

Florian Zahorka

Gekommen um zu bleiben? - Berufliche Verweildauer von Sanitäter*innen im Rettungsdienst am Beispiel einer westösterreichischen Rettungsorganisation



Hintergrund und Fragestellung ggf. Motivation

Die Erforschung von Berufspfaden bzw. Karriereverläufen scheinen derzeit im Feld der Rettungswissenschaften wenig Beachtung zu finden. Insbesondere Faktoren für einen Verbleib im, aber auch Motive für einen Weggang aus dem Rettungsdienst sind wissenschaftlich unergründet. Dennoch erscheint das Problem des Weggangs von Mitarbeiter*innen ein immanentes vieler Rettungsdienstorganisationen zu sein, besonders auch in der Konstellation des österreichischen Rettungswesens. Organisationen stehen vor der Herausforderung Personal für eine längerfristige Tätigkeit als hauptberufliche/r Mitarbeiter*in zu gewinnen. Ein häufiger Personalwechsel zeigt sich nicht nur in einem erhöhten administrativen Aufwand, den notwendigen Einschulungszeiten und dem Bedarf nach Team Building. Gerade wenn verpflichtende Quoten an höher qualifizierten Personal verpflichtend/vertraglich sind, steigt auch der Bedarf der Ausbildungen. Zusätzlich steht künftig eine gering werdende Zahl an potentiellen Mitarbeiter*innen einer steigenden Anzahl an Patient*innen gegenüber. Blickt man auf bisherige Argumentation für Fluktuation, so scheint das vielverwendete Argument der geringen Bezahlung oder der Schichtarbeit als nicht ausreichende Erklärung zu fungieren. Vielmehr lassen Theorien aus den Sozialwissenschaften vermuten, dass es sich um eine breitere Fülle an Faktoren handelt, die letztlich für den Ausstieg aus dem Beruf verantwortlich sind. Es stellt sich also die Frage, welche konkreten Faktoren für dieses Phänomen im Bereich des Rettungsdienstes identifiziert werden können. Vor diesem Hintergrund befasst sich die vorliegende Arbeit mit der Fragestellung:

Wie zeigen sich Berufsverläufe hauptamtlicher Sanitäter*innen im Rettungsdienst am Beispiel einer westösterreichischen Rettungsorganisation?

Welche Charakteristika zeigen sich anhand der Verweildauer von Mitarbeiter*innen dieser Organisation?

Mit welchen Motiven beginnen Sanitäter*innen im Rettungsdienst?

Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung, das Dienstverhältnis zu beenden?

Methodik / Beschreibung des Projekts

Die vorliegende Arbeit setzt sich aus einer deskriptiv-retrospektiven Auswertung von Dienstplänen einer westösterreichischen Rettungsorganisation zusammen (3 Rettungswachen, 2 NEF Stützpunkte, im Mittel jährlich ~25 Vollzeitäquivalente. Der Untersuchungszeitraum wurde für die Jahre 2013 - 2019 festgelegt (6,25 Jahre). Dabei wird mit Fluktuation die Zahl der Abgänge geteilt durch die durchschnittliche Mitarbeiter*innenanzahl pro gewähltem Zeitraum verstanden. Nach Identifikation der Abgänge wurde mit zwei Mitarbeitern jeweils ein leitfadengestütztes Interview geführt.

Ergebnisse / Erfolgsfaktoren und Hürden

Die Datenanalyse zeigt eine unterschiedliche Fluktuation je Standort bzw. Mitarbeiter*innengruppe. Über den gesamten Untersuchungszeitraum beträgt sie knapp 117% (entspricht 18,72% jährlicher Fluktuation). Lechner (2018) hat in seiner Arbeit für das Jahr 2017 einen ähnlichen Wert für den Rettungsdienst des BRK Nürnberg Stadt mit 18,62% ermittelt. Die vorliegende Auswertung zeigt zusätzlich einen deutlichen Unterschied in der Fluktuation hinsichtlich verschiedener Rettungswachen, wo eine Tendenz zu höherer Fluktuation im urbanen Raum gegeben ist. Im Rahmen einer vertieften Analyse wurde die Verweildauer von 10 Mitarbeiter*innen im Untersuchungszeitraum näher betrachtet. Diese Gruppe zeichnet sich für 39% der Gesamtfluktuation verantwortlich. Dabei reicht die Verweil-

dauer von drei Monaten bis zu 20 Monaten, der Median liegt bei 6 Monaten. 70% dieser Gruppe verließen den Rettungsdienst noch bevor sie eine weiterführende Ausbildung abschließen konnten (Österreichisches Modul 2 - Notfallsanitäter). Eine darauf aufbauende Auswertung der Interviews zeigt, dass Spaß an der Tätigkeit und der hohe Grad an Digitalisierung Motivatoren für ein berufliches Engagement im Rettungsdienst sind. Für den österreichischen Kontext wird die Tätigkeit als „netter Job zum Übergang“ beschrieben. Dem gegenüber werden die Herausforderungen mit dem hierzulande stark etablierten Freiwilligensystem als Gründe für den Weggang angeführt. Es zeigt sich, dass die Thematik Schichtdienst hinsichtlich Verbleib bzw. Berufswechsel eine weniger bedeutende Rolle einnimmt, als bisher angenommen.

Implikationen für die Praxis / Ausblick

Angesichts bevorstehender demographischer Veränderungen ist es notwendig, dass sich Organisationen im Rettungsdienst eingehender mit dem Thema Verweildauer beschäftigen. Steinheimer (2018) argumentiert in seinem Beitrag diesbezüglich: „Kein Arbeitgeber im Rettungsdienst kann es sich zukünftig noch erlauben, Personal als austauschbaren oder durchlaufenden Posten zu betrachten.“ Dies impliziert dass Instrumentarien zur Mitarbeiter*innenbindung einen stärkeren Fokus bekommen müssen. Die vorliegende Arbeit soll diesbezüglich Ansatzpunkte für eine vertieften wissenschaftlichen Auseinandersetzung für den Rettungsdienst bieten.

Literaturverzeichnis

Lechner, M. (2018): Was belastet RD-Mitarbeiter? Überraschende Ergebnisse einer Online-Umfrage. In: Rettungsdienst. Zeitschrift für Präklinische Notfallmedizin. Jg.41, Nr 12, 2018

Lipp, R. (2018): Personalqualifizierung im Rettungsdienst: Was ist Erfolg versprechend. In: Rettungsdienst. Zeitschrift für Präklinische Notfallmedizin. Jg.41, Nr 12, 2018

Steinheimer, J. (2018): Onboarding: Keine zweite Chance für den ersten Eindruck. In: Rettungsdienst. Zeitschrift für Präklinische Notfallmedizin. Jg.41, Nr 12, 2018

Limitationen

Die Auswertung konnte Mitte 2019 begonnen, musste aber aufgrund von COVID zwischenzeitlich unterbrochen werden. Es ergab sich für eine Fortsetzung der Auswertung (Inkludierung des Zeitraumes 2019 - 2022) durch COVID-19 eine wesentliche Limitation, indem zusätzliches Personal aufgenommen wurde, welches lediglich temporär angestellt wurde. Dieser Umstand hätte das Bild wesentlich verzerrt, weshalb darauf verzichtet wurde, diese Personen miteinzuschließen. Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt.

Der Autor gibt an, seit 2016 selbst als ehrenamtliches Mitglied in der Rettungsorganisation tätig zu sein.

Autor*innen

Florian Zahorka (Fachhochschule St. Pölten)