

Abstract

Titel: Leadership im Rettungsdienst – Führungskonzept und Commitment

Kurzzusammenfassung:

Wie verhindere ich Resignation und innere Kündigungen von Mitarbeitenden? Wie motiviere ich Mitarbeitende in einem Hochleistungsbetrieb täglich Spitzenleistungen abzurufen? Wie steigere ich die Identifikation der Mitarbeitenden mit einem Betrieb?

Genau diese Fragen werden in dieser Masterarbeit beantwortet. Die Arbeit befasst sich mit den Themen Motivation, Demotivation der Mitarbeitenden, organisationalem Commitment und Miteinbezug der Mitarbeitenden. Es werden Theorien zum Mitunternehmertum nach Wunderer, dem SCARF-Modell (Neuroleadership) und der Mitarbeitermotivation analysiert und verglichen. Diese Auseinandersetzung liefert einige theoretischen Grundlagen zur Erstellung eines Führungskonzeptes. Ebenfalls sind praktische Beispiele zur Anwendung in der Praxis beschrieben.

Verfasser/in: Renato Moresi
Herausgeber/in: Matthias Küffer
Veröffentlichung (Jahr): 2018
Zitation: Renato Moresi, 2018, Leadership im Rettungsdienst, Führungskonzept und Commitment
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit
Schlagworte: Leadership, Management, Commitment, Mitunternehmertum, Motivation, Rettungsdienst

Ausgangslage

Der Anspruch an Qualität, Schnelligkeit und Professionalität nimmt im heutigen beruflichen Alltag als Rettungssanitäter immer mehr zu. Das Arbeiten in der Öffentlichkeit und die teilweise belastenden Ereignisse, kommen ebenfalls dazu. Dafür braucht es eine gute betriebliche Struktur und ein gesundes Arbeitsumfeld, was konkret die Begriffe Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzgestaltung, Mitspracherecht, Teamkollegen und Vorgesetzten einschliesst. Dies beschreibt nur ein sehr kleiner Teil der Ansprüche eines modernen Mitarbeitenden. Um diese Ziele möglichst erfolgreich zu erreichen, brauchen wir aber gewissermassen auch die Identifikation des Mitarbeitenden mit dem Betrieb oder zumindest eine Verbundenheit mit der Organisation. Monetäre Anreize reichen in der heutigen Zeit meist nicht mehr aus, um eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen. In einem Rettungsdienst ist dies gar nicht anzutreffen. Das sogenannte Commitment der Mitarbeitenden erhält in der heutigen Zeit nach Ansicht des Autors einen immer grösseren Stellenwert, weshalb auch Organisationen und Arbeitgeber typischerweise ein hohes Interesse daran haben, das Commitment ihrer Mitarbeitenden zu steigern.

Im Betrieb des Autors wurde eine Mitarbeiterzufriedenheitsmessung (MIZU) durchgeführt, welche einige Rückschlüsse auf das betriebliche Klima und das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden zulässt. Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde diese Arbeit in Auftrag gegeben.

Ziel

Diese Masterarbeit hat **das Ziel**, dass Kadermitarbeitenden ein **Hilfsmittel** erhalten, um den Führungsalltag mitarbeiterorientierter zu gestalten.

Es werden klare **Führungsstrategien** zur Steigerung von Mitarbeiterzufriedenheit und Commitment entwickelt, welche der Erstellung eines Führungskonzeptes dienen.

In einer **Hypothese** wird davon ausgegangen, dass sich die verschiedenen in dieser Arbeit bearbeiteten Theorien in einem Führungskonzept zusammenfassen lassen und im praktischen Alltag in einem Rettungsdienst auch anwendbar sind.

Vorgehen

Die Arbeit beginnt mit der Beschreibung einer Ausgangslage, den Herausforderungen und einer Abgrenzung. Die Wahl der für diese Arbeit essenziellen wissenschaftlichen Theorien wird aufgezeigt. Anhand der Zielsetzung und Hypothese fand die Literaturrecherche sowie die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Theorien statt. Die Theorien werden ausführlich beschrieben und deren Vor – und Nachteile im Führungsalltag aufgezeigt. An-

schliessend folgt ein Praxistransfer in die tägliche Arbeit des Autors und dessen Betrieb wobei die zentrale Fragestellung der Arbeit beantwortet wird.

Erkenntnisse

Die in dieser Arbeit beschriebenen Theorien des Mitunternehmertums und das im Neuroleadership beschriebenen SCARF Modell, eignen sich sehr gut zur Erstellung eines Führungskonzeptes. Aufgrund der Ausgangslage und der Situation im Betrieb des Autors, können die beschriebenen Theorien in einer praktischen Anwendung einige deutliche Verbesserungen bringen. Beide Theorien haben in etwa dieselben Ziele. Sie geben Führungspersonen Ansatzpunkte für eine Führungspraxis, die die Mitarbeitenden fördert, sie zu Höchstleistungen befähigt und langfristig an ein Unternehmen bindet.

Mit der Umsetzung im Arbeitsalltag des Autors wird sich zeigen, ob die Resignation der Mitarbeitenden verringert, deren Motivation und die Identifikation mit dem Betrieb gesteigert werden können. Die theoretischen, sowie praktischen Inhalte dieser Arbeit, lassen sich gut auf verschiedene Betriebe und Institutionen Anwenden.

Literaturquellen

- Reinhardt, R., Roosen, G. & Schweizer, K. (2014). Das SCARF-Modell: Einführung für Führungskräfte. In Reinhardt, R. (Hrsg.), *Neuroleadership. Empirische Überprüfung und Nutzenpotenziale für die Praxis* (S. 69-88). München: Oldenbourg.
- Wunderer, R. (2011). *Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre* (9. neu bearbeitete Auflage). Köln: Luchterhand.