4. Zukunftsforum Rettungsdienst am 28./29. Januar 2019 in Hamburg

Fachkräftesituation im Rettungsdienst – Herausforderung für Arbeitgeber

Prof. Dr. Gordon Heringshausen M.A.
Studiengangleiter „Notfallpädagogik – Pädagogik im Gesundheitswesen B.A.“

akkon
hochschule für humanwissenschaften

Prof. Dr. Gordon Heringshausen M.A.
Lehrstuhl für Gesundheitspädagogik & angewandte Gesundheitswissenschaften
Notfallsanitäter & Praxisanleiter im Rettungsdienst

Studiengangleiter „B.A. Pädagogik im Gesundheitswesen“
Notfallpädagogik – Pflegepädagogik – Gesundheitspädagogik

Akkon-Hochschule für Humanwissenschaften Berlin

Kontakt: gordon.heringshausen@akkon-hochschule.de

Gliederung

- Einstieg
- Ein aktueller (Rück-)Blick auf den Arbeitsmarkt im Rettungsdienst
- Lösungsvorschläge der Politik, der Experten und der Arbeitgeber
- Ein weiterer individueller Ansatz zur Zukunftssicherung des Rettungsdienstes
- ... was nun?
- Kollegialer Austausch

Fachkräftemangel im Rettungsdienst ?

DRK besorgt über Personalengpässe im Rettungsdienst

Personalmangel

Frustrierte Mitarbeiter beim Rettungsdienst

Fachkräftemangel

Notärzte schlagen Alarm: Es gibt zu wenig Retter in der Region

EXKLUSIV Kopfprämien für neue Leute

Dem Rettungsdienst im Land fehlen 400 Mitarbeiter

Stehen die Rettungsdienste vor dem Kollaps?

KOMMENTAR Hoher Personalmangel

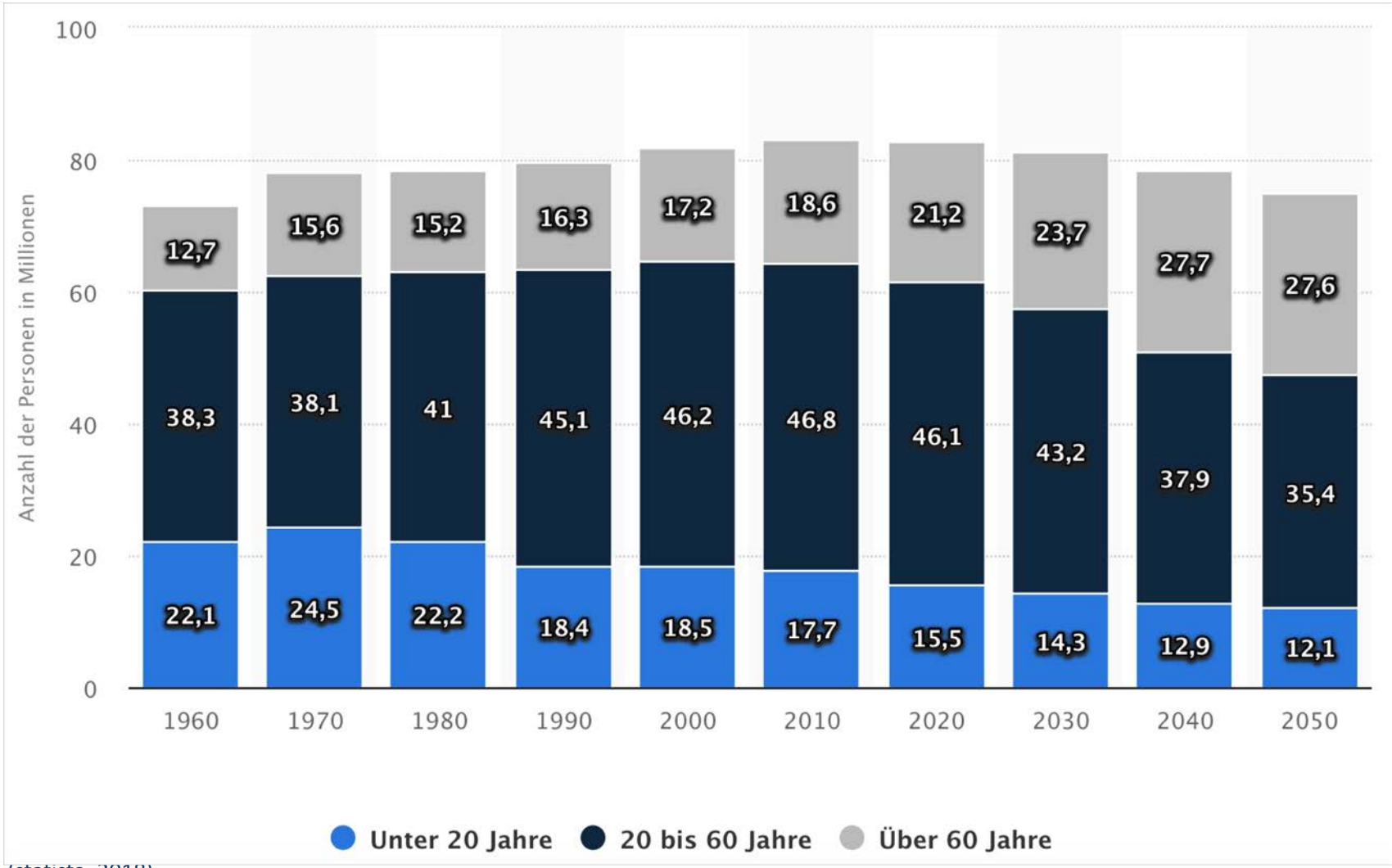
Rettungsdienst im Wachkoma

Fachkräftemangel im Rettungsdienst ? – Literatur

➔ *Ein kurzer Blick zurück zum 30.01.2018*

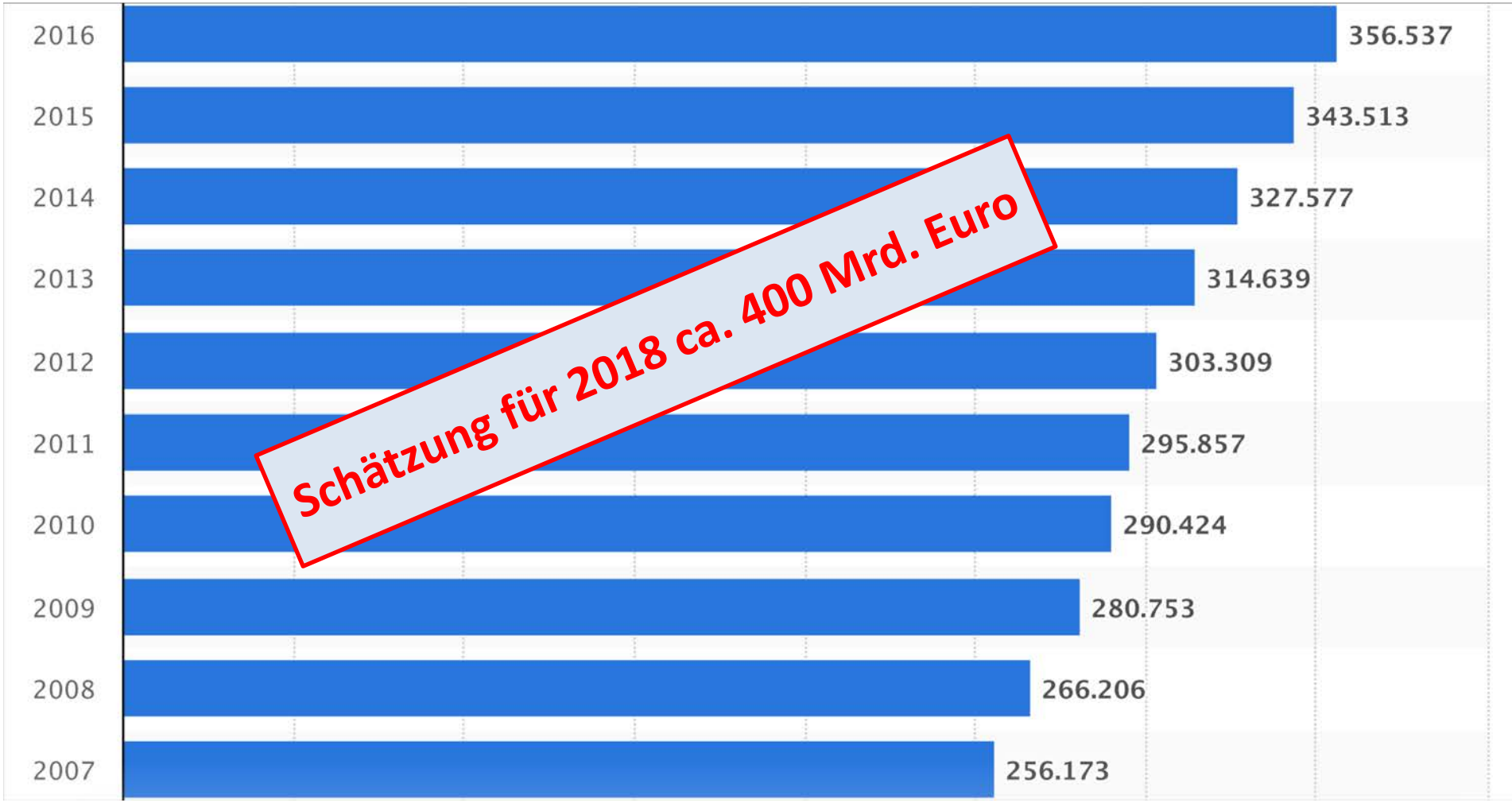
- Zahlen, Daten, Fakten - Bevölkerung und Personal
- Einsätze im RD
- Fazit vom 30.01.2018

Bevölkerungsentwicklung in Deutschland



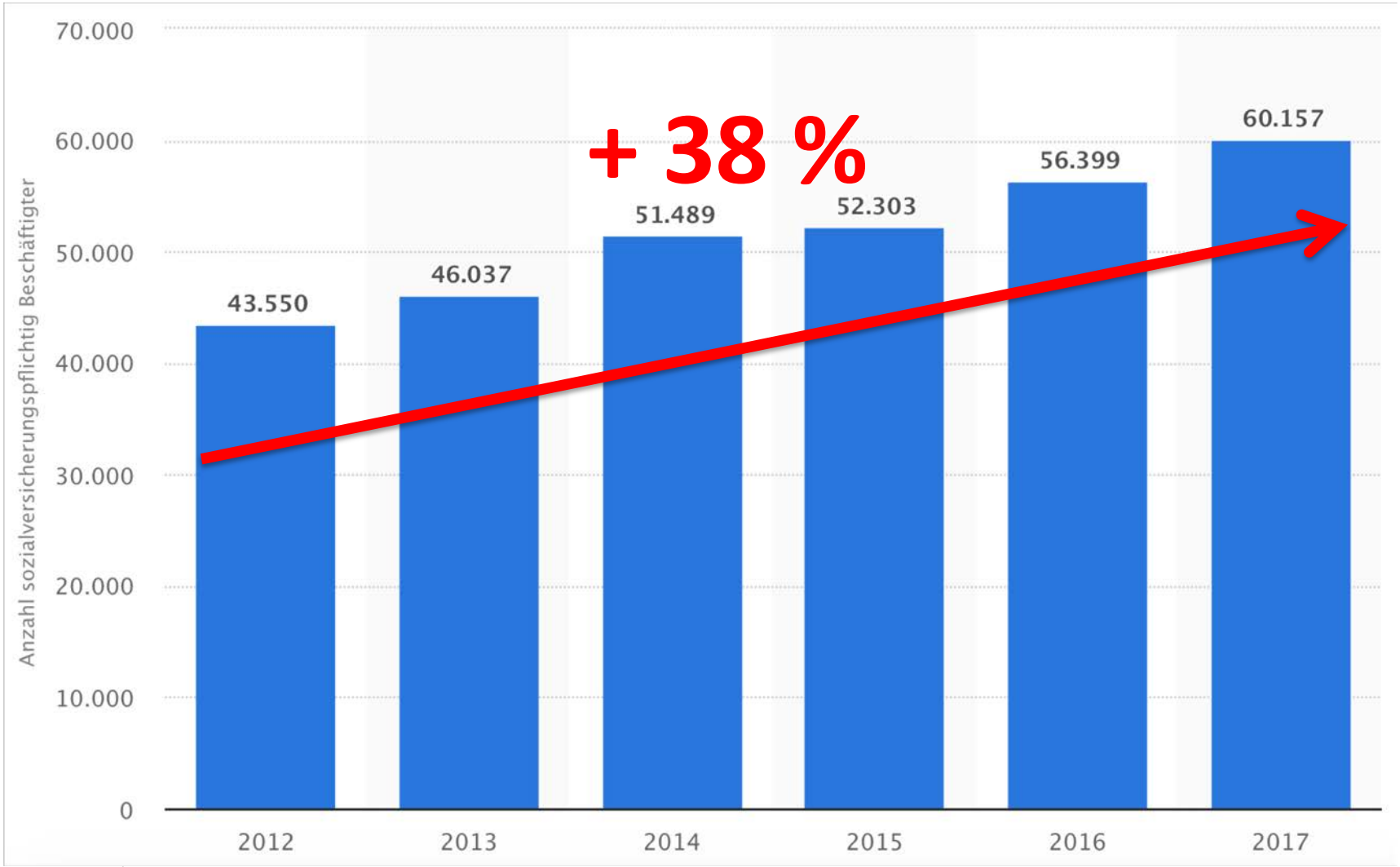
(statista, 2018)

