

5 Umfrageergebnisse RS-Umfrage

Der Fragebogen, inklusive aller Beantwortungen ist im Anhang ersichtlich. Insgesamt nahmen 366 RS an der RS-Umfrage teil, wovon 337 Beantwortungen, in die Auswertung eingeflossen sind. Dadurch konnte ein Konfidenzniveau von 95%, einer Standardabweichung von 50% und einer Fehlerspanne von 5%, erreicht werden. Die Rücklaufquote lag bei 37,86%.

5.1 Deskriptive Daten RS-Umfrage

Aus jedem, in der Umfrage zugelassenen Kantonen, konnte mindestens eine Beantwortung verzeichnet werden. Die höchste Beteiligung zeigte sich in den Kantonen Zürich (n=72), Bern (n=57) und Aargau (n=30).

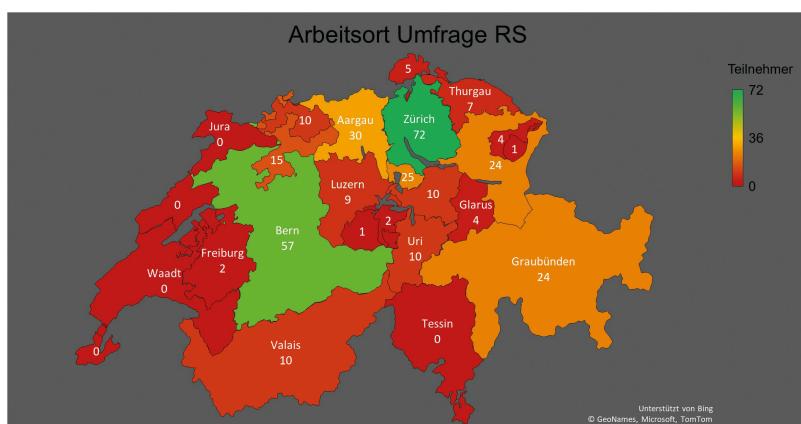


Abbildung 5: Teilnahmen nach Kantonen RS-Umfrage (Quelle: Eigene Darstellung)

5 Umfrageergebnisse RS-Umfrage

An der Umfrage beteiligten sich insgesamt 131 Rettungssanitäterinnen (38,76%), 206 Rettungssanitäter (60,95%) und eine Person identifiziert sich als Divers (0,29%).

Weitere deskriptive Daten wurden grafisch in den Abbildungen 6 bis 10 dargestellt.

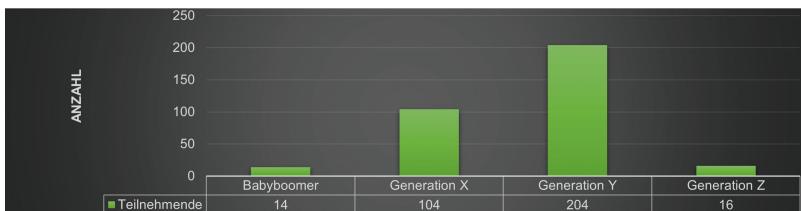


Abbildung 6: Verteilung der Generationen in der RS-Umfrage (Quelle: Eigene Darstellung)

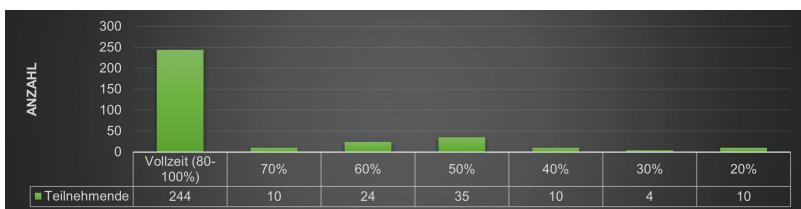


Abbildung 7: Beschäftigungspensum in Prozent (Quelle: Eigene Darstellung)



Abbildung 8: Berufserfahrung als RS in Jahren (Quelle: Eigene Darstellung)

5.1 Deskriptive Daten RS-Umfrage

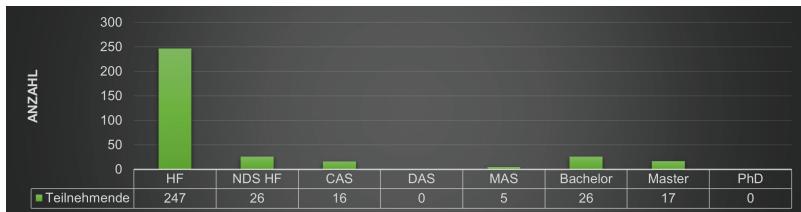


Abbildung 9: Höchster Bildungsabschluss in der RS-Umfrage (Quelle: Eigene Darstellung)

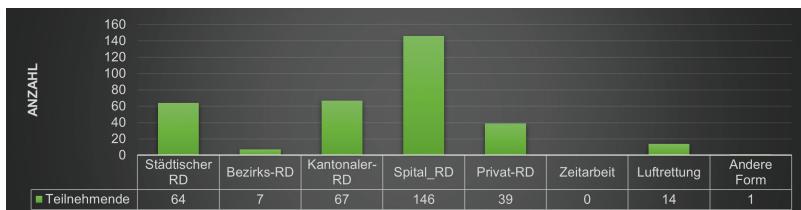


Abbildung 10: Art des Rettungsdienstes (Quelle: Eigene Darstellung)

5.1.1 Pensionierung als RS

Alle Teilnehmenden (TN) wurden befragt, ob sie sich vorstellen könnten, den Beruf als RS bis zu ihrer Pensionierung auszuüben. 10,09% (n=34) stimmten absolut, 29,97% (n=101) mehrheitlich zu, dass sie sich das vorstellen können. 21,07% (n=71) stimmten weder zu noch dagegen. 26,11% (n=88) stimmten mehrheitlich nicht und 12,76% (n=43) stimmten absolut nicht zu. Insgesamt 40,06% (n=135) der TN können sich vorstellen, den RS-Beruf bis zur Rente auszuüben (MW 2.98; SD 0.146). Demgegenüber stehen kumulativ 38,87% (n=131), die das nicht für realisierbar halten. Diese Ergebnisse legen nahe, dass eine signifikante Anzahl der TN Bedenken hinsichtlich der Ausübung des Berufes bis zur Rente hat. Die meisten TN der RS-Umfrage gehören zur Generation Y (n=204). Werden nur deren Antworten berücksichtigt dann lässt sich feststellen, dass 49,04% (n=100) sich nicht vorstellen und 25,98% (n=53) sich vorstellen können als RS pensioniert zu werden.

Durch eine hinterlegte Regel wurden alle TN befragt, die sich keine oder eher keine Pensionierung als RS vorstellen könnten, ob sie unter anderen Voraussetzungen, ihre Meinung ändern könnten: Beispielsweise, ob sie in einer anderen Position als RS im Einsatzdienst bis zur Rente bleiben würden. Die Mehrheit stimmte mit 53,19% zu, dass sie es sich unter diesen Umständen vorstellen können im Rettungsdienst pensioniert zu werden (n=109). 25,61% stimmten mehrheitlich nicht oder absolut nicht zu (n=52). Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zur vorhergegangenen Frage, zwar können sich die TN keine Pensionierung im Einsatzdienst, dafür aber eine Pensionierung in einer anderen Funktion im Rettungsdienst durchaus vorstellen ($MW\ 3.317$; $SD\ 0.228$).

5.1.2 Aktuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für RS

Mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für RS in der Schweiz sind 7,69% absolut (n=26) und 35,80% mehrheitlich zufrieden (n=121). 17,46% sind damit weder zufrieden, noch sind sie unzufrieden (n=59). Dagegen stehen 29,29% mehrheitlich unzufriedene (n=99) und 9,76% absolut unzufriedene RS (n=33). Kumulativ liegt die Zufriedenheit bei 43,49% (n=147) und die Unzufriedenheit bei 39,05% (n=132) ($MW\ 3.018$; $SD\ 0.172$).

5.1.3 Gewünschte Aus- und Weiterbildung im Rettungsdienst

Den TN wurden 8 verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten zur Auswahl gestellt, deren Attraktivität sie auf einer Likert-Skala von 1 bis 5 mit einem Slider bewerten konnten. 1 stand für die geringste und 5 für die höchste Attraktivität. Zwei der Ausbildungen werden auf dem Internetauftritt der SPA empfohlen. 4 weitere, die gängigen Aus- und Weiterbildungen im Rettungsdienst entsprechen, wurden durch den Autor vorgegeben. Da diese Aufstellung aber unvollständig wäre und Meinungen ausschließen könnte, gab es die Möglichkeit über die Kommentarfunktion im letzten Punkt seine Wunschausbildung einzutragen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt. Mit Ausnahme

5.1 Deskriptive Daten RS-Umfrage

des Ausbildner/in FA, sind die am höchsten gewichteten Aus- und Weiterbildungen akademische Angebote. Die niedrige Gewichtung unter „Andere Aus- und Weiterbildungen“ zeigt, dass die wichtigsten Aus- und Weiterbildungen in dieser Umfrage bereits abgebildet waren. In den Kommentaren wurde bemängelt, dass es für RS keine Möglichkeit gibt in die Nachdiplomstudiengänge aufgenommen zu werden. Weitere Kommentare betreffen bereits bestehende CAS und kleinere Weiterbildungen, die innerhalb einer Woche absolviert werden können.

