

Arbeitszufriedenheit von Gemeindefallsanitäter*innen im Oldenburger Land – eine Mixed-Methods Studie

Tjard Sattler, Tom Stadtlander, Johanna Lubasch

Fakultät VI Medizin und Gesundheitswissenschaften, Department für Versorgungsforschung

✉ tjard.sattler@uni-oldenburg.de

Einleitung

Gemeindefallsanitäter*innen (GNFS) sind eine innovative Ressource zur adäquateren Reaktion auf niedrigprioritäre Notfälle¹, welche in Deutschland zunehmend verbreitet ist.

Die Arbeitszufriedenheit im deutschen Rettungsdienst ist allgemein gering^{2,3}, was zur Entscheidung, den Beruf zu verlassen⁴, Burnout und geringerer Arbeitsqualität^{2,5} beitragen kann. Daher ist die Arbeitszufriedenheit von GNFS zentral für den nachhaltigen Erfolg des Konzepts.

Die Relevanz verschiedener Faktoren für die Arbeitszufriedenheit im Rettungsdienst ist unklar und kontextabhängig^{3,6-9}; speziell für GNFS ist sie bisher unerforscht.

Methoden

Semistrukturierte Interviews mit GNFS aus zwei Gebietskörperschaften während ihrer Schicht. Theoriezentriert¹⁰ basierend auf dem Arbeitsanforderungen-Ressourcen-Modell¹¹

Zu Beginn gekürzter Arbeitsbeschreibungsbogen¹²

Deskriptive Statistik und Vergleich mit landesweiter Umfrage¹³

Strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädiker¹⁴ mit MAXQDA

Zustimmung der medizinischen Ethikkommission der Universität Oldenburg (2025-202)

Weil das nervt mich viel mehr, was von unserer Seite passiert, als von Patientenseite. Und gesamtgesellschaftlich muss das hier, also finde ich, sowieso etwas ändern. Also man muss auch telefonisch da mal Sachen regeln können.

Literatur

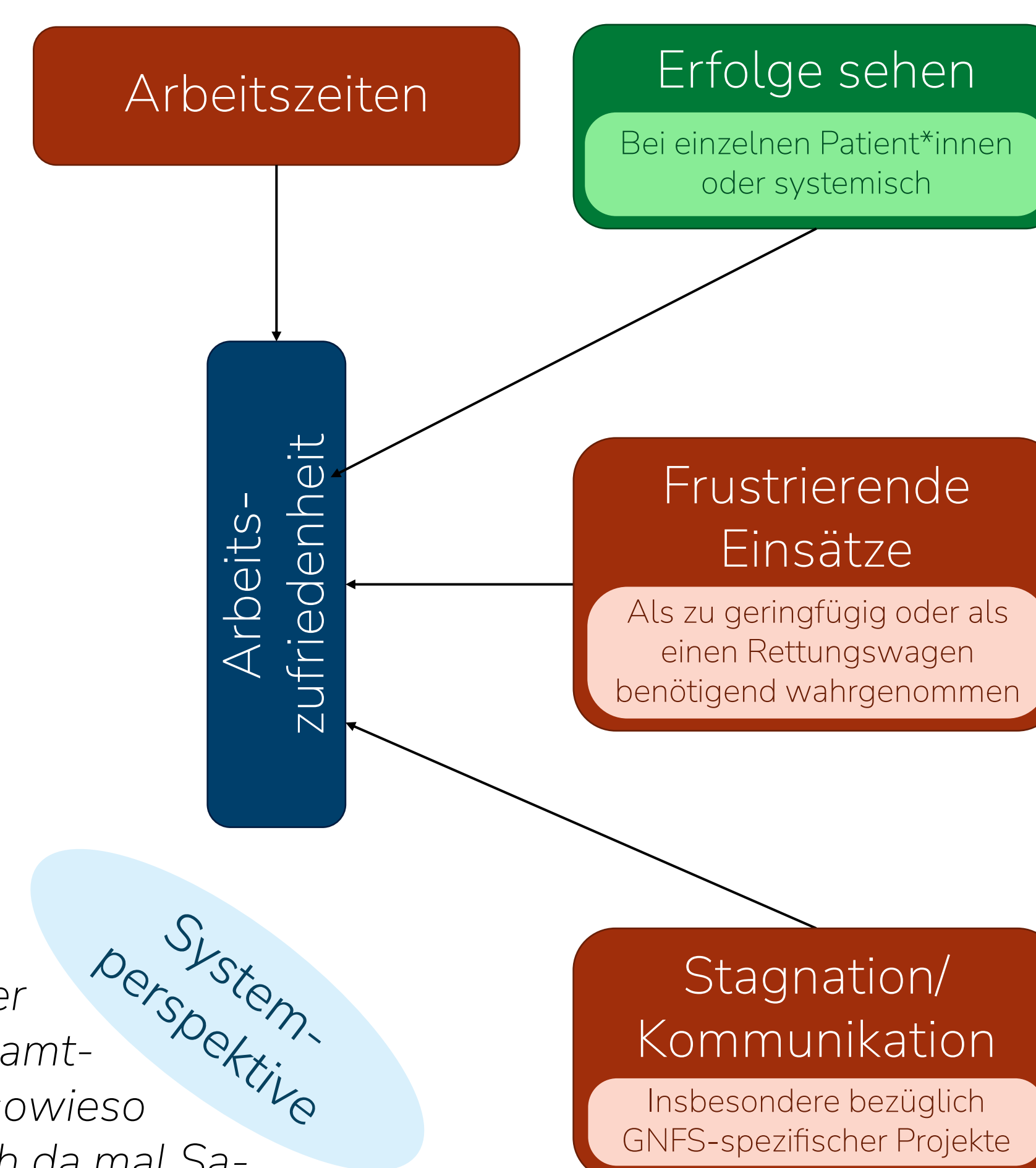
- [1] Seeger, I., Klausen, A., et al. (2021). Gemeindefallsanitäter als innovatives Einsatzmittel in der Notfallversorgung – erste Ergebnisse einer Beobachtungsstudie. Notfall + Rettungsmedizin, 24(3), 194–202.
- [2] Baier, N., Roth, K., et al. (2018). Burnout and safety outcomes—A cross-sectional nationwide survey of EMS-workers in Germany. BMC Emergency Medicine, 18(1), 24.
- [3] Eiche, C., Birkholz, T., et al. (2021). Job Satisfaction and Performance Orientation of Paramedics in German Emergency Medical Services—A Nationwide Survey. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(23), 12459.
- [4] Gage, C. B., Logan, L., et al. (2025). The Spector Job Satisfaction Survey: Associations of Satisfaction with Leaving EMS. Prehospital Emergency Care, 1–8.
- [5] Bowron, J. S., & Todd, K. H. (1999). Job stressors and job satisfaction in a major metropolitan public EMS service. Prehospital and Disaster Medicine, 14(4), 236–239.
- [6] Ericsson, C. R., Lindström, V., et al. (2022). Paramedics' perceptions of job demands and resources in Finnish emergency medical services: A qualitative study. BMC Health Services Research, 22(1), 1469.
- [7] Kukla, P., Kózka, M., et al. (2024). Job satisfaction and social identification among paramedics in southern Poland. Frontiers in Public Health, 12, 1422933.
- [8] Mahony, K. (2005). Restructuring and the production of occupational stressors in a corporatised ambulance service. Health Sociology Review, 14(1), 84–96.
- [9] Thielmann, B., Schwarze, R., & Böckelmann, I. (2023). A Systematic Review of Associations and Predictors for Job Satisfaction and Work Engagement in Prehospital Emergency Medical Services—Challenges for the Future. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(5), 4578.
- [10] Pawson, R. (1996). Theorizing the Interview. The British Journal of Sociology, 47(2), 295.
- [11] Demerouti, E., Bakker, A. B., et al. (2001). The job demands-resources model of burnout. J Appl Psychol 86, 499–512.
- [14] Neuberger, O., & Allerbeck, M. (1978). Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB). Huber.
- [15] Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2024). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Soft-ware und künstlicher Intelligenz (6. Auflage). Juventa Verlag.

Erste Ergebnisse

Insgesamt wurden mit 7 der etwa 19 aktiven GNFS Interviews geführt (Dauer 00:29-01:43; Median 00:49); Notizen informeller Gespräche mit zwei weiteren konnten ebenfalls ausgewertet werden. Damit wurde Sättigung erreicht. Der Arbeitsbeschreibungsbogen wurde von 8 Teilnehmenden ausgefüllt. Die Teilnehmenden waren überwiegend männlich, 30-60 (Median 52) Jahre alt, seit 10-35 (Median 30) Jahren im Rettungsdienst und seit 2-7 (Median 5) Jahren GNFS.

Tabelle 1: Angaben im gekürzten Arbeitsbeschreibungsbogen. Die Teilnehmenden sind allgemein zufriedener und sehen ihre Arbeit positiver als Notfallsanitäter*innen in einer deutschlandweiten Umfrage. Ihre Wahrnehmung ist sehr heterogen und scheint sich nicht wesentlich zwischen den Gebietskörperschaften zu unterscheiden. Organisation & Leitung sowie Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung sind die Bereiche größter Unzufriedenheit.

	Stimmst du den folgenden Aussagen über deine Tätigkeit zu? (ja/ eher ja/ eher nein/ nein)														Wie zufrieden bist du insgesamt mit...? (7-stufige Emoji-Skala)									
	Gefällt mir	Langweilig	Festgefahren	Unselbstständig	Nutzlos	Angesehen	Enttäuschend	Unterfordert mich	Sehe Ergebnisse	Kann meine Fähigkeiten einsetzen	Kann meine Ideen verwirklichen	Verantwortungsvoll	Deinen Kollegen	Deinem unmittelbaren Vorgesetzten	Deiner Tätigkeit	Deinen Arbeitsbedingungen	Der Organisation und Leitung	Deinen Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung	Deiner Bezahlung					
Ort B	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	7	7	7	6	6	6	6					
	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	4	4	7	7	7	4	2					
	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	4	5	5	4	3	5					
	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	4	7	7	4	7	4	3					
Ort A	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	7	6	7	6	5	6					
	4	3	3	1	4	2	3	3	1	2	4	2	4	7	6	6	6	6	4					
	3	4	2,5	4	4	3	3	3	3	2,5	4	3	4	6	3	5	4	2	6					
	3	3	1	3	3	2	3	2	2	4	2	4	5	5	NA	3	2	3	3					
Mittelwert	3,6	3,4	2,6	3,3	3,8	2,6	3,0	2,6	2,8	3,8	2,4	3,9	5,9	5,4	5,9	5,4	4,0	4,4	4,8					
...dt. NotSan	3,5	3,3	2,8	3,4	3,6	2,6	3,2	2,8	2,9	3,2	2,5	3,7	5,2	4,5	5,4	4,4	3,7	4,1	3,3					



Ja, andersrum gibt es natürlich Einsätze, wo du auch echt was bewirken kannst, wo die Leute auch dankbar sind, wo du auch, kurzfristig, da auch wirklich helfen kannst.

Ja, weil man einfach sieht, was dieses Projekt verändert. [...]. Dass man schon merkt, die Einsatzzahlen auf dem RTW gehen quasi runter.

In letzter Zeit, nur ein Beispiel genannt, war die Alarmierung Rhythmusstörungen. Das kann ja von bis sein. Also für mich gehört da immer erstmal ein Rettungsdienst hin. [2 Minuten später] Diese ganz banalen Einsätze, wo wir einfach auch nicht hingehören, also Schnittverletzung am Finger und dann, wenn das ein 17-jähriger Junge ist und sich, dann fragt man sich schon, ob wir nicht auch schon too much hier sind.

Das ist mehr so ein Ding, wir haben das Geld, wir lassen das Ding jetzt mal laufen, wir kümmern uns aber nicht drum. [...] Ich habe das Gefühl, man verarscht irgendjemanden, irgendein System. Man macht das nicht mit der Ernsthaftigkeit, wie das eigentlich der Anspruch sein sollte und es verdient.

Es wird viel angekündigt und dann Termine und dann kommt wieder nichts umgesetzt, also. Und die Informationspolitik ist im Moment ein bisschen mau, was das angeht.

Diskussion

Zwischen GNFS bestehen große Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit, der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit und der verschiedenen Domänen der Arbeitszufriedenheit beigemessenen Bedeutung. Im Oldenburger Land sind Arbeitsinhalte und Kommunikation zentrale Themen; dabei nehmen die GNFS häufig eine systemische Perspektive ein.

Daher ist neben einer weiteren Verbesserung der Disposition und eventuell der Einführung eines*r Fahrer*in Kommunikation zentral zur Erhöhung ihrer Arbeitszufriedenheit: Zugang zu Feedback, Einblick in die systemischen Auswirkungen der GNFS-Arbeit sowie die Hindernisse und Fortschritte bei der Weiterentwicklung. Darüber hinaus sollten die Stundenzahl reduziert und lange Überschreitungen des Dienstendes vermieden werden.

Stärken der Studie sind die Vielfalt der Teilnehmenden, die Einbindung zweier Standorte und die hohe Qualität des Interviewmaterials: Zu den meisten Aussagen werden konkrete Beispiele benannt und durch ein Gefühl der Nähe zum Interviewer waren die Teilnehmenden sehr offen. In Verbindung mit der Triangulation durch den Arbeitsbeschreibungsbogen erhöht dies die Verlässlichkeit der Ergebnisse. Interviews mit Rettungsdienstpersonal im naturalistischen Setting sind also möglich und – gerade in Verbindung mit der Begleitung von Einsätzen – vorteilhaft.

Allerdings ist die Übertragung der Ergebnisse auf andere Gebietskörperschaften durch die Ähnlichkeit der beiden untersuchten trotz der Berücksichtigung von Kontext schwierig. Der Rücklauf des Arbeitsbeschreibungsbogens war unbefriedigend. Zuletzt ist es denkbar, aber unwahrscheinlich, dass Wachleitungen bewusst gesteuert haben könnten, welche GNFS interviewt werden.



Ein Projekt im Rahmen der Experimentierklausel nach § 18a NRettdG unter Beteiligung des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport