

Kooperative  
Regionalleitstelle West



# Impulse für mehr Karriereoptimismus Should I Stay or Should I Go

Stephan Bandlow  
Elmshorn

The Clash, 1982

**10. Symposium Leitstelle aktuell 2023**

Die Zukunft der Leitstelle gemeinsam gestalten!

# Herausforderungen für den Rettungsdienst & Leitstellen



Erfordert Anstrengungen in den Bereichen:

- ▷ Arbeitgeberattraktivität
- ▷ Wissensmanagement
- ▷ Mitarbeiterbindung
- ▷ **Karriereplan und Talentmanagement**

Mittlere Verweildauer bei einem Arbeitgeber 11-14 Jahre



Kooperative  
Regionalleitstelle West



Fläche: 4.492 km<sup>2</sup>

Bevölkerung: 863.000 2022

34 Rettungswachen

10 Notarztstandorte

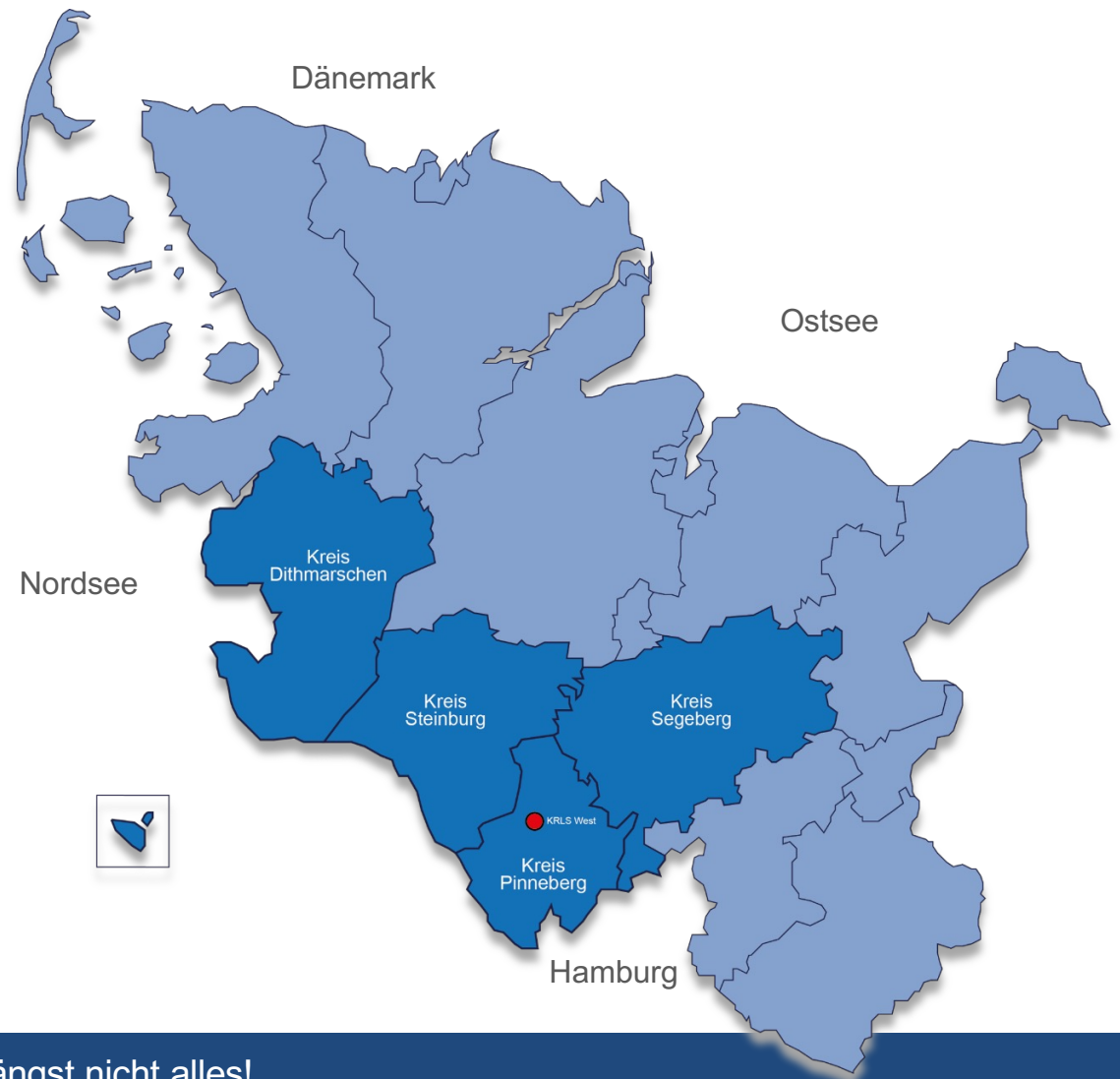
