

Personalbindung, Karrieremanagement; Attraktivitätssteigerung ?

Vortrag auf dem 6. Symposium „Rettungswesen“
in Dortmund am 14. Juni 2023

– Thesenpapier –

Fachkräftemangel, immer mehr Rettungswagen, Bagatellnotfälle und Berufsunzufriedenheit sind nur einige Begriffe, die wir seit langer Zeit immer wieder hören.

Aber wie kam es dazu, und wie können wir die Spirale durchbrechen? Und haben wir überhaupt einen Fachkräftemangel?

Die Gründe für die derzeitige Situation sind vielseitig. Nicht jeder Patient wählt zum Beispiel sofort den Notruf 112, wenn er ein Hilfeersuchen hat. Und die Leitstelle hat oft nur zwei Möglichkeiten das Hilfeersuchen zu befriedigen, nämlich einen Rettungswagen oder noch zusätzlich einen Notarzt zu entsenden.

Oftmals ist eine Beförderung ins Krankenhaus nicht nötig, aber es fehlt nicht selten an Alternativen. Somit nehmen einerseits die Einsatzzahlen zu und andererseits die Einsatzzeiten. Diese Kombination führt zu Bedarfsgutachten, die nie zuvor gekannte Zahlen veröffentlichen. Mal sollen in den nächsten vier Jahren 20 % mehr Rettungsdienstkräfte eingestellt werden, ein anderes Mal sollen die Mitarbeiterzahlen ad hoc nahezu verdoppelt werden.

Aber wie und womit soll zum Beispiel ein Landkreis mit 270.000 Einwohnern mal so eben 75 (in Worten: fünfundsiebzig) ZUSÄTZLICHE Vollzeitstellen besetzen?

Zudem haben wir eine hohe Fluktuation, so dass realistisch noch mehr Rettungsdienstmitarbeiter benötigt werden. Und um eine Stelle neu zu besetzen, dauert es teilweise sechs Monate oder wenn der Leistungserbringer selbst ausbilden möchte, sogar vier Jahre.

Daher liegt es auf der Hand, einerseits das Rettungsfachpersonal möglichst lange zu binden und andererseits die Einsatzzahlen genau zu analysieren sowie Einsätze zu hinterfragen.

Auch müssen wir uns der Work-Life-Balance stellen, auch wenn es insbesondere den erfahrenen Führungskräften schwer fällt. Wir konkurrieren nämlich nicht nur mit anderen Leistungserbringern und anderen Gesundheitsfachberufen, sondern mit der gesamten Arbeitswelt.

Haben wir eigentlich regelmäßig die Mitarbeiter befragt, was sie umtreibt und die ausscheidenden Mitarbeiter nach ihren Beweggründen gefragt? Wenn ja, wurden entsprechende Maßnahmen getroffen?

Der Rettungsdienst muss insgesamt neu gedacht werden. Es beginnt, wie so oft bei den Führungskräften, denn „Geführt wird von vorne“. Wie definieren sich jedoch Führungskräfte? Inwieweit sind Fach- und Sozialkompetenz vorhanden? Und hat die typische Abteilung Rettungsdienst ausgedient? Sollte es vielmehr ein Team „Medizinische Versorgung“ geben, wo zum Beispiel der Ärztliche Leiter Rettungsdienst nur EIN Glied von mehreren in der Kette ist?

Es sollten dort auch Supervisoren Teil des Führungsteams sein. Eine Funktion, die es bisher in Deutschland nicht gibt. Aber wie soll ansonsten ein ganzheitliches Qualitätsmanagement funktionieren, wenn die Kolleginnen und Kollegen kein Feedback zu ihrer Arbeit bekommen?

Und alle wissen, dass selbst nach fast zehn Jahren Notfallsanitätärgesetz der Notfallsanitäter immer noch nicht seinen Beruf so ausüben kann, wie es sein Ausbildungs- und Ausübungsgesetz vorsieht. Dies ist übrigens laut Umfragen der Hauptgrund für die Abwanderung aus dem Rettungsdienst. Dennoch ist kaum jemand bereit, es zu ändern.

Und wen suchen wir uns als Auszubildenden für einen der schönsten Berufe aus? Insbesondere der öffentlichen Dienst entscheidet sich offensichtlich aufgrund seiner Assessmentregeln zu häufig für Abiturienten, die nach wenigen Jahren ins Studium gehen. Dabei können wir bei den Bewerbern (noch) aus dem Vollen schöpfen. Wo wir auf eine freie Ausbildungsstelle bis zu 100 Bewerbungen erhalten, wären andere Arbeitgeber aus dem Gesundheitswesen froh, wenigstens eine Bewerbung zu erhalten.