Ich glaube wir werden in den nächsten Jahren extrem gefordert sein. Du hast in Deiner Aufstellung die Studie aus Basel, wie sich der Fachkräftemangel entwickelt. Auch die Hochschule St. Gallen hat inzwischen eine Darstellung publiziert. Wir stehen erst am Anfang dieser Schere, da kommt etwas auf uns zu und das können wir nicht schön-reden. Die Situation wird sich nicht mirakulös verbessern. Wir haben mehr Arbeit bei gleichzeitig weniger Arbeitskräften, also müssen wir uns überlegen, wie auch wir im Rettungsdienst unsere Arbeit machen. Das wird nicht sein, wie es mal vor 10 Jahren war.
29:25 -29:38	BRFE	Bezüglich des Fachkräftemangels müssen wir jetzt etwas machen. Ich habe in meinem Fazit geschrieben: Es ist zwar bereits nicht mehr 5 vor 12, aber es noch nicht 12 Uhr. Teilst Du die Meinung?
29:39 – 30:22	SCMA	Ja, definitiv ja. Wenn wir das Gefühl haben, dass die Spitze 2022 erreicht war, als die Einsatzzahlen in allen Rettungsdiensten nach oben geschossen sind und der Fachkräftemanagel Post-COVID erst richtig spürbar wurde, dann täuschen wir uns. Das plätschert jetzt nicht einfach vor sich hin. Das kann sich alles sehr schnell ändern und noch weiter verschärfen. Dann müssten wir diskutieren, wie wir unseren Grundauftrag in dieser Qualität überhaupt noch erfüllen können. Das verhindern wir nur, wenn wir unsere Einsatztaktik und das Weiterbildungsangebot entsprechend anpassen.
30:23 – 30:27	BRFE	Perfekt, dann schliesse ich jetzt das Interview ab. Vielen Dank für Deine Teilnahme.
30:27 – 30:28	SCMA	Gern geschehen.
30:28	BRFE	Aufnahme wurde gestoppt.