354 Feuerwehren



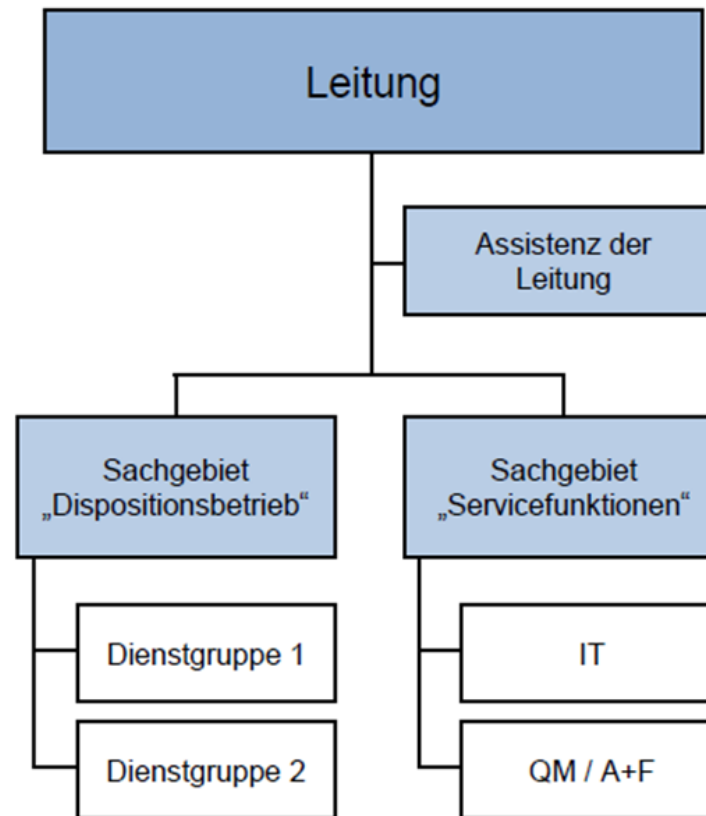
203.725 Einsätze p.a. 2022



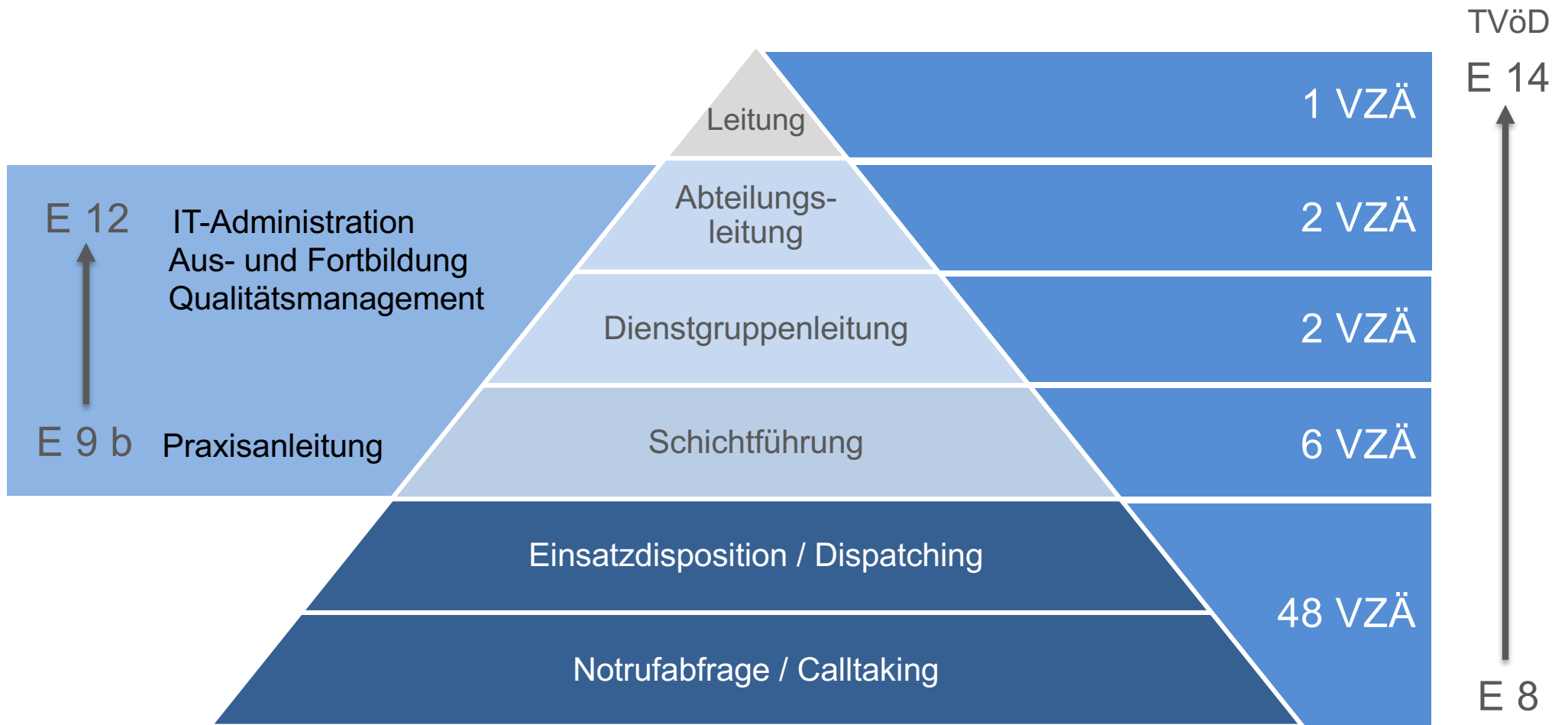
15.698 Einsätze p.a. 2022



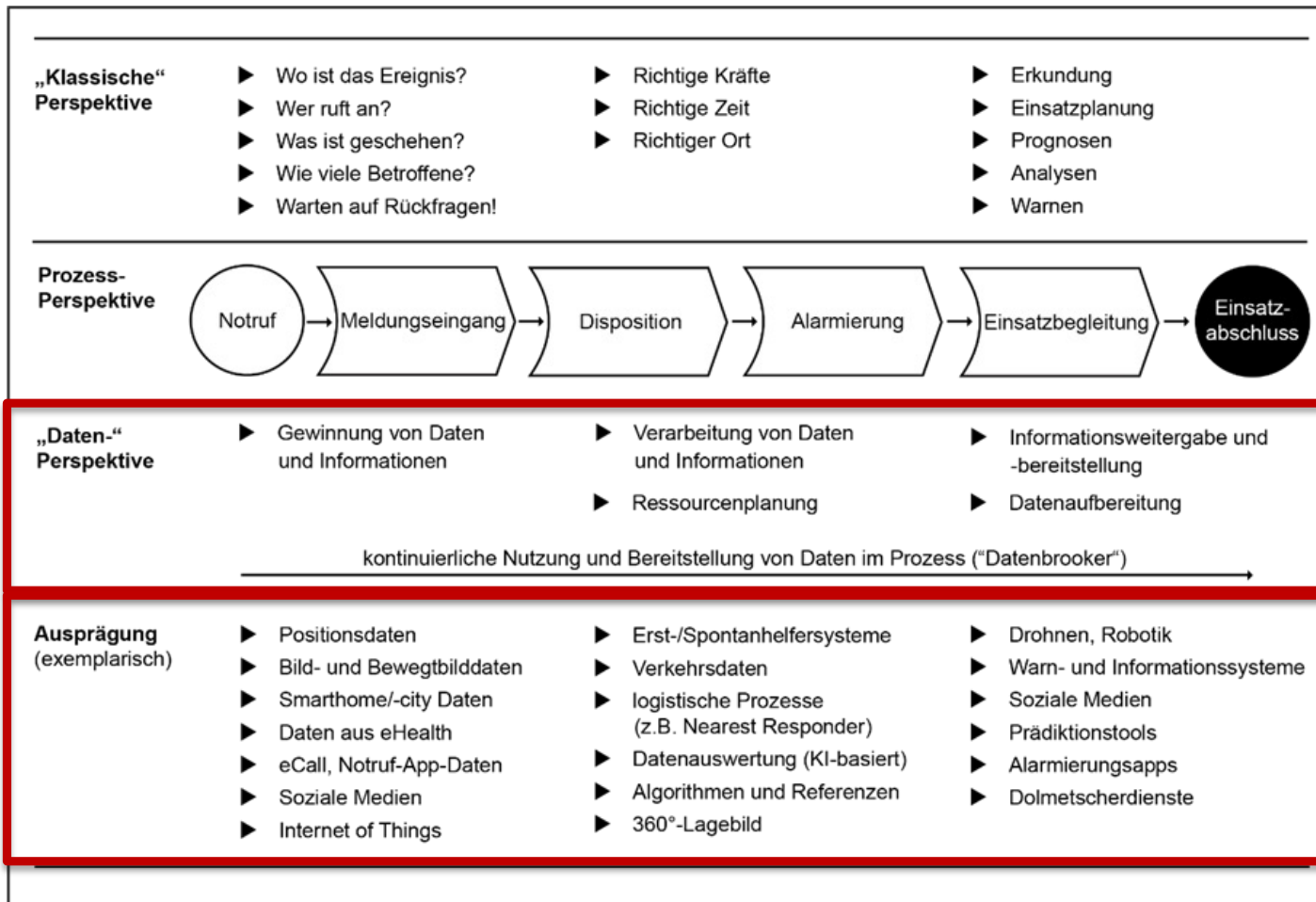
# Das Organigramm – wenig Impulse für Karriereplanung



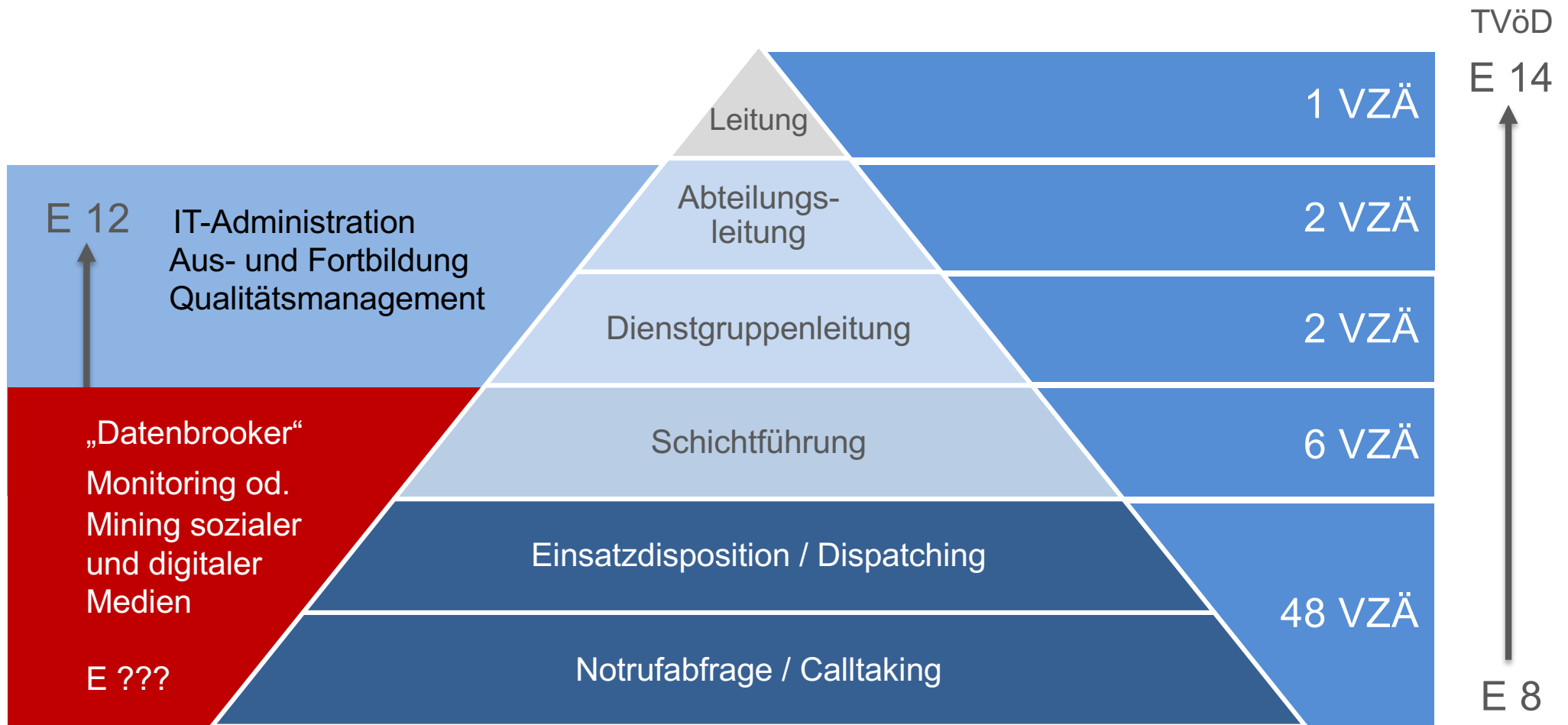
# Was gibt unser System im Detail her?