Gesundheitsausgaben in Deutschland 2007 bis 2016



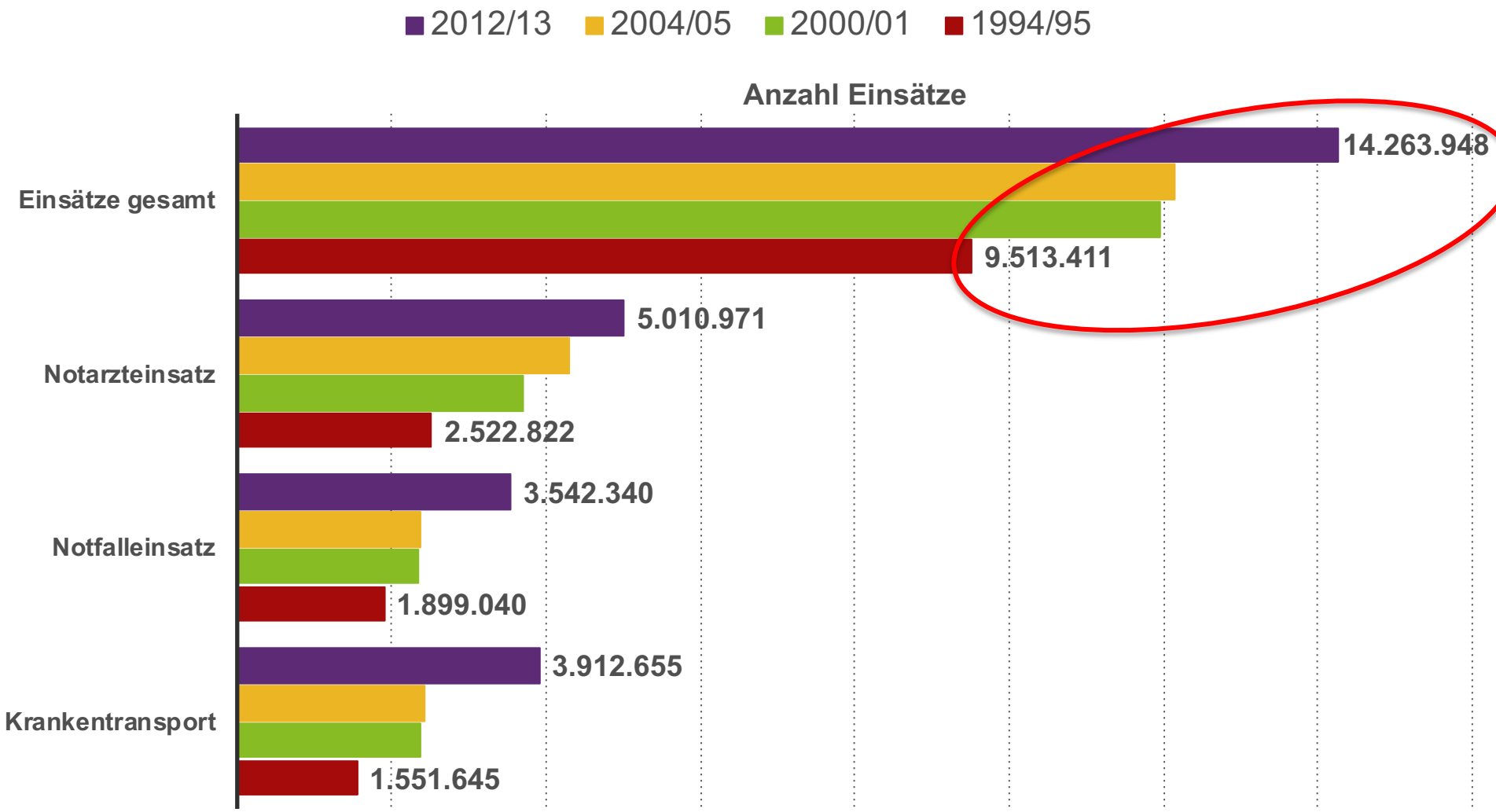
(statista, 2018)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im RD in Deutschland



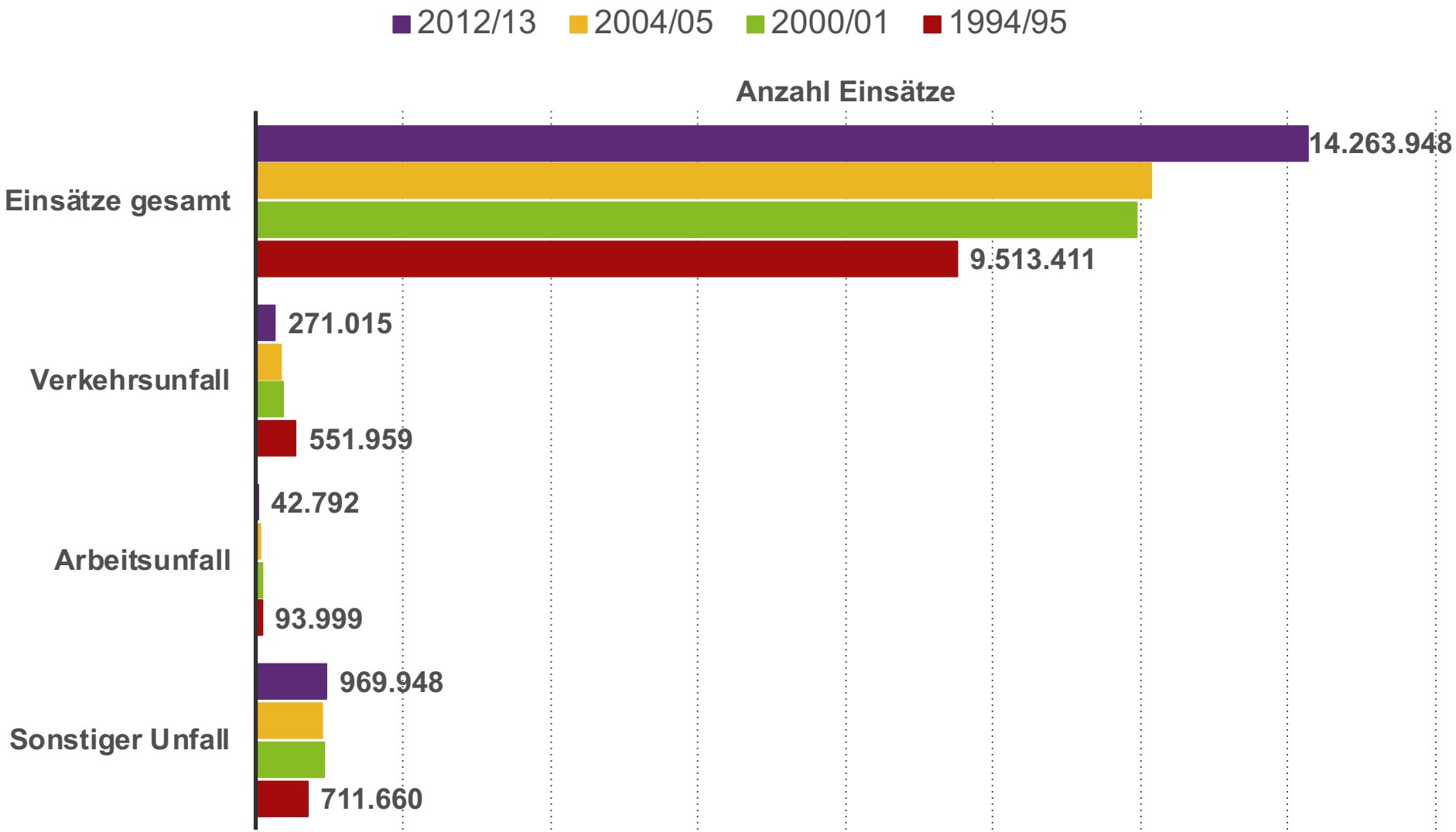
(statista, 2018)

Einsatzfahrtaufkommen im RD nach Einsatzart bis 2014



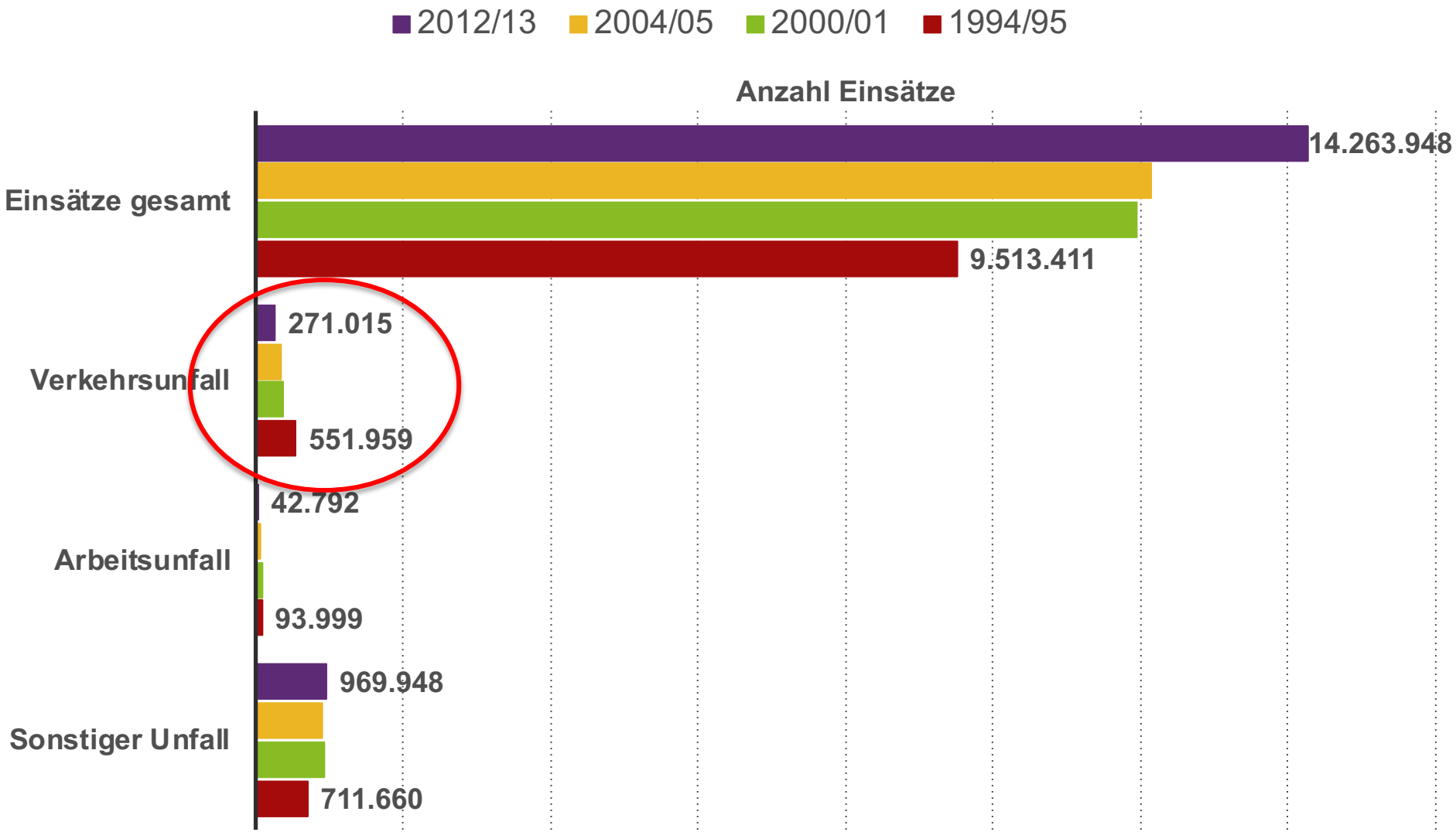
(statista, 2017)

Einsatzfahrtaufkommen im RD nach Einsatzanlass bis 2014



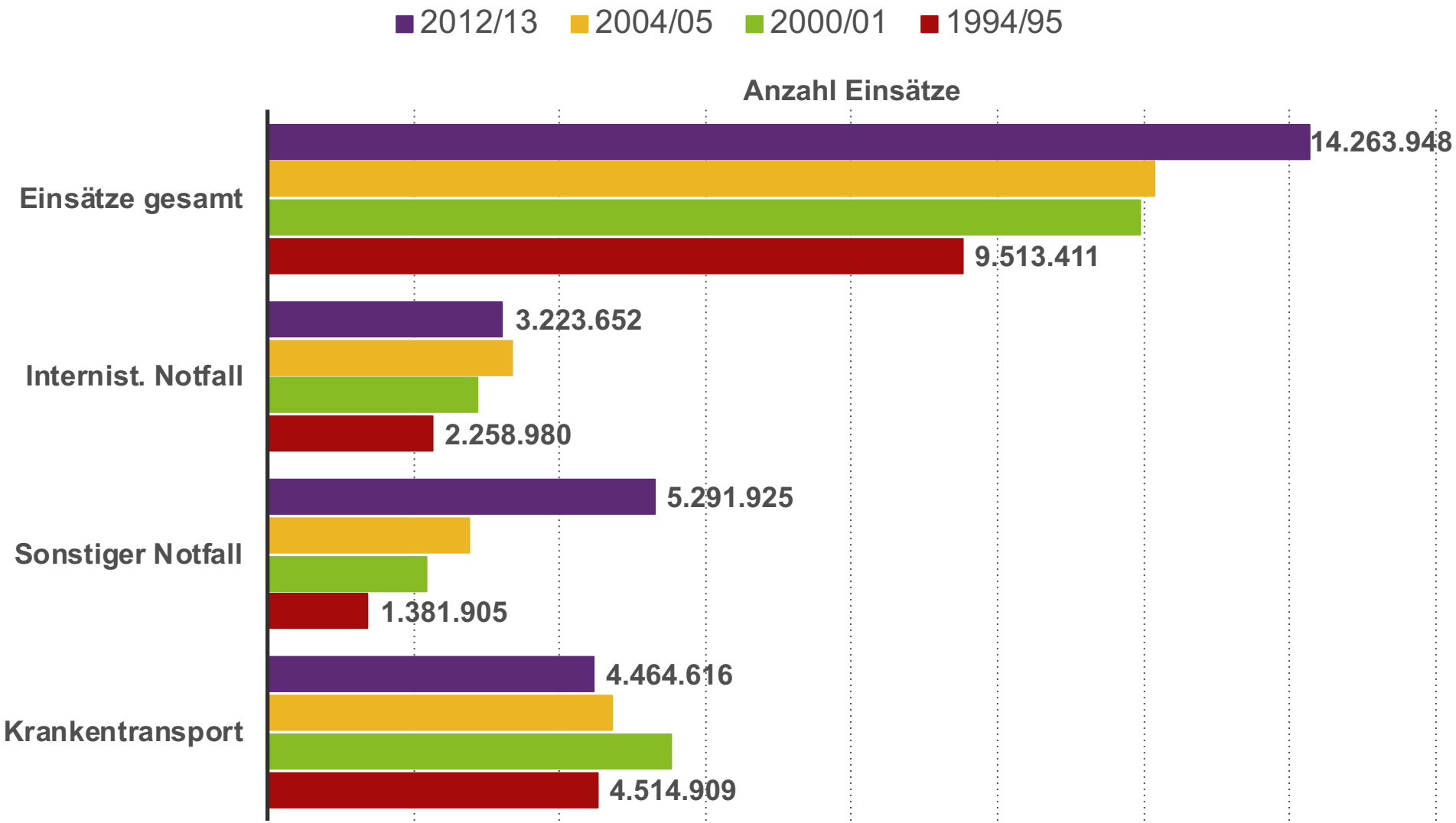
(statista, 2017)

Einsatzfahrtaufkommen im RD nach Einsatzanlass bis 2014



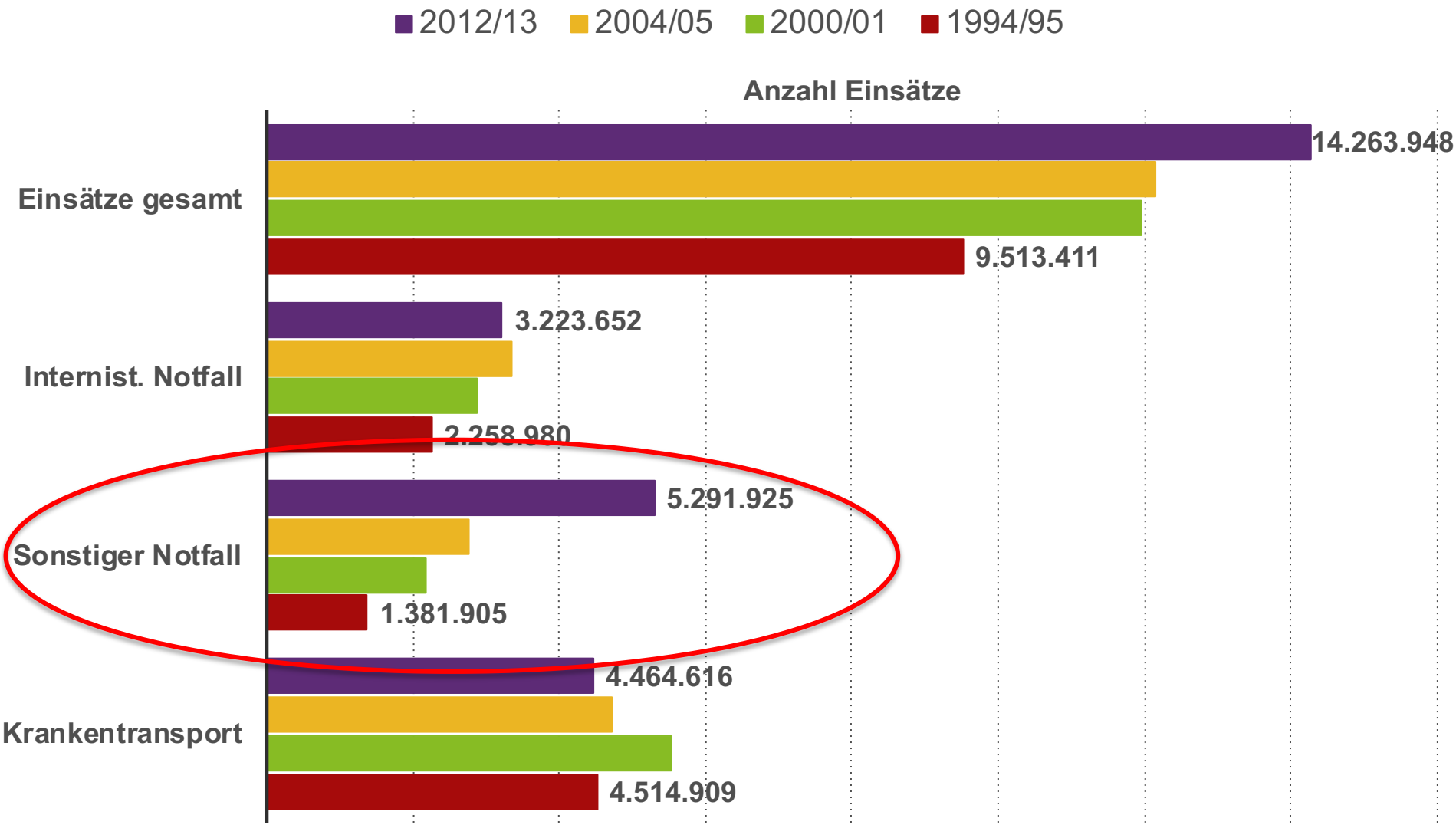
(statista, 2017)

Einsatzfahrtaufkommen im RD nach Einsatzanlass bis 2014



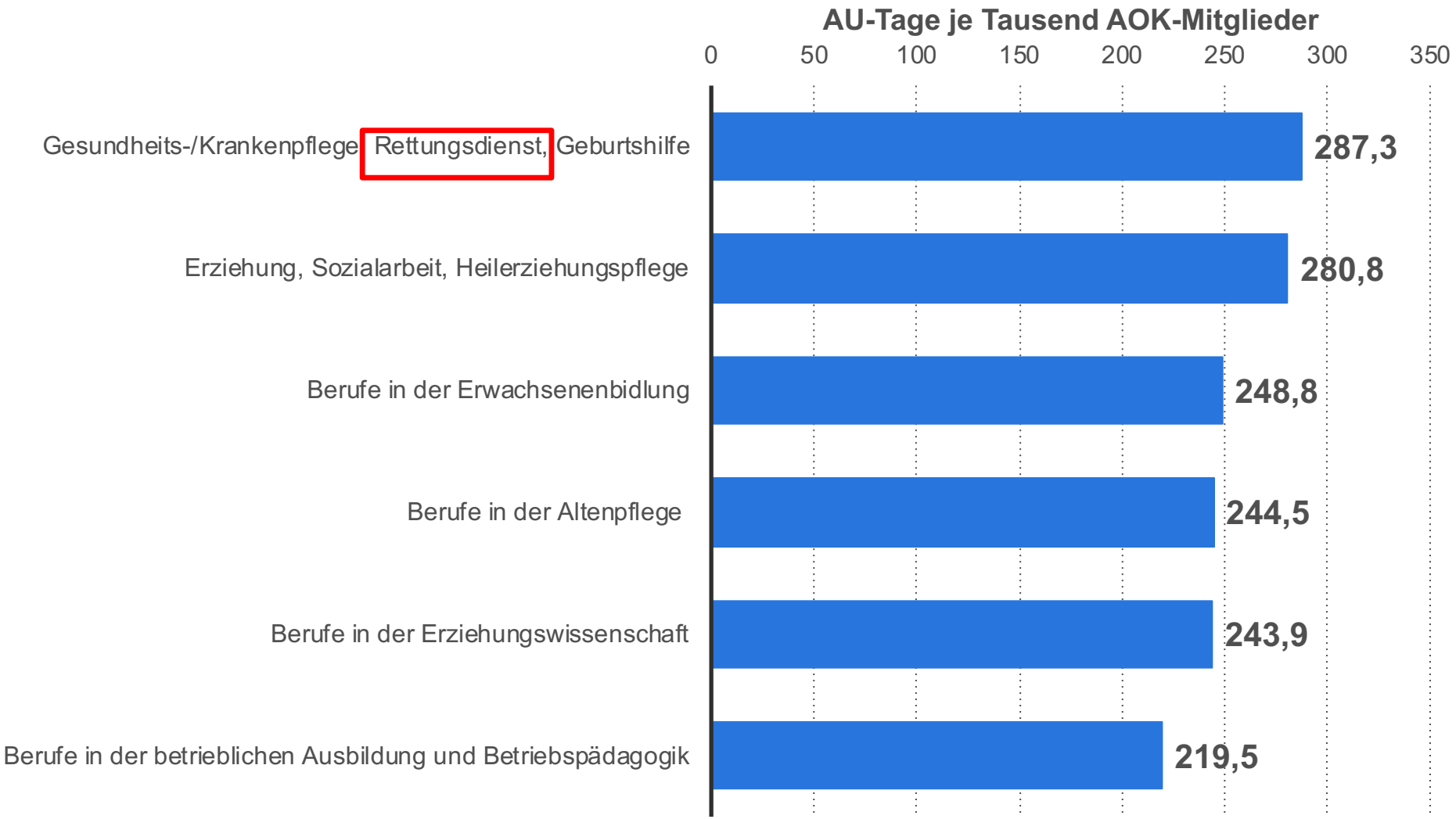
(statista, 2017)

