

7 Experteninterview Michael Schumann

Durch die quantitative Datenerhebung konnten in dieser Masterarbeit bereits spannende Erkenntnisse und ein erster fundierter Überblick über die aktuelle Situation dargestellt werden. Der Fachkräftemangel, seine Ursachen und möglichen Strategien zur Bekämpfung sind sehr komplex. Daher ist es wichtig, dass man sich nicht nur auf die rein quantitativen Daten verlässt und das Thema ganzheitlich aus verschiedenen Blickrichtungen beleuchtet. Deswegen fiel die Entscheidung, ein Experteninterview mit dem Präsidenten der SPA durchzuführen. Durch die Beurteilung der Ergebnisse durch einen Experten, werden die präsentierten Daten noch glaubwürdiger.

7.1 Planung des Interviews

Für das Interview wurde 1 Stunde geplant, wovon 30 Minuten für das aufgezeichnete Interview vorgesehen waren. Insgesamt wurden 19 offene Fragen für das Interview formuliert. Dazu wurde ein Leitfaden durch den Autor erstellt, der sich in 4 Bereiche unterteilt. Im ersten Teil geht es um die Begrüßung und Klärung des Datenschutzes. Daran schließt die Präsentation der provisorischen Ergebnisse an. Im dritten Teil beginnt die Aufnahme und damit gleichzeitig die Informationserhebungsphase des Interviews, welche sich in 5 Abschnitte gliedert. Der vierte und letzte Teil ist die Interview-Abschlussphase.

7.2 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 parallel auf einem iPad Pro 2020 aufgezeichnet. So konnte die Sicherung der Daten auf zwei unterschiedlichen wie voneinander unabhängigen Geräten vorgenommen werden. 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 schriftlich zusammengefasst. Dadurch werden die Daten des Interviewpartners geschützt, da keine automatisierte Verarbeitung durch künstliche Intelligenz erfolgte. Damit wurde die Integrität und Vertraulichkeit der Aussagen gewährleistet.

7.3 Postskript

Das gesamte Interview wurde anschließend transkribiert und in einem Word-Dokument zusammengefasst. Zur Prüfung, sowie zu allfälligen Änderungen wurde dem Experten das Postskript, per E-Mail zugestellt. Es gab hierbei keine Änderungsanmerkungen und wurde zur Publikation freigegeben.

7.4 Interviewdurchführung

Am 21. Februar 2024 um 13:00 Uhr fand das Interview im Büro von Michael Schumann, im Rettungsdienststützpunkt von Schutz & Rettung Zürich am Neumühlequai 40, 8006 Zürich statt. Start der Aufzeichnung um 13:31 Uhr, bei einer gesamten Aufnahmedauer von 30 Minuten und 28 Sekunden.

7.5 Hauptergebnisse Experteninterview

Michael Schumann ist 48 Jahre alt und arbeitet als Bereichsleiter Sanität bei Schutz & Rettung Zürich (SRZ). Dabei ist er für die Abteilungen Rettungsdienst, Verlegungsdienst wie ärztliche Leitung, mit insgesamt

240 Mitarbeitenden zuständig.¹²⁰ Er ist diplomierter Rettungssanitäter HF und hat erfolgreich einen Executive MBA an der Fachhochschule St. Gallen abgeschlossen. Darüber hinaus ist er der Präsident der Swiss Paramedic Association und engagiert sich berufspolitisch vor allem auch im Bereich des Fachkräftemangels stark.

Wichtig war vor allem seine Aussage zum Fachkräftemangel und den zu erwartenden Konsequenzen:

„Wenn wir das Gefühl haben, dass die Spitze 2022 erreicht war, als die Einsatzzahlen in allen Rettungsdiensten nach oben geschossen sind und der Fachkräftemangel 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.“¹²¹

Die Bekämpfung des Fachkräftemangel ist für ihn keine One-Man-Show, Teamwork und eine multidisziplinäre Zusammenarbeit sind obligatorisch:

„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.“¹²²

Die Arbeitgebermarke und das Personalmarketing spielen für ihn eine wichtige Rolle, dabei ist es aber wichtig, dass diese authentisch bleibt und nicht übertrieben wird. Ein gutes Beispiel ist die Interessensgruppe Schaffhausen, Schwyz, Zug und Zürich, die in der Fachgruppe „Fachkräftemangel“ entsprechende Maßnahmen planen und koordinieren.¹²³

120 Vgl. Schumann, Seite 3, (2024)

121 Vgl. Schumann, Seite 11, (2024)

122 Vgl. Schumann, Seite 5, (2024)

123 Vgl. Schumann, Seite 5, (2024)

Aktuell fehlen in der Schweiz wissenschaftliche Arbeit und Datenlage, hierzu befragt sagte Michael Schumann:

„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 {...} 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.“¹²⁴

Andere Fachdisziplinen des Gesundheitswesens verfügen bereits über entsprechende akademische Angebote und entwickeln sich dort stark weiter. Es stimmt, dass die Schweizer Rettungsszene dort Gefahr läuft, abgehängt zu werden, allerdings gibt es keine rettungsdienstspezifischen Studiengänge. „{...} wenn man sieht, wie sich die anderen Disziplinen innerhalb des Gesundheitswesens entwickeln, dann dürfen wir hier den Anschluss nicht verlieren.{...} Wir hätten Potenzial,{...} es wird sich ähnlich wie in den Pflegewissenschaften entwickeln. Es braucht eine HF-Ausbildung und wahrscheinlich zusätzlich eine Weiterbildung im Rahmen eines Bachelors.“¹²⁵

Über 40% der RS-Umfrage würde es im Falle eines Jobwechsels aus dem Rettungsdienst herausführen. Daher wurde Michael Schumann die Frage gestellt, wie diesem Phänomen begegnet werden soll:

„Es ist ganz klar, wir müssen Entwicklungsmöglichkeiten in der eigenen Branche fördern. Wieso möchten die Leute wechseln? Weil sie keine Möglichkeiten mehr sehen, sich innerhalb der Rettungsdienste zu entwickeln. Da muss es mehr Möglichkeiten geben.“¹²⁶

54% der RS zeigten sich in der Umfrage unzufrieden mit den Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen BORS. Hier ist zuerst einmal festzuhalten, dass der Rettungsdienst eine kleine spezialisierte Gruppe im Gesundheitswesen darstellt. Michael Schumann

124 Vgl. Schumann, Seite 7, (2024)

125 Vgl. Schumann, Seite 8, (2024)

126 Vgl. Schumann, Seite 9, (2024)

wurde die Frage gestellt, ob er sich vorstellen könnte, dass man in der Zukunft diesen Wert reduzieren könnten:

„Ich glaube, dass wir den Wert senken können. Das braucht aber Zeit, das geht nicht von heute auf morgen. Wir haben beispielsweise weniger Möglichkeiten als die Polizei, {...} dort sind die Entwicklungsmöglichkeiten extrem vielfältig. Das ist dem Auftrag der Polizei geschuldet.“¹²⁷ Es ist klar, dass Veränderungen, wie die Akkreditierung von Studiengängen oder ähnliches nicht von heute auf morgen möglich sind. Dennoch ist es wichtig, dass der Veränderungsprozess jetzt begonnen wird. Angeprochen auf den voraussichtlichen Zeitplan, wann sich oben genannter Wert wieder reduzieren könnte, sagte Michael Schumann: „In den nächsten 2 bis 3 Jahren wird man merken, dass sich das Rettungswesen entwickelt.“¹²⁸

Dafür braucht es laut ihm jetzt vor allem fachliche und medizinische Entwicklungsmöglichkeiten.¹²⁹

7.6 Erkenntnisse aus dem Interview

Bei der Präsentation der Masterarbeit und den bereits ausgewerteten Umfrageergebnissen, inklusive Hypothesentests sowie Beantwortung der Forschungsfragen wurden durch den Experten keine Fehler oder Abweichungen erkannt. Die erhobenen Daten decken sich mit den subjektiven Einschätzungen des Experten und weichen in keinem Bereich ab.

Die Swiss Paramedic Association und die Interessensgruppen sehen den Fachkräftemangel als große Gefahr. Die Konsequenzen daraus waren die Gründung von Fachgruppen zur koordinierten Maßnahmenplanung, sowie die Weiterentwicklung des Berufsbildes. Durch das Interview konnte man zum einen erfahren, welche Anstrengungen aktuell unternommen werden und zeitgleich aufzeigen, wie hoch komplex die Planung und Konzeption von geeigneten Gegenmaßnahmen sind.

127 Vgl. Schumann, Seite 10, (2024)

128 Vgl. Schumann, Seite 10, (2024)

129 Vgl. Schumann, Seite 9, (2024)

Eine Veränderung geht nicht von heute auf morgen. Das Wichtigste jedoch ist, dass bereits Maßnahmen in der Vorbereitung sind. Die Bekämpfung des Fachkräftemangels durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen muss koordiniert laufen. Die verschiedenen Rettungsdienste müssen hier zusammenarbeiten und gemeinsame Synergien nutzen. Für das Personalmarketing und die Arbeitgebermarke hingegen ist jeder Rettungsdienst selbst verantwortlich. Die Notwendigkeit von Personalmarketing und einer Arbeitgebermarke wurde durch Michael Schumann sehr unterstrichen. Diese müssen aber glaubhaft und authentisch bleiben, damit sie erfolgreich wirken und überzeugen können.

Es gibt erste Bestrebungen, dass ein akademischer Abschluss mit rettungsdienstlichem Bezug in der Schweiz aufgebaut wird. Michael Schumann ist es sehr wichtig, dass der Schweizer Rettungsdienst weder den Anschluss zum Ausland verliert noch zu anderen Disziplinen des Schweizer Gesundheitswesens. Die Pflegewissenschaften haben hier eine Vorreiter Rolle. Das Potenzial in der Schweizer Rettungsszene ist da, in Zukunft wird der Rettungsdienst eine HF-Ausbildung und zusätzlich ein FH-Studium benötigen.¹³⁰

Der Austausch über das Thema der Masterarbeit und das Interview waren sehr wertvoll. Die Evaluation und Besprechung der Ergebnisse mit dem erfahrenen Experten zeigten sich als sinnvolle Ergänzung zum quantitativen Forschungsteil und zu einem zukunftsweisenden Erkenntnisgewinn.

130 Vgl. Schumann, Seite 8, (2024)