

Motivlagen von NotSans den Rettungsdienst zu verlassen

-Eine explorativ kontrastierende Studie-

Lisa Gregorius, Magdalena Höcker & Lütfiye Turhan

Kontakt: projekt-rettungswissenschaften@web.de

Hintergrund & Fragestellung

Die Ausbildungsklassen sind erfahrungsmäßig gut gefüllt, Bewerber*innen auf die Notfallsanitäterausbildung gibt es häufig mehr als Ausbildungsplätze (vgl. DRK Rheinhessen-Nahe, o.J.), doch es fehlt an Rettungsfachpersonal im Rettungsdienst. Eine hohe körperliche und psychische Belastung scheint naheliegend und wird wiederholt als Grund für den Ausstieg vermutet. Doch was steckt tatsächlich hinter den Berufsausstiegen? Warum verlassen Notfallsanitäter*innen (NotSans) ihren erlernten Beruf? Die vorliegende Studie fragt nach den (kontextgebundenen) Motivlagen von (ausgestiegenen) NotSans ihren Beruf zu verlassen.

Literatur: Lehwitz-Litzmann, R. & Hofmann, T. (2022): Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen. SOFI Working Paper 2022-2024. Göttingen: SOFI.
Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Überarb. Aufl. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
Schön, B. (1979): Quantitative und qualitative Verfahren in der Schulforschung. In: Schön, B. & Hurrelmann, K. (Hrsg.): Schullalltag und Empirie. Neuere Ansätze in der schulischen und beruflichen Sozialisationsforschung, S. 17-29.
Sieber, F.; Kodulla, R.; Urban, B.; Groß, S. & Prückner, S. (2020): Entwicklung der Frequenz und des Spektrums von Rettungsdienstseinsätzen in Deutschland. In: Notfall + Rettungsmedizin, 23, S. 490-496.

Methoden

Samplingstrategien

- Convenience Sampling
- Schneeballsystem

Semistrukturierte qualitative Interviews

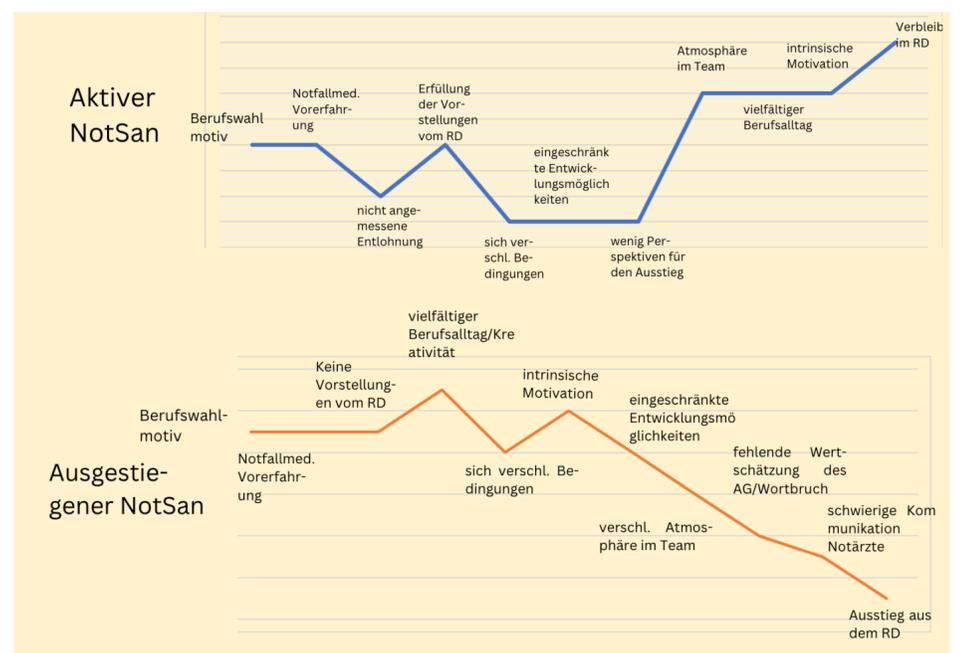
Grundlage der qualitativen Einzelinterviews (n = 4) sind zwei Leitfäden:

1. ausgestiegene Notsans
2. aktive Notsans

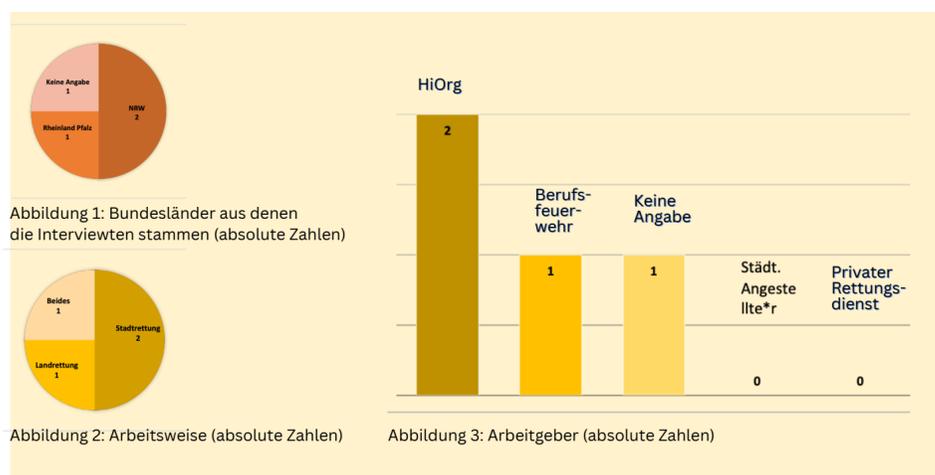
Auswertung

Mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2015) werden die wesentlichen Inhalte strukturiert, teils zusammengefasst, darstellbar & kontrastierbar gemacht.