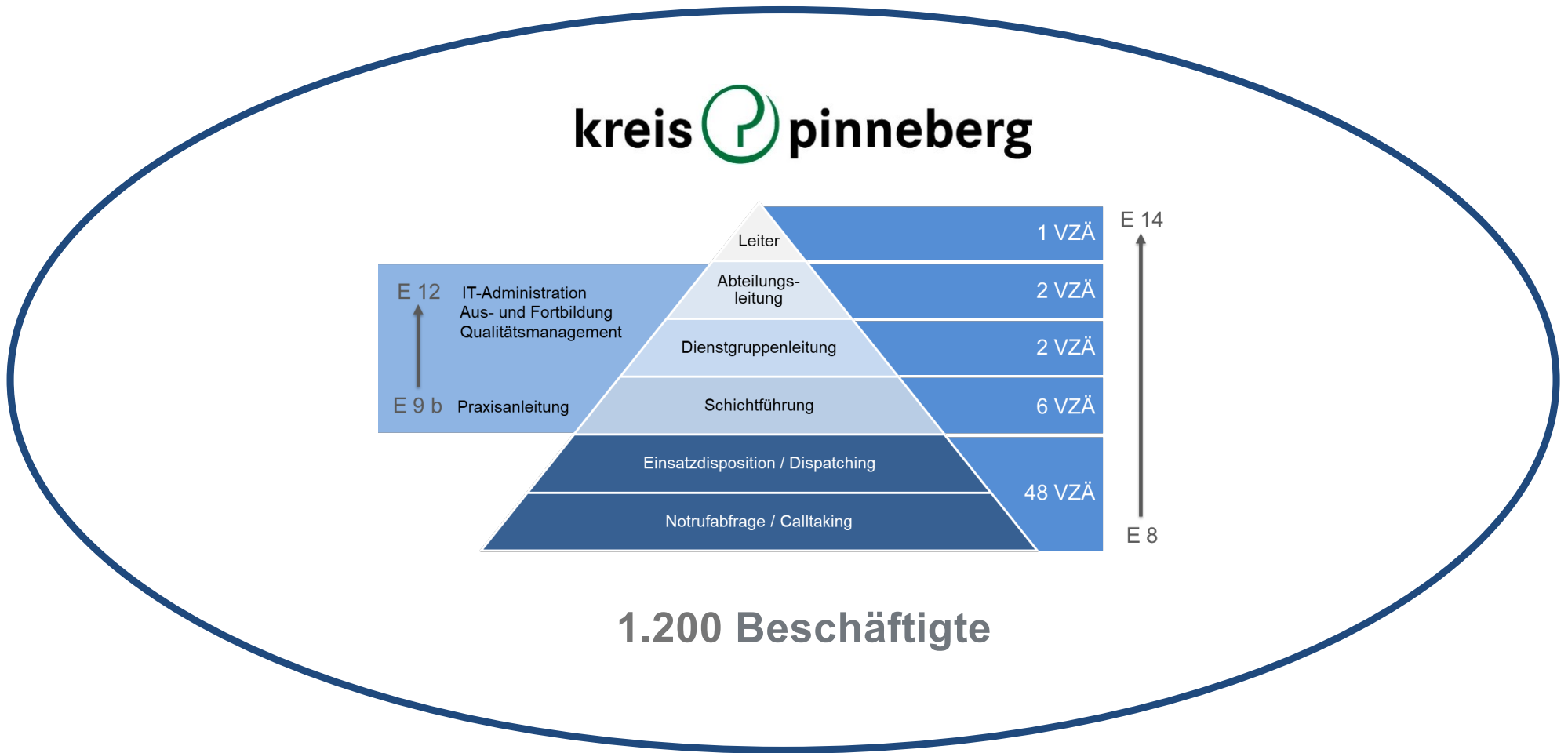
# Was kommt in der digitalen Zukunft noch dazu?