Einsatzfahrtaufkommen im RD nach Einsatzanlass bis 2014



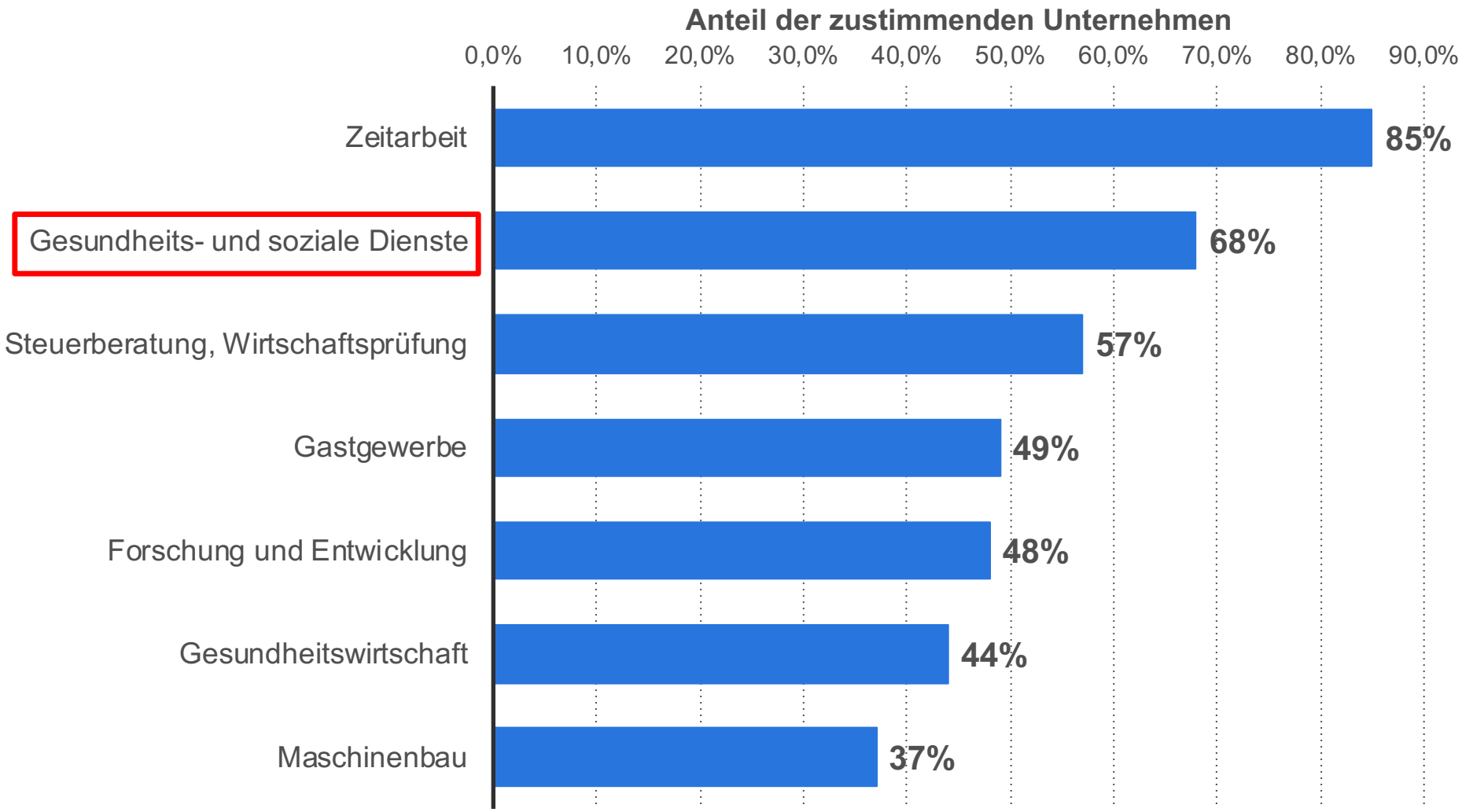
(statista, 2017)

Berufsgruppen mit den meisten Fehltagen aufgrund von „Burn-out-Erkrankungen“ 2015



(statista, 2017)

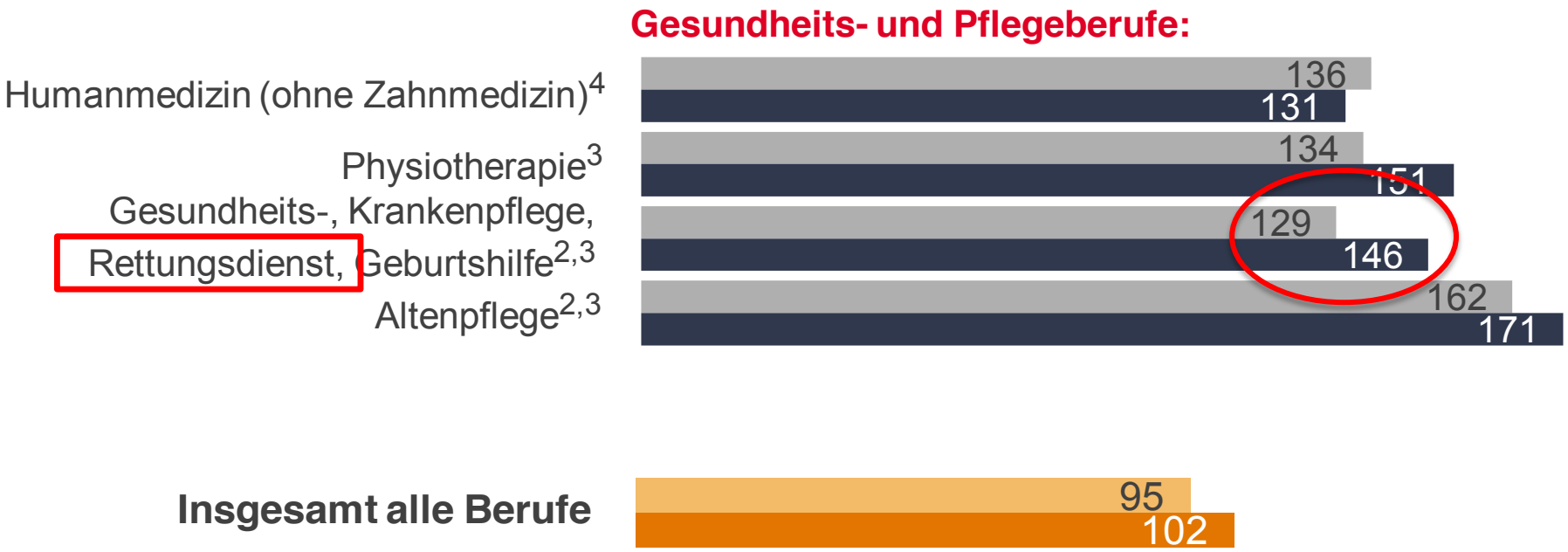
Umfrage zum Risiko des Fachkräftemangels für das eigene Unternehmen



(statista, 2017)

Fachkräftesituation – Rettungsdienst 2016 versus 2017

Durchschnittliche Vakanzzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen bei Abgang in Tagen[1]
Gleitender Jahresdurchschnitt, jeweils November bis Oktober



[2]

Fachkräftesituation - Rettungsdienst

Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe
Dezember 2017

[2]

Fazit vom 30.01.2018 – Erinnern Sie sich?

Sechs Vorschläge für Arbeitgeber im Rettungsdienst:

➔ Richten Sie sich **strategisch** aus und werden Sie ein **attraktiver Arbeitgeber**!

1. Qualifizieren Sie Ihre Mitarbeiter! (z.B. Aus- und Weiterbildung/Studium)
2. Entwickeln Sie gezielt Ihre Leitungs- und Führungskräfte! (z.B. Coaching, Studium)
3. Lassen Sie Mitarbeiter mitentscheiden! (z.B. Arbeitszeiten, Dienstplan)
4. Achten Sie auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter! (z.B. Gesundheitsmanagement)
5. Erheben Sie konkrete Bedarfe Ihrer Mitarbeiter! (z.B. IST-Bedarfsanalyse)
6. Erlauben Sie sich, sich auch selbst zu verändern! (z.B. Weiterbildung, Coaching)

➔ *... und nun ein „lösungsorientierter Blick“ voraus*

- „Lösungen“ der Entscheider und Akteure im Gesundheitswesen
- ... ein weiterer möglicher Ansatz
- Diskutieren wir darüber...!

Lösungsvorschläge - Bundesministerium

Bundesministerium für Gesundheit

Was sagt denn unser Bundesminister

Herr Jens Spahn dazu?

.... nichts! ☹

.... aber:

Lösungsvorschläge - Bundesministerium

Bundesministerium für Gesundheit

Bildquelle: www.ntv.de

Bildquelle: www.zdf.de

Lösungsvorschläge - Bundesministerium

Bundesministerium für Gesundheit

So verbessern wir die Notfallversorgung

(Pressemitteilung vom 19.12.2018)

1. Wir schaffen gemeinsame Notfallleitstellen, erreichbar unter 112 oder 116117
2. Bestimmte Krankenhäuser richten integrierte Notfallzentren ein, um Patienten direkt an die richtige Stelle zu leiten
3. Rettungsdienst künftig eigenständiger medizinischer Leistungsbereich

Quelle: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/notfallversorgung.html#c14520

Lösungsvorschläge - Berufsverband Rettungsdienst

Download Kontakt FACHKRÄFTE

DBRD
Deutscher Berufsverband Rettungsdienst e.V.