Tabelle 2: Gewichtung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch RS

Bezeichnung	Ø	SD	1	2	3	4	5
Diplomierte Führungsfachperson in Rettungsorganisationen (HFP)	2.69	0.176	28.78 %	20.47 %	18.99 %	16.02 %	15.73 %
Disponent/in Notrufzentrale	2.4	0.187	37.09 %	19.29 %	20.18 %	13.65 %	9.79%
Ausbildner/in mit eidg. FA (SVEB)	3.04	0.172	23.74 %	15.43 %	16.91 %	21.36 %	22.55 %
Expert/in in Gesundheitsinstitutionen (H+Bildung)	2.27	0.194	35.61 %	26.41 %	20.18 %	10.98 %	6.82%
Advanced Studies (CAS, DAS, MAS)	3.21	0.174	22.55 %	10.09 %	16.62 %	25.52 %	25.22 %
Bachelor in relev. Fachrichtung	2.79	0.174	28.78 %	17.21 %	15.43 %	23.15 %	15.43 %
Master in relev. Fachrichtung	2.76	0.175	29.08 %	19.29 %	16.91 %	16.02 %	18.69 %
Andere Aus- oder Weiterbildung	1.93	0.216	67.36 %	6.53%	5.34%	7.12%	13.65 %

(Quelle: Eigene Darstellung)

5.1.4 BORS-Vergleich

Der Rettungsdienst gehört zu den Behörden und Organisationen für Rettung und Sicherheit (BORS). Andere BORS-Mitglieder sind unter anderem die Feuerwehr, der Zivilschutz und die Polizei. Die Mitarbeitenden dieser Organisationen haben allesamt unterschiedliche Laufbahn- und Karrieremöglichkeiten sowie gleichzeitig Aus- oder Weiter-

bildungsmöglichkeiten. Im Einsatzalltag stehen die BORS gemeinsam im Einsatz, wodurch man die Gegebenheiten der Kollegen und Kolleginnen kennenlernenlernt.

Hierbei stellte sich die Frage, ob RS die Karriere- und Laufbahnmodelle der anderen BORS attraktiver empfinden, als die ihnen im Rettungsdienst geboten werden können.

Im Vergleich zu den Laufbahn- und Karrieremodellen von anderen Blaulichtorganisationen, zeigen sich 1,78% absolut zufrieden (n=6) und 12,17% mehrheitlich zufrieden (n=41) mit den bestehenden Möglichkeiten in den Rettungsdiensten. 32,05% haben einen neutralen Standpunkt und sind weder zufrieden noch unzufrieden (n=108). 35,01% sind mehrheitlich unzufrieden (n=118) und 18,99% absolut unzufrieden (n=64) mit den Laufbahn- und Karrieremodellen im Rettungsdienst im direkten Vergleich zu den anderen BORS. Die Unzufriedenheit zeigt sich deutlich mit einer Mehrheit von 54% (n=182) (MW 2.432; SD 0.186).

5.1.5 Aktuelle Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz sind 18,93% absolut zufrieden (n=64) und 59,17% sind mehrheitlich zufrieden (n=200). 10,36% sind weder zufrieden noch zu unzufrieden (n=35). 9,47% sind mehrheitlich unzufrieden (n=32) und 2,07% sind absolut unzufrieden (n=7). Kumulativ sind 78,1% aller RS an ihrem aktuellen Wirkungsort zufrieden, 11,54% hingegen unzufrieden (n=39) (MW 3.834; SD 0.172).

38,17% der RS haben noch nie einen Arbeitgeberwechsel in ihrer Rettungsdienstkarriere vorgenommen (n=129). 29,29% haben mindestens einmal (n=99), 12,72% zweimal (n=43) sowie 10,95% dreimal (n=37) den Rettungsdienst gewechselt. 8,88% haben mehr als dreimal die Arbeitsuniform gewechselt (n=30).

Mit der aktuellen Position im Team sind 29,59% der RS absolut (n=100) und 51,48% mehrheitlich zufrieden (n=174). 12,72% sind weder unzufrieden noch zufrieden (n=43). Lediglich 4,73% sind mehrheitlich

unzufrieden (n=16) und 1,48% absolut unzufrieden (n=5) (MW 4.03; SD 0.213).

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber widerspiegelt sich in den Umfrageergebnissen zur Frage, ob aktuell ein Arbeitgeberwechsel angestrebt werde. Für 67,75% ist ein Wechsel des Rettungsdienstes aktuell kein Thema (n=229). 21,30% hingegen würden den Rettungsdienst wechseln, sobald sich eine passende Chance für sie ergeben würde (n=72). Konkreter wechselseitig zeigten sich 5,92% (n=20), die entweder innert der nächsten 6 Monate (2,37%, n=8) oder innert der nächsten 12 Monate (3,55%, n=12) einen Arbeitgeberwechsel anstreben. Unter den Teilnehmenden befanden sich insgesamt 17 Personen, die bereits bei ihrem aktuellen Arbeitgeber gekündigt hatten, was 5,03% entspricht. Von diesen 5,03% lässt sich noch differenzieren, dass 47,06% eine Stelle in einem anderen Rettungsdienst übernehmen (n=8) und 52,94% eine Stelle außerhalb des Rettungsdienstes aufnehmen werden (n=9).

5.1.6 Zufriedenheit mit der Rettungsdienstleitung

Die Rettungsdienstleitungen haben einen relevanten Anteil bei der Steuerung der Arbeitsplatzzufriedenheit. Durch geeignete Maßnahmen und der bewussten Lenkung sowie Optimierung von Prozessen kann die Zufriedenheit optimiert werden. Diese Möglichkeiten und Maßnahmen lernt man nicht im Diplomstudium zum RS. Die Qualifikationsniveaus der Rettungsdienstleitungen in der Schweiz sind unterschiedlich. Da sie einen relevanten Einfluss auf die Steuerung der Zufriedenheit haben können, wurden die TN befragt, wie zufrieden sie mit der fachlichen Qualifikation ihrer Rettungsdienstleitungen sind: 9,47% der RS sind absolut zufrieden (n=32) und 41,12% sind mehrheitlich zufrieden (n=139). 21,60% der Teilnehmenden sind weder zufrieden noch unzufrieden (n=73). 21,01% sind mehrheitlich unzufrieden (n=70) und 6,80% absolut unzufrieden (n=23) mit der fachlichen Qualifikation der Rettungsdienstleitung. Zusammenfassend lässt sich sagen,

dass 50,74% zufrieden (n=171) und 27,6% unzufrieden (n=93) mit der fachlichen Qualifikation ihrer Leitungen sind ($MW\ 3.258$; $SD\ 0.175$).

Eine hohe fachliche Qualifikation allein garantiert nicht zwangsläufig die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden. Um dies genauer zu untersuchen, wurden die Teilnehmenden zu ihrer Zufriedenheit mit den Entscheidungen und Tätigkeiten der Leitung zu personalpolitischen Themen und Förderungsmaßnahmen befragt. 4,75% (n=16) gaben an, absolut zufrieden zu sein, während 31,16% mehrheitlich zufrieden sind (n=105). Ebenfalls 31,16% stehen neutral zu diesen Aspekten (n=105) und 23,44% sind mehrheitlich (n=79) und 9,50% sind absolut unzufrieden (n=32). Zusammenfassend waren 35,90% zufrieden (n=121), während 32,94% unzufrieden (n=111) und 31,16% neutral (n=105) zu den Tätigkeiten und Entscheidungen der Rettungsdienstleitungen stehen ($MW\ 2.985$; $SD\ 0,173$).

Während die vorherige Frage das große Ganze der Tätigkeiten der Rettungsdienstleitungen im Personalmarketing analysiert, muss auch die individuelle aktive Förderung der beruflichen Weiterentwicklung durch die Rettungsdienstleitungen beleuchtet werden. 7,12% sind absolut zufrieden (n=24) und 23,74% sind mehrheitlich zufrieden (n=80) mit der individuellen Förderung ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Den größten Teil der Umfrage machte mit 37,09% die Gruppe aus, die weder zufrieden noch unzufrieden ist (n=125). 23,14% sind mehrheitlich unzufrieden (n=78) und 8,90% sind absolut unzufrieden (n=30). Die Gruppe der zufriedenen RS (n=104) liegt somit mit insgesamt 30,77% an letzter Stelle hinter der Gruppe der unzufriedenen RS mit 31,96% (n=108). Wobei den größten Anteil die Gruppe der unentschiedenen RS ausmacht ($MW\ 2.98$; $SD\ 1,093$).

Rettungsdienstleitungen legen für ihren Rettungsdienst das Leitbild und die Unternehmensvision fest. Anhand derer wird der Rettungsdienst geleitet und weiterentwickelt. Die RS wurden nach ihrer Zustimmung gefragt, ob das Leitbild und die Unternehmensvision wichtig für ihren Rettungsdienst sind und diese auch in der Praxis gelebt werden. 13,95% der RS stimmen absolut (n=47) und 45,10% stimmten mehrheitlich zu (n=152). 16,02% stimmten weder zu noch stimmten sie nicht

zu (n=54). 16,91% stimmten mehrheitlich nicht zu (n=57) und 8,01% stimmten absolut nicht zu (n=27) (*MW 3.408; SD 0.180*).

5.1.7 Mitarbeiterbefragungen

Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden beurteilen zu können, werden in Unternehmen Mitarbeiterbefragungen vorgenommen. Diese haben eine Analysen-, Evaluations- und Kontrollfunktion für Unternehmen oder je nach Literatur auch eine Diagnose-, Interventions- oder Partizipationsfunktion.¹¹⁶ Laut IVR sind Patientenbefragungen oder Mitarbeiterumfragen durchzuführen.¹¹⁷ Durch die Umfrage sollte festgestellt werden, ob regelmäßig Befragungen der Mitarbeitenden durchgeführt werden. Regelmäßige Mitarbeiterumfragen, in einem Zeitraum von 1 bis 5 Jahren, finden bei 56,80% der Teilnehmenden statt (n=192). 21,30% ist nicht bekannt, ob durch ihren Arbeitgeber regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden (n=74). Bei 21,89% der befragten Personen werden keine Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (n=72).

5.1.8 Jobwechsel

Um Gründe für einen Wechsel des Arbeitgebers näher zu betrachten, wurden den TN mehrere Antwortmöglichkeiten geboten. Anhand der Frage „Stellen Sie sich vor, dass Sie einen Jobwechsel vor sich haben, wohin wird dieser Sie voraussichtlich führen?“ hatten die Teilnehmenden verschiedene Auswahlmöglichkeiten, anhand derer sie sich entscheiden konnten:

116 Vgl. Michaelis, Seite 9, (2023)

117 Vgl. Interverband für Rettungswesen IVR – IAS, (2022)

Tabelle 3: Verteilung „Wohin führt ein Jobwechsel“

Wohin führt der Jobwechsel?	%	Anzahl
Anderer RD: Höheres Einsatzaufkommen	6.82%	23
Anderer RD: Niedrigeres Einsatzaufkommen	8.90%	30
Anderer RD: Mehr Karrieremöglichkeiten	11.28%	38
Anderer RD: Übernahme Führungsaufgabe	12.46%	42
Anderer RD: Tätigkeit ohne Patientenkontakt (Ausbildung/Sanitätsnotruf)	8.90%	30
In WB: Akademischer Abschluss	4.15%	14
In WB: Rettungsdienstliche WB	3.86%	13
In WB: Dipl. Pflegefachperson	0.59%	2
In WB: NDS AIN HF	6.82%	23
Ausscheiden RD: Tätigkeit in anderer BORS	2.37%	8
Ausscheiden RD: RS auf Notfallstation	6.23%	21
Ausscheiden RD: Tätigkeit ausserhalb RD o.ä.	27.60%	93

(Quelle: Eigene Darstellung)

Hierbei ist besonders anzumerken, dass für 43,61% (n=147) ein Jobwechsel in eine Beschäftigung außerhalb des Rettungsdienstes führen würde.

5.1.9 Mund-zu-Mund-Propaganda

Das höchste Ziel der Arbeitgebermarke ist, dass die Mitarbeitenden von ihrem Arbeitgeber so begeistert sind, dass sie das auch nach außen tragen und im besten Fall künftige, potenzielle Mitarbeitende anwerben, indem sie positiv von ihrem Unternehmen berichten. Diese Mund-zu-Mund-Propaganda (Word-of-Mouth=WOM) soll positiv sein, daher ist der Arbeitgeber verpflichtet, gewissenhaft daran zu arbeiten. Fällt das WOM negativ aus, zeigt sich das besonders reichweitenstark auf Bewertungsportalen im Internet. Durch Arbeitgeberbewertungsportale, die Online-Mund-zu-Mund-Propaganda für jeden sichtbar machen, ist besonders darauf zu achten, dass man über gute Bewertungen verfügt.

Die TN wurden daher befragt, ob sie ihren Arbeitgeber, ihren Kollegen sowie Kolleginnen als Arbeitgeber weiterempfehlen könnten. Die Ergebnisse zeigen, dass 44,67% dieser Aussage absolut zustimmten (n=151), während 37,57% teilweise zustimmten (n=127). Für 8,28% der Befragten traf weder eine Zustimmung noch eine Ablehnung zu (n=28). Im Gegensatz dazu stimmten 6,51% teilweise nicht zu (n=22) und 2,96% gaben an, absolut nicht zuzustimmen (n=10). Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Teilnehmenden eine positive Einstellung gegenüber ihrem Rettungsdienst haben hat und diese auch gerne nach außen kommunizieren (*MW 4.142; SD 0.221*).

5.1.10 Bewerbungskanal

Die RS wurden weiter befragt, welche Beweggründe sie zur Bewerbung in ihrem aktuellen Rettungsdienst hatten. 5,33% reagierten auf die Stellenausschreibung in einer Zeitschrift oder eines Aushanges (n=18), 17,69% bewarben sich auf eine Stellenausschreibung, welche online auf einer Website oder in einem Stellenportal publiziert worden war (n=59). 0,89% reagierten auf ein Posting in sozialen Netzwerken, wie zum Beispiel Facebook, Instagram, LinkedIn oder ähnliche (n=3). 26,92% haben sich mit einer Initiativbewerbung direkt beim Rettungsdienst beworben, ohne dass eines der anderen genannten Kriterien aktiv war (n=91). 11,54% bewarben sich, nach dem sie eine Empfehlung durch die Rettungsdienstleitung bekommen hatten (n=39). Den größten Anteil von 37,87% machten Empfehlungen von Mitarbeitenden aus diesen Rettungsdiensten aus (n=128).

5.1.11 Wahrnehmung des Arbeitgebers vor der Bewerbung

Es ist wichtig, dass sich Unternehmen attraktiv im Arbeitsmarkt darstellen, um sich so einen Vorteil beim Anwerben von neuem und qualifiziertem Personal zu verschaffen. Den TN wurde folgende Frage gestellt: „Stimmen Sie zu, dass der Rettungsdienst, bei dem Sie aktuell beschäftigt sind, durch strategisches Personalmarketing und herausra-

gende Qualitäten im Vergleich zu anderen zeitgleich ausgeschriebenen Stellen, schon vor Ihrem Bewerbungsprozess attraktiv auf Sie gewirkt hat?“

Hierbei stimmten 6,80% absolut zu (n=23) und 22,40% stimmten mehrheitlich zu (n=76). Den größten Anteil mit 40,24% machten die RS aus, die weder zustimmten noch ablehnten (n=136). 19,82% stimmten der Aussage mehrheitlich nicht zu (n=67) und 10,65% stimmten absolut nicht zu (n=36). Die Zustimmungsgruppe mit 29,2% (n=99) ist nicht signifikant kleiner als die 30,47% der RS, welche der Aussage nicht zustimmen (n=103) (MW 2.953; SD 0.172).

5.2 Hard- und Soft-Facts Arbeitgebermarke

Anhand der Aufstellung von Petkovic zu den weichen und harten Fakten der Arbeitgebermarke wurde die Wichtigkeit nach individueller Einschätzung durch die TN eingeteilt.¹¹⁸ Dazu konnten sie die entsprechenden Items mit einem Slider auf der Likert-Skala mit 1 (unwichtig) bis 5 (Sehr wichtig) bewerten. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 ersichtlich.

Tabelle 4: Gewichtung Hard- und Soft-Facts der Arbeitgebermarke in der RS-Umfrage

Hard Facts RS	MW	SD	1	2	3	4	5
Angemessene Vergütung und Gehaltsentwicklung	4.39	0.241	1.19%	1.19%	5.64%	41.54%	50.45%
Weiterbildungsmöglichkeiten	4.21	0.227	0.59%	2.67%	10.98%	46.59%	39.17%
Aufstiegschancen	3.37	0.178	2.67%	13.35%	38.58%	34.72%	10.68%
Arbeitsumgebung und -organisation	4.43	0.245	0.59%	1.48%	6.82%	36.50%	54.60%

118 Vgl. Petkovic, (2008)

5.2 Hard- und Soft-Facts Arbeitgebermarke

Soft Facts RS	MW	SD	1	2	3	4	5
Wertesystem	3.8	0.1 98	1.78%	5.93%	28.19 %	38.28 %	25.82 %
Interne Kommunikation	4.4	0.2 43	1.19%	0.89%	10.98 %	30.27 %	56.68 %
Gutes Betriebsklima	4.6	0.2 60	0.89%	2.08%	2.97%	24.33 %	69.73 %
Work-Life-Balance	4.3	0.2 34	1.19%	3.86%	11.57 %	30.56 %	52.82 %
Flexible Arbeitszeiten	3.73	0.1 94	4.15%	10.68 %	22.85 %	32.94 %	29.38 %
Gestaltungsmöglichkeiten Sekundärbereich	3.59	0.1 87	2.97%	11.87 %	27%	39.76 %	18.40 %

(Quelle: Eigene Darstellung)

5.2.1 Details Hard-Facts

Bezüglich der angemessenen Vergütung sowie dem aktuellen Gehalt waren 10,65% absolut zufrieden (n=36) und 42,60% sind zufrieden (n=144). 21,60% sind weder zufrieden noch unzufrieden (n=73). 22,78% sind unzufrieden (n=77) und 2,37% absolut unzufrieden (n=8) (MW 3.362; SD 0.178). Mit 25,15% ist rund ein Viertel der RS mit ihrem Gehalt (n=85) unzufrieden. Die Art des Rettungsdienstes und der Arbeitskanton wirken sich auf das Lohnniveau aus. Daher wurde genauer analysiert, in welchen Rettungsdiensten und in welchen Kantonen die Unzufriedenheit am höchsten liegt.

Tabelle 5: Verteilung der Lohnunzufriedenheit nach Art des Rettungsdienstes

Art RD	Anzahl	%
Städtischer RD	12	14.12%
Bezirks RD	3	3.53%
Kantonaler RD	14	16.47%
Spital RD	46	54.12%
Privater RD	7	8.23%
Luftrettung	3	3.53%

(Quelle: Eigene Darstellung)

5 Umfrageergebnisse RS-Umfrage

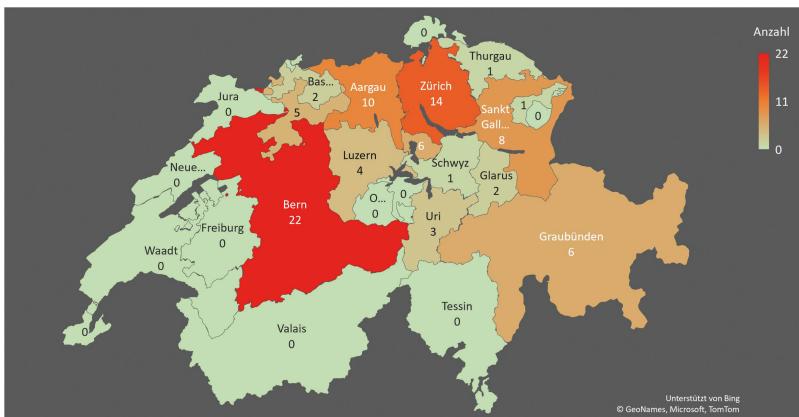


Abbildung 11: Verteilung der Lohnzufriedenheit nach Kanton (Quelle: Eigene Darstellung)

Die Lohnzufriedenheit ist in den Kantonen Bern, Zürich und Luzern am stärksten ausgeprägt. Bei der Art des Rettungsdienstes sind spitalgebundene Rettungsdienste die signifikanteste Rettungsdienstform bei Lohnzufriedenheit.

Außenstehende könnten meinen, dass die RS nur im Einsatzgeschehen ihre Arbeit verrichten und ansonsten auf der Wache auf den nächsten Einsatz warten. In der Einsatzfreien Zeit müssen aber Sekundärarbeiten erledigt werden. Zusatzaufgaben des Sekundärbereichs sind häufig Berufsbildung, Verwaltung der Medizinprodukte, Fahrzeugtechnik und weitere. Je nach Bereich können diese Aufgaben sehr viel Arbeit bedeuten, weswegen die RS befragt wurden, inwiefern sie zufrieden mit der Honorierung dieser Zusatzaufgaben sind. 7,99% sind damit absolut ($n=27$) und 23,67% mehrheitlich zufrieden, während 26,92% weder zufrieden noch unzufrieden sind ($n=91$). Dagegen sind 25,15% mehrheitlich ($n=85$) und 16,27% absolut unzufrieden ($n=55$) mit der Honorierung von Zusatzaufgaben. Hier ist die Gruppe der unzufriedenen RS ($n=140$) mit 41,42% signifikant größer als die Gruppe der zufriedenen RS ($n=107$) mit 31,66% ($MW 2.819; SD 0.174$).

Bei der Zufriedenheit mit Karrierechancen im Betrieb sind 4,73% der RS absolut zufrieden ($n=16$), 31,36% mehrheitlich zufrieden ($n=106$),

38,46% sind weder zufrieden noch unzufrieden (n=130), 17,16% sind unzufrieden (n=58) und 8,28% sind absolut unzufrieden (n=28). 36,09% sind somit zufrieden mit den Karrierechancen in ihrem Betrieb (n=122) und 25,44% der RS sind unzufrieden (n=86) ($MW\ 2.881$; $SD\ 0.173$).

5.2.2 Details Soft-Facts

Die interne Kommunikation ist ein sehr wichtiger Parameter bei den Soft Facts, die auch einfach durch die Rettungsdienstleitungen beeinflusst werden kann. Die Teilnehmenden wurden zu ihrer Zufriedenheit der internen Kommunikation im Betrieb befragt. 3,86% der RS sind absolut zufrieden (n=13) und 35,31% sind mehrheitlich zufrieden (n=119). 24,33% sind weder zufrieden noch unzufrieden (n=82). Mehrheitlich unzufrieden sind 24,93% (n=84) und 11,57% sind absolut unzufrieden (n=39) ($MW\ 2.949$; $SD\ 0.172$). Im Vergleich zu den zufriedenen RS mit 39,06% (n=132), ist die Gruppe an unzufriedenen RS mit 36,39% (n=123) fast gleich groß, weswegen der hohe Anteil an Unzufriedenheit durch Anpassungsmaßnahmen möglichst zu verbessern ist. Bei den Gestaltungsmöglichkeiten und dem Wertesystem ist es wichtig zu überprüfen, inwiefern Meinungen, Ideen und Vorschläge von den Mitarbeitenden durch die Rettungsdienstleitungen berücksichtigt werden. In 1,18% ist dieses immer der Fall (n=4), 28,70% der RS geben an, dass ihre Inputs meistens Beachtung finden (n=97). Den größten Anteil mit 43,49% macht die Gruppe an RS aus, deren Inputs manchmal berücksichtigt werden (n=76). 22,49% geben an, dass ihre Anmerkungen und Ideen nur manchmal (n=76) berücksichtigt werden. Bei 4,14% werden die Inputs der RS nie durch ihre Leitungen berücksichtigt (n=14) ($MW\ 3.003$; $SD\ 0.172$).

Im Generationenmanagement bekommt die Work-Life-Balance immer mehr Gewicht. Die RS wurden befragt, wie zufrieden sie mit der Work-Life-Balance in ihrem Rettungsdienst sind. 19,82% geben an, dass sie absolut (n=67) und 49,41%, dass sie mehrheitlich zufrieden sind (n=167). 19,23% sind weder zufrieden noch unzufrieden (n=65). 9,47%

hingegen sind mehrheitlich unzufrieden (n=32) und 2,07% sind absolut unzufrieden mit der Work-Life-Balance (n=7) ($MW\ 3.754; SD\ 0.195$). Damit die Work-Life-Balance umgesetzt werden kann, gibt es verschiedene Dienstplanmodelle. Damit möglichst viele Freiwünsche sowie fixe Tage für Vater-, Muttertage, ein Studium, Hobbies oder Vereinsengagement ermöglicht werden können, braucht es eine möglichst flexible Dienstplanung. Die RS wurden dahingehend befragt, wie wichtig ihnen eine möglichst flexible Dienstplanung ist. Für 44,97% ist die flexible Dienstplanung absolut wichtig (n=152) und für 40,83% mehrheitlich wichtig (n=138). Für 8,28% ist es weder wichtig noch unwichtig (n=28) und für 5,92% ist es mehrheitlich unwichtig (n=20). Unter den Teilnehmenden der RS-Umfrage gab es keine einzige Angabe, dass die flexible Dienstplanung absolut unwichtig ist ($MW\ 4.255; SD\ 0.230$).

5.3 Berufliche Laufbahnberatung

Viele Rettungsdienste haben erkannt, dass der Bedarf nach beruflicher Weiterentwicklung gestiegen ist. Einige Rettungsdienste, vor allem die größeren Rettungsdienste der deutschsprachigen Schweiz, bieten inzwischen eine berufliche Laufbahnberatung an. Allerdings zeigen die Ergebnisse eindrücklich (siehe Abbildung 12), dass in den meisten Rettungsdiensten weder ein Laufbahn-/Karriereschema vorhanden ist, noch eine berufliche Laufbahnberatung durchgeführt oder ein Talentmanagement vorgehalten wird.

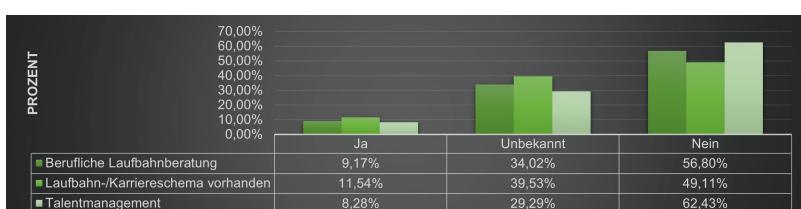


Abbildung 12: Aktueller Stand berufliche Laufbahnberatung aus Sicht RS (Quelle: Eigene Darstellung)

5.3 Berufliche Laufbahnberatung

Die große Anzahl von Personen, die angegeben haben, dass es ihnen unbekannt ist, ob solche Modelle vorgehalten werden, ist in allen drei Bereichen sehr hoch. Laufbahnplanung sollte bereits im Onboarding im Betrieb und danach im Rahmen jeder Mitarbeiterqualifikation durchgeführt werden. Man kann dabei davon ausgehen, dass der Großteil der „unbekannt“-Nennungen eher zu „nein“ zugeordnet werden kann.