# Was kommt in der digitalen Zukunft dazu?

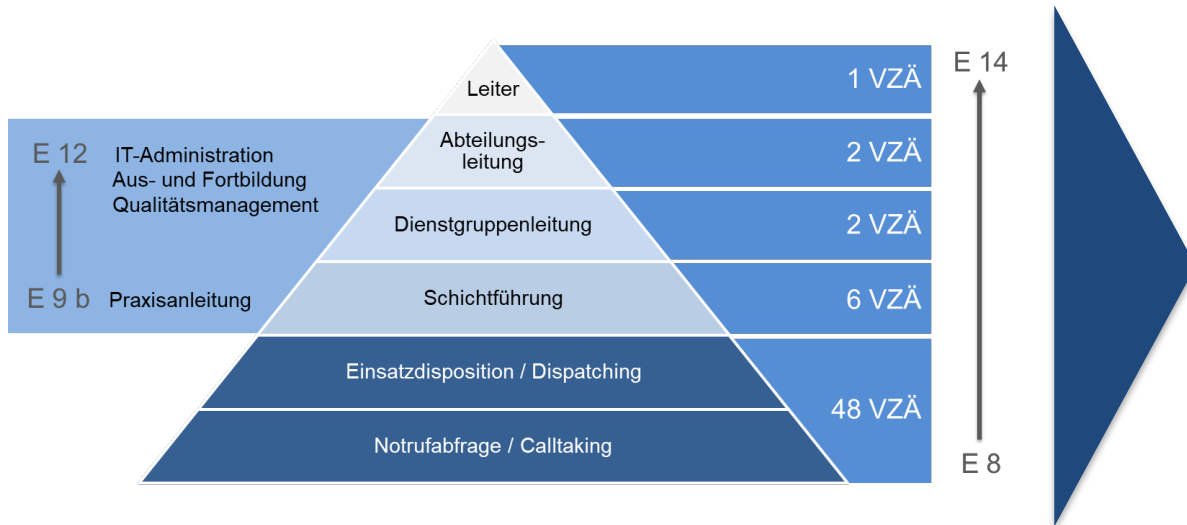


# Was gibt unser System auf Trägerebene her?

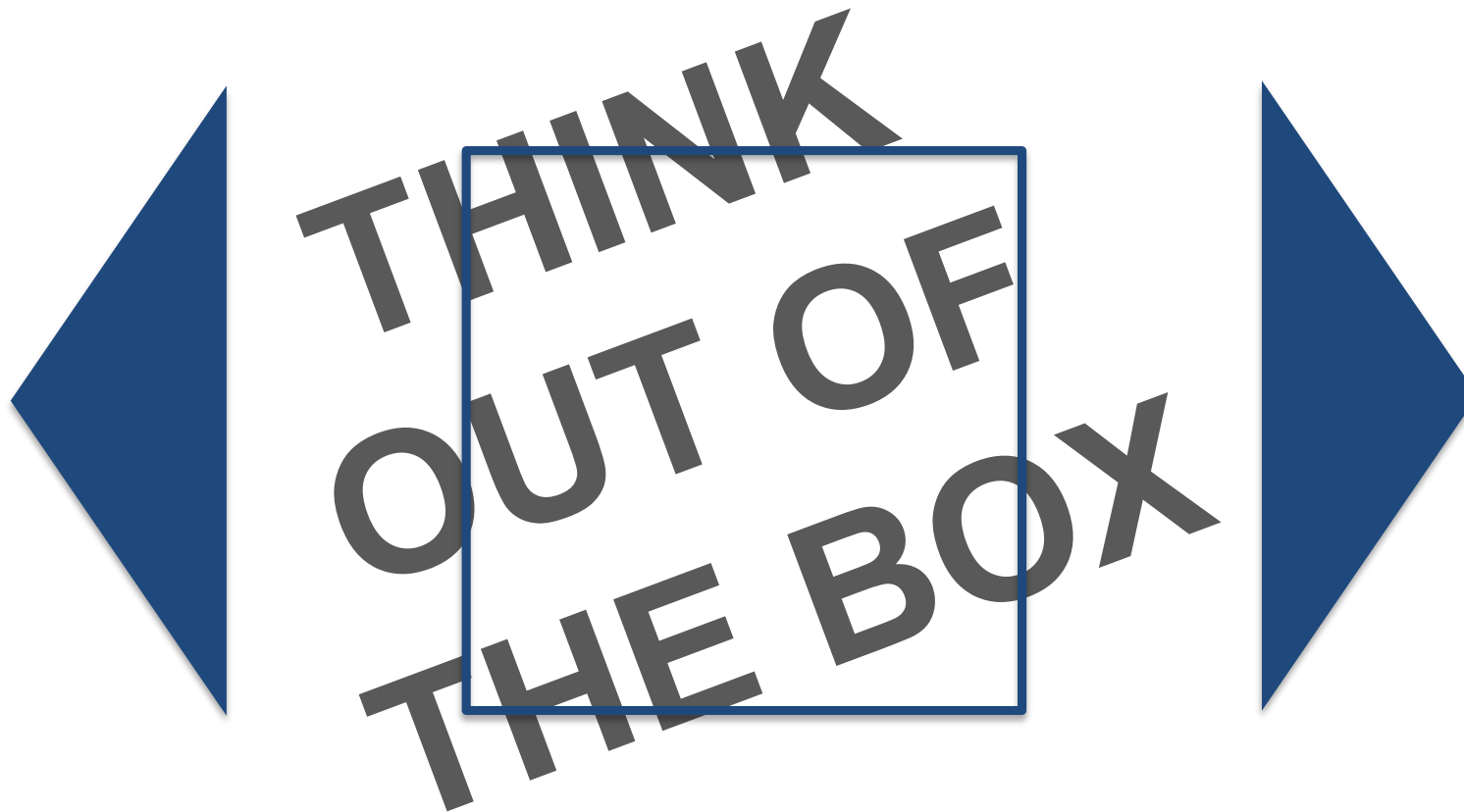




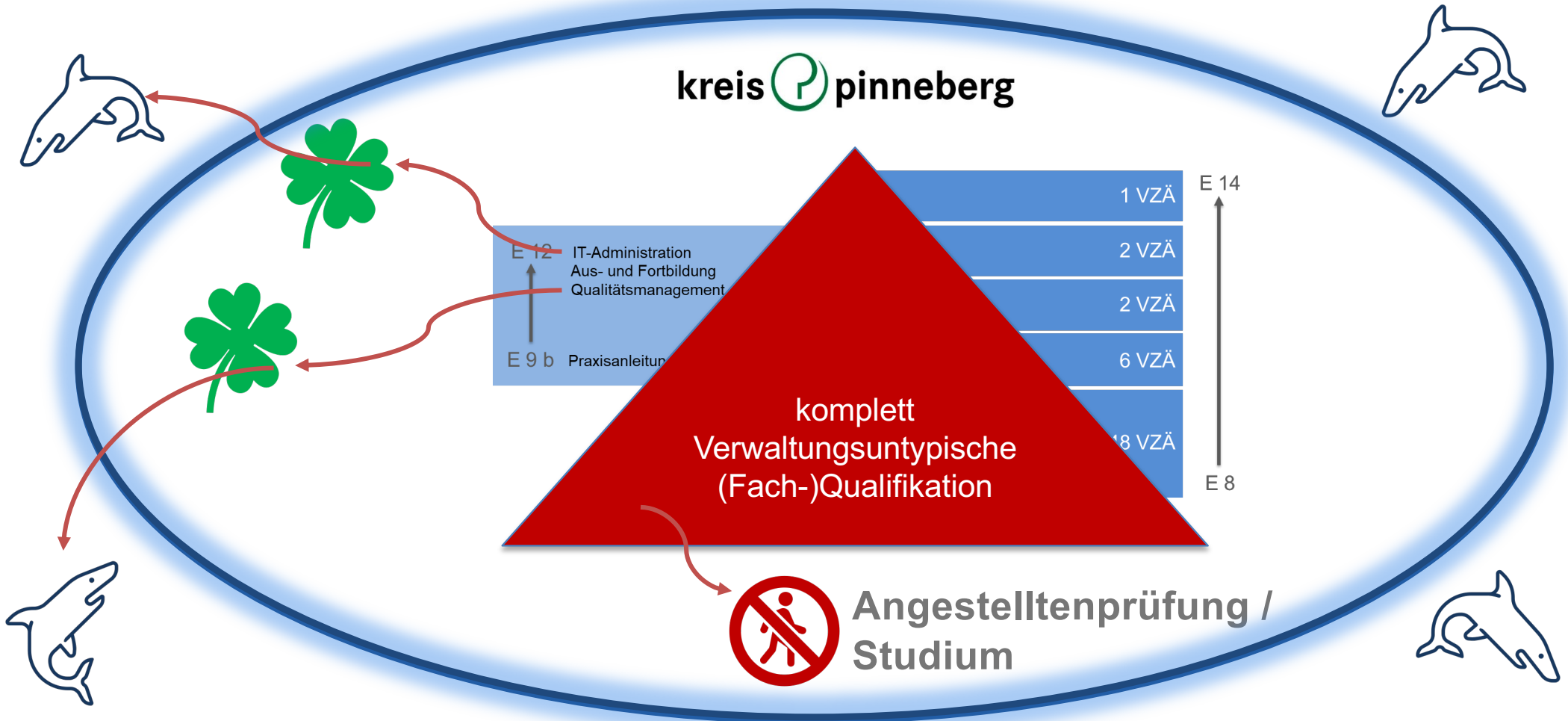
# Früher war alles besser?



Gibt es Optionen links und rechts von der Leitstelle?

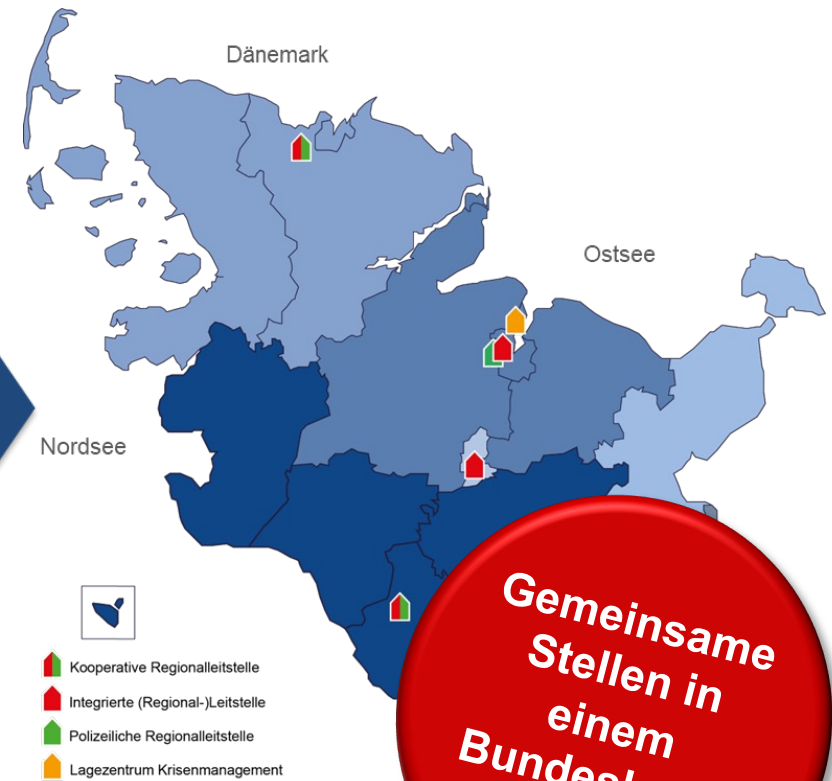


Also alles eine Frage der (rechtzeitigen) Qualifikation?



Arbeitgeberwechsel – kein Problem!

THINK  
BIGGER



Worst Case:

**Wechsel von Fachkräften aus unserem System heraus!**

# Ihre Meinung ist gefragt!

„Eine **gemeinsame Vorhaltung** für spezielle Stellenfunktionen (z. B. QM, IT, Datenmanagement etc.) kann ich mir ...



...**sehr gut** vorstellen – gemeinsam könnten wir spezielle Stellen besser ausgestalten, die Zusammenarbeit stärken und bessere Karrierewege eröffnen!“

# Ihre Meinung ist gefragt!


„Eine **gemeinsame Vorhaltung** für spezielle Stellenfunktionen (z. B. QM, IT, Datenmanagement etc.) kann ich mir ...



...**teilweise vorstellen** – mir wäre es aber lieber, Karrierewege im eigenen Haus zu eröffnen!“

# Ihre Meinung ist gefragt!

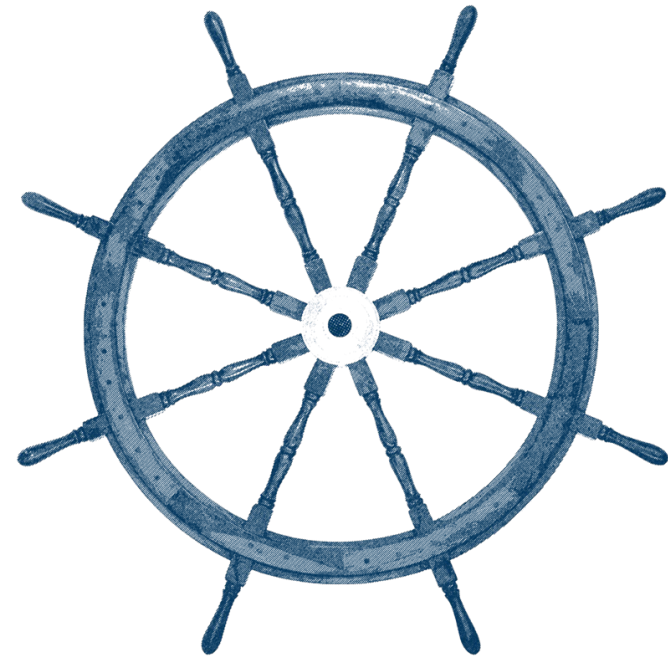
„Eine **gemeinsame Vorhaltung** für spezielle Stellenfunktionen (z. B. QM, IT, Datenmanagement etc.) kann ich mir ...



...**gar nicht vorstellen** – jeder muss in der eigenen Leitstelle oder Behörde nach Lösungen suchen und Karrierepläne anbieten!“

# Karriereplan – die Klarheit über den Weg ist das Ziel

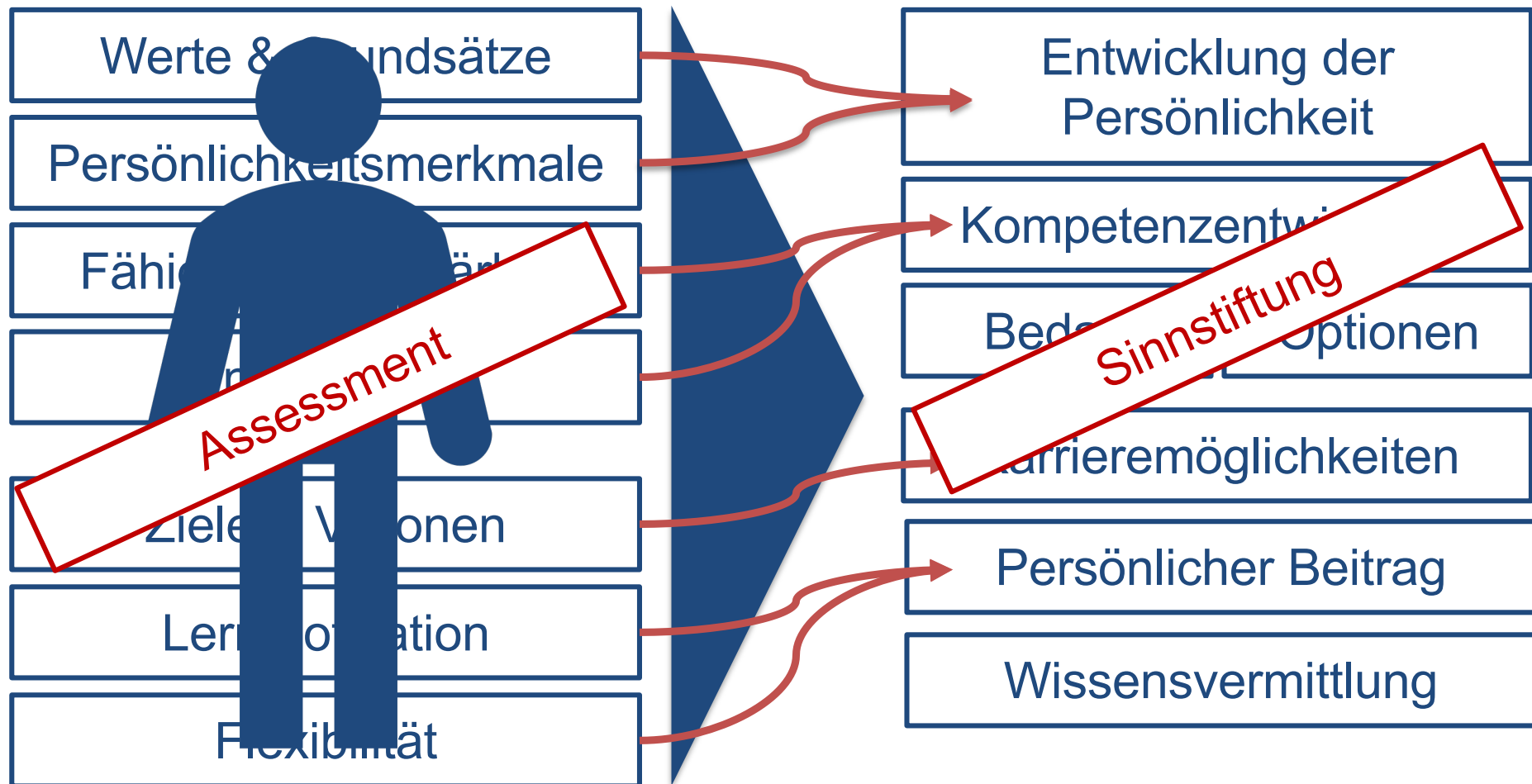
- ▷ **Karriereplan** als theoretische Vision
- ▷ **Orientierung**
- ▷ **Roter Faden**
- ▷ **Leitplanken** und **Meilensteine**
- ▷ Ziel in **3-5 Jahren** (oder mehr)
- ▷ **Navigation** dorthin!



**ABER: „Kurskorrekturen“ müssen möglich bleiben!**



# Bausteine einer Karriereplanung



# Die Wirklichkeit des Karriereoptimismus

Plan



Realität



## Jeder hat eine andere Vorstellung von Karriere ...

- ▷ Nicht jeder möchte **Führungskraft** sein.
- ▷ Nicht jeder will **zusätzliche Verantwortung** tragen.
- ▷ Nicht jeder kann oder will **pädagogisch** arbeiten.
- ▷ Nicht jeder liebt **Zahlen**.
- ▷ Nicht jeder kann bis zur Rente **Schichtdienst** wahrnehmen.
- ▷ ...



**Karriereplanung ist so vielfältig wie die Menschen die sie betrifft!**

... nicht jeder hat auch die gleiche Motivation!

Streben nach ...

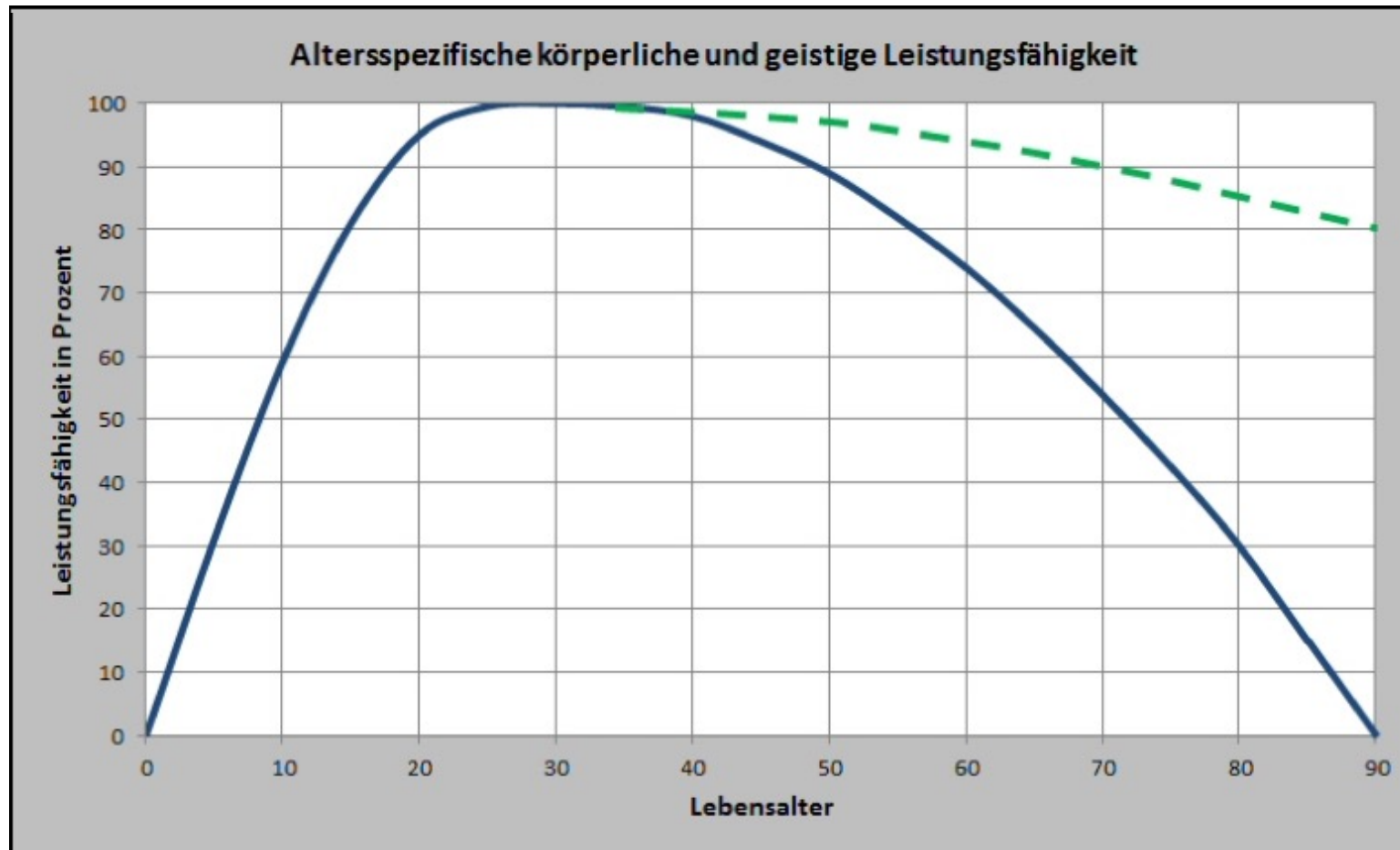
- ▷ ... persönlichem **Wachstum**.
- ▷ ... **Bildung**, Weiterbildung und Fähigkeitserwerb.
- ▷ ... finanziellen Anreizen/ Optimierung des **Verdienstes**.
- ▷ ... Leidenschaft, **Sinnstiftung** und Interesse.
- ▷ ... **Anerkennung** und Prestige.
- ▷ ... **Autarkie** und Flexibilität.

**Sozialer Einfluss!**

# Einflussfaktor Lebensphase