BEFRAGUNG ZUR PERSONALSITUATION IM RETTUNGSDIE

Verfasst am 01. November 2016.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Fachkräftemangel scheint in de

Wir wollen es genau wissen uns lad

und in eurem Netzwerk möglichst g

https://www.soscisurvey.de/RD-Pe

Wir freuen uns auf eure Antworten!

Like 0

13.01.2015: DBRD HAT KRANKENKASSEN UND GEWERKSCHAFTEN ZU EINEM "RUNDEN TISCH" EINGELADEN

Verfasst am 13. Januar 2015.

Entgelt – und Tarifverhandlungen gehören nicht zu den originären Aufgaben eines Berufsverbandes. Dennoch wollen wir unsere Mitglieder auch auf diesem Gebiet unterstützen. Eine klare Aussage zur tariflichen Eingruppierung der Notfallsanitäter ist überfällig und kann dazu beitragen, dem sich zunehmend entwickelnden Fachkräftemangel im Rettungsdienst entgegen zu wirken. Wir brauchen in der Zukunft adäquat ausgebildete und gut bezahlte Fachkräfte für die anspruchsvolle Tätigkeit im Rettungsdienst. Daher haben wir uns entschlossen die Vertreter der Krankenkassen sowie der Gewerkschaften ver.di und komba zu einem „Runden Tisch" am 10.03.2015 in Hamburg einzuladen und als Moderatoren sowie Fachberater zur Verfügung zu stehen.

Like 0

Quelle: https://www.dbrd.de/component/search/?searchword=fachkräfte&searchphrase=all&Itemid=404 27.01.2019

Lösungsvorschläge - Verdi

Infopost Rettungsdienst (Mai 2018)

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

ver.di

Titel: Fachkräftemangel im Rettungsdienst?

➔ unsere Antwort:

- Belastungen reduzieren
- Beschäftigte qualifizieren
- Arbeitszeit verkürzen

Quelle: https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5afc085756c12f2e7f7f10fe/download/WEB-lugblatt%20Rettungsdienst_Mai%202018.pdf

Lösungsvorschläge - GMK & KMK

KULTUSMINISTER KONFERENZ

Gemeinsamer Bericht

der Gesundheitsministerkonferenz und der

Kultusministerkonferenz

„Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen“

(Beschluss vom 12.06.2015 und 24./25.06.2015)

Quelle: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_06_12-Fachkraeftesicherung-im-Gesundheitswesen.pdf

Lösungsvorschläge - GMK & KMK

KULTUSMINISTER KONFERENZ

Suchbegriff: *Rettungsdienst*

➔ 1 Treffer

„Für die Ausbildung nach dem Notfallsanitätergesetz ist eine weitgehende Finanzierung über die Transportkosten im Rettungsdienst vorgesehen.“ (S. 29)

Quelle: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_06_12-Fachkraeftesicherung-im-Gesundheitswesen.pdf

Lösungsvorschläge – Sachverständigenrat SVR

SVR GESUNDHEIT

SACHVERSTÄNDIGENRAT
zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen

Bedarfsger ung
der sversorgung

Keine Inhalte: Rettungsdienst/Fachkräftemangel

Quelle: https://www.svr-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/Gutachten/2018/SVR-Gutachten_2018_WEBSEITE.pdf

Lösungsvorschläge - Rettungsdienstanbieter

Diverse Maßnahmen:

- Verstärkung der Ausbildung von RettungssanitäterInnen
- Verstärkung der Ausbildung von NotfallsanitäterInnen
- Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden
- verstärkte überregionale Personalgewinnung
- stärkere Einbindung des Ehrenamtes in den Rettungsdienst
- Schaffung von niederschwelligen Einstiegsmöglichkeiten in die Tätigkeiten und Berufe des Rettungsdienstes, z.B. für Wiedereinsteiger und Flüchtlinge
- u.a. An- bzw. Abwerbung - „Kopfprämien“ von 1000 Euro

LÖSUNG

Was bleibt uns nun übrig???

Ein möglicher in ***ansatz:***

- umsetzbar -

➔ **Personalentwicklung Ihres Personals als <u>eine</u> Strategie**

Demografie als zukünftige personalpolitische Herausforderung im Rettungsdienst

Personalentwicklung – theoretisch ganz einfach ....

- Körperliche und psychische Leistungsfähigkeit aufrechterhalten
- Notwendige Kompetenzen sicherstellen
- Entfaltung von Kompetenzen und Potentialen ermöglichen
- Motivation und Eigenverantwortung fördern
- Image und Attraktivität erhöhen

Personalentwicklung – Aber wie gelingt es praktisch?

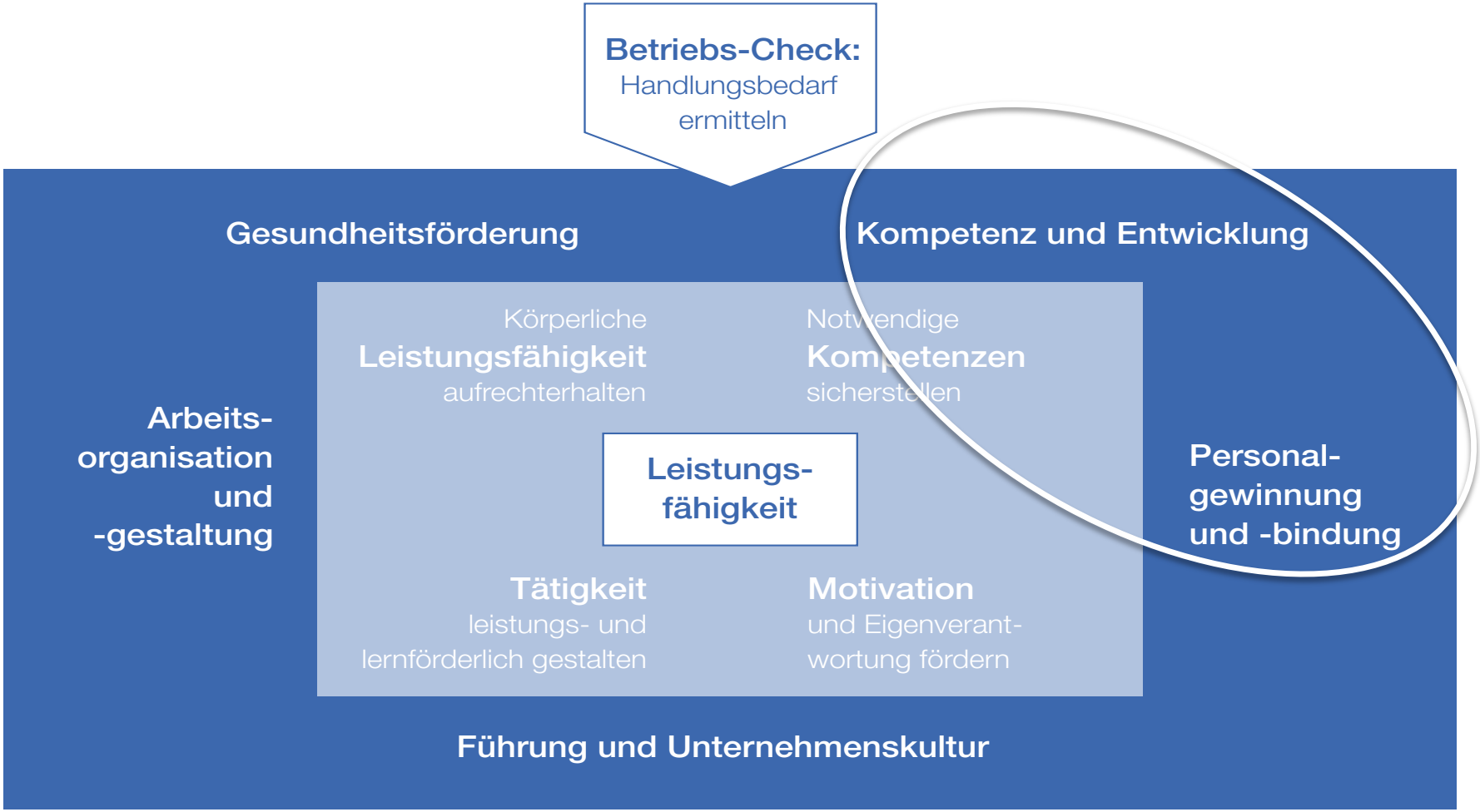
- Wie lässt sich ein unternehmensspezifischer Bedarf feststellen?
- Durch welche Maßnahmen lassen sich Mitarbeiter einladen und für diese Entwicklungsprozesse begeistern?
- Wie gelingt eine erfolgreiche Umsetzung im Unternehmen?
- An welchen Erfolgsfaktoren lässt sich Personalentwicklung messen?
- Was kostet systematische Personalentwicklung und wie wird ein Mehrwert sichtbar und nutzbar?

Relevanz von Personalentwicklung

„Der Arbeitsalltag in der Notfallrettung ist geprägt durch die Einwirkung physischer und psychischer Belastungen, wie sie in dieser Intensität in anderen Berufen kaum vorkommen.“

(Mühlen et al. 2005, S. 176)

Handlungsfelder einer nachhaltigen Personalentwicklung



(Winterstein & Hofmann, 2006)

5 Ansätze zur Umsetzung von Personalentwicklung

1. Beratungs- und bereuungsorientierter Ansatz

Ziel ist es, den/der einzelnen MitarbeiterIn bei der individuellen Bewältigung konkreter Herausforderungen zu unterstützen.

Dabei zielt dieser Ansatz sowohl auf die berufsbedingten und einsatzspezifischen Abläufe als auch auf den eigenen beruflichen Entwicklungsprozess des Mitarbeitenden.

Anwendungsbeispiele in der Notfallversorgung: 0 (-) - - - - - - - - - - - - - - - - 10 (+)

- Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche
- Coaching
- Mentoring & kollegiale Beratung

(Ryschka et al., 2008)

5 Ansätze zur Umsetzung von Personalentwicklung

2. Arbeitsintegrierter Ansatz

Ziel ist es, einen Kompetenzerwerb bei den Mitarbeitenden indirekt über die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitsumgebung zu realisieren.

Dies ist sowohl im Einsatzgeschehen als auch in der Einsatznachbereitung von elementarer Bedeutung für die eigene Kompetenzentwicklung.

Anwendungsbeispiele in der Notfallversorgung: 0 (-) - - - - - - - - - - - - - - - - 10 (+)

- Kompetenzförderliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben
- Partizipation in Problemlöse- und Mitarbeitergruppen
- Zielvereinbarungen als unterstützendes Element der Kompetenzentwicklung

(Ryschka et al., 2008)

5 Ansätze zur Umsetzung von Personalentwicklung

3. Aufgabenorientierter Ansatz

Ziel ist es, dass Mitarbeiter durch gezielte Trainings und Fortbildungen Qualifikationen, Wissen und Kompetenzen erwerben, die sie im konkreten Anwendungsfall einsetzen können um berufliche Anforderungen zu bewältigen.

Im Mittelpunkt steht die Förderung einer aktiven Lernhaltung der Mitarbeitenden.

Anwendungsbeispiele in der Notfallversorgung: 0 (-) - - - - - - - - - - - - - - - - 10 (+)

- face-to-face Training
- Computer-Web-Based Training
- Blended Learning

(Ryschka et al., 2008)

5 Ansätze zur Umsetzung von Personalentwicklung

4. Teamorientierter Ansatz

Ziel ist es, durch systematische Interventionen die Optimierung der Kommunikation und der Kooperation innerhalb realer Arbeitsgruppen zu erreichen. Zusätzlich lassen sich so individuelle, soziale und methodische Kompetenzen entwickeln.

Anwendungsbeispiele in der Notfallversorgung: 0 (-) - - - - - - - - - - - - - - - - 10 (+)

- Teamentwicklungstraining
- Simulationstraining
- Outdoortraining

(Ryschka et al., 2008)

5 Ansätze zur Umsetzung von Personalentwicklung

5. Training von Verhalten

Ziel ist es, in von Experten geleiteten Weiterbildungsmaßnahmen überfachliche Fähigkeiten zu entwickeln. Im Mittelpunkt steht das systematische Üben mit Verhaltensalternativen.

Anwendungsbeispiele in der Notfallversorgung: 0 (-) - - - - - - - - - - - - - - - - 10 (+)

- Kommunikations- und Gesprächsführungstraining
- Stressmanagementtraining & Konfliktlösetraining
- Interkulturelles Kompetenztraining

(Ryschka et al., 2008)

5 Ansätze zur Umsetzung von Personalentwicklung

➔ Was gilt es im Ergebnis festzuhalten – Ist ein Bedarf ersichtlich?

0 (-) - - -

Fazit

Perspektiven für die Notfallversorgung:

- **Körperliche Leistungsfähigkeit aufrechterhalten** (Gesundheit individuell fördern, Arbeitsmaterial bereitstellen)
- **Notwendige Kompetenzen sicherstellen** (Qualifikationslücken vorbeugen, Wissenstransfer zwischen Jung und Alt sicherstellen)
- **Die Entfaltung von Kompetenzen und Potentialen ermöglichen** (Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhöhen)
- **Motivation und Eigenverantwortung fördern** (Entwicklungsperspektiven bieten, eine Wertschätzungskultur entwickeln)

Fazit

- Probleme bei der Fachkräftegewinnung, steigende Anforderungen vor dem Hintergrund der aktuellen politischen und zukünftig demographischen Entwicklungen als auch eine zunehmende Ressourcenoptimierung und Fokussierung auf Wirtschaftlichkeit *erfordern* eine *zieldienliche Personal-entwicklungsstrategie* für die Beschäftigten im Rettungsdienst.

Fazit

- Probleme bei der **Fachkräftegewinnung**, steigende **Anfr** dem Hintergrund der aktuellen politischen und **schen Entwicklungen** als auch eine zun **ptimierung** und Fokussierung auf **Wirtsch** ***zieldienliche Personal-entwicklungsst*** gten im Rettungsdienst.

Demografie als zukünftige personalpolitische Herausforderung im Rettungsdienst

➔ **uentwicklung ist Führungs- und Zukunftsaufgabe!**

weiterführende Literatur

- Heringshausen G, Schumann H (2018) **Demografie als zukünftige personalpolitische Herausforderung im Rettungsdienst.** retten 04/18: 246-251
- Heringshausen G (2018) **Zahlen - Daten - Fakten Zur aktuellen Fachkräftesituation im Rettungs-dienst.** Rettungsdienst 09/18: 20-25
- Heringshausen G (2017) **Möglichkeiten der Gesundheitsförderung als ein Qualitätskriterium des zukünftigen Personalmanagements.** In Behr´s Jahrbuch, Handbuch Sozialmanagement 2017 (Kapitel C3.18). Hamburg: Behr´s Verlag.
- Heringshausen G, Goersch H (2015) ***Instrumente, Möglichkeiten und Handlungsempfehlungen der Personalentwicklung im Rettungsdienst***. Rettungsdienst 01/15: 24-28
- Heringshausen G, Goersch H, Schumann H (2014) ***Auswirkungen der Demografie – Strategien der Personalentwicklung im Rettungsdienst.*** Rettungsdienst 10/14: 19-23

Raum für Diskussion

Kontakt:

Prof. Dr. Gordon Heringshausen M.A.

Studiengangleiter „B.A. Pädagogik im Gesundheitswesen“

Notfallpädagogik – Pflegepädagogik – Gesundheitspädagogik

Akkon-Hochschule für Humanwissenschaften Berlin

➔ **E-Mail: gordon.heringshausen@akkon-hochschule.de**