Kontrastierung (Auswahl)



Sample



Ergebnisse (Auswahl)

- **Arbeitsklima und Atmosphäre im Team:** Das Arbeitsklima und die familiär-offene Atmosphäre im Team wird in einem Fall als ein Motiv für den (vorläufigen) Verbleib im Rettungsdienst benannt. Allgemein wird auch von den übrigen Interviewpartnern das Arbeitsklima als familiär, intensiv und tendenziell gut beschrieben, jedoch muss differenziert werden. Durch die zunehmende Flexibilisierung der Dienste (Dienst auf fremden Wachen), der Expansion der Wachen und das Ausscheiden einer spürbaren Anzahl an mittelalten Kollegen, wird das Klima und das Auftreten der Kollegen auf einigen Wachen als deutlich unverbindlicher wahrgenommen. Auch eine fehlende Identifikation neuer Kollegen mit der (neuen) Wache bzw. neuen Arbeitsweisen im neuen/vorläufigen Kollegium, wird als spannungsträchtig empfunden und stört den früher erlebten Zusammenhalt unter den Kollegen (Folge der Flexibilisierung der Dienste und Aufweichen der Wachenkultur). In einem Fall wird das Klima sogar so empfunden, dass seit geraumer Zeit deutlich häufiger übereinander gesprochen wird, statt, dass die Kollegen miteinander sprechen (Denunziantentum, Ich-Bezogenheit). Auch die interkollegiale Freizeitgestaltung wird als deutlich seltener wie früher beschrieben. Einzig der NotSan, der aktuell keine Ausstiegsgedanken hat, beschreibt das Wachenklima und die Atmosphäre als durchweg positiv. Es kann sich blind aufeinander verlassen werden und es wird einiges für den Teamzusammenhalt getan (z.B. Kurse zum Crew Ressource Management).
- **Entwicklungsperspektiven:** Beim Berufsbild NotSan werden fehlende berufliche Perspektiven und Aufstiegschancen wahrgenommen. Ergänzend zum NotSan kommen lediglich Zusatzqualifikationen (z.B. Praxisanleiter, Medizinproduktebeauftragter), die als nicht angemessen monetär honoriert und inhaltlich unterfüttert wahrgenommen werden. Die intrinsische Motivation (Wille Prozesse zu verbessern) und der Wunsch nach Kompetenzerwerb werden geschildert, durch den Arbeitgeber (AG) jedoch fehlt ausnahmslos die Unterstützung in Fort- und Weiterbildungsthemen. Dies wird oft als wenig wertschätzend bis hin zur Geringschätzung wahrgenommen. Persönliche Interessen und Weiterentwicklungswünsche stehen oft den ökonomischen Interessen des AGs gegenüber, was in einigen Fällen zu einem schlechten Standing des AGs bei den Mitarbeitern führt.

- **Entwicklung des Rettungsdienstes:** Die wahrgenommene Entwicklung des Rettungsdienstes umfasst mehrere Ebenen & kann nicht eindimensional betrachtet werden. Zum einen nehmen die NotSans eine Veränderung in der gesellschaftlichen Erwartungshaltung wahr (RD als niederschwellige 24 h Maximalversorgung), womit für die meisten Rettungswachen eine steigende Einsatzzahl & Einsatzbelastung verbunden ist. Die einsatzfreie Zeit auf der Wache, gemeinsam mit den Kollegen, wird in diesem Zusammenhang als zu knapp erlebt. Zum anderen beschreiben die NotSans ein teils exponentielles Wachstum an Wachen, Personalkörper, Ausbildungsplätzen & Personal in der Führungsetage, was als eher negativ empfunden wird, da Verantwortlichkeiten für Entscheidungen durch die Expansion intransparent geworden sind. Auch wird über Wachen- & Personaltrennung gesprochen, was Unzufriedenheit bewirkt. Der Austausch mit den Kollegen und Einsatznachbesprechungen leiden aufgrund eines erhöhten Zeitdrucks, was als negativ empfunden wird. Zudem wird berichtet, dass Probleme/Sorgen/Nöte der NotSans von einigen Führungskräften (z.B. Wachenleitung) nicht ernstgenommen werden. Stattdessen wird der Personalkörper in einigen Wachen mit Freelanzern & NotSans aus weit entfernten Gegenden aufgestockt, was wiederum das eigentlich familiäre Wachenklima stört.
- **Wertschätzung & Rückhalt:** Alle NotSans berichten über (partiell) fehlende Wertschätzung & Rückhalt. Dabei sind die Berichte zweigeteilt. Zum einen wird über fehlende Wertschätzung in der Gesellschaft berichtet (RD als Dienstleister, der auf Abruf ist; gleichzeitige Ignoranz gegenüber der Rettungskräfte im Alltag). Zum anderen nehmen fast alle NotSans eine fehlende Wertschätzung & einen fehlenden Rückhalt beim AG wahr. Es wird über das Gefühl berichtet vom AG nicht ernst genommen zu werden, indem Prozesse/Vorgänge, die das Personal betreffen, nicht transparent gemacht werden. Ein NotSan berichtet konkret über das Gefühl der Übervorteilung von Kollegen, die der Führungsetage nach dem Mund reden & der Benachteiligung bei der Besetzung von Positionen (z.B. NEF-Fahrer) von Mitarbeitern, die ihren persönlichen Standpunkt vertreten. Vom Gefühl der Austauschbarkeit wird berichtet. Auch Auszubildende sind auf einen Interviewpartner zugekommen & haben berichtet, dass sie sich nicht vom AG wertschätzt fühlen. Lange Stellungnahmen bei Transportverweigerungen & Bagatelleinsätzen werden als energieraubende Rechtfertigungen berichtet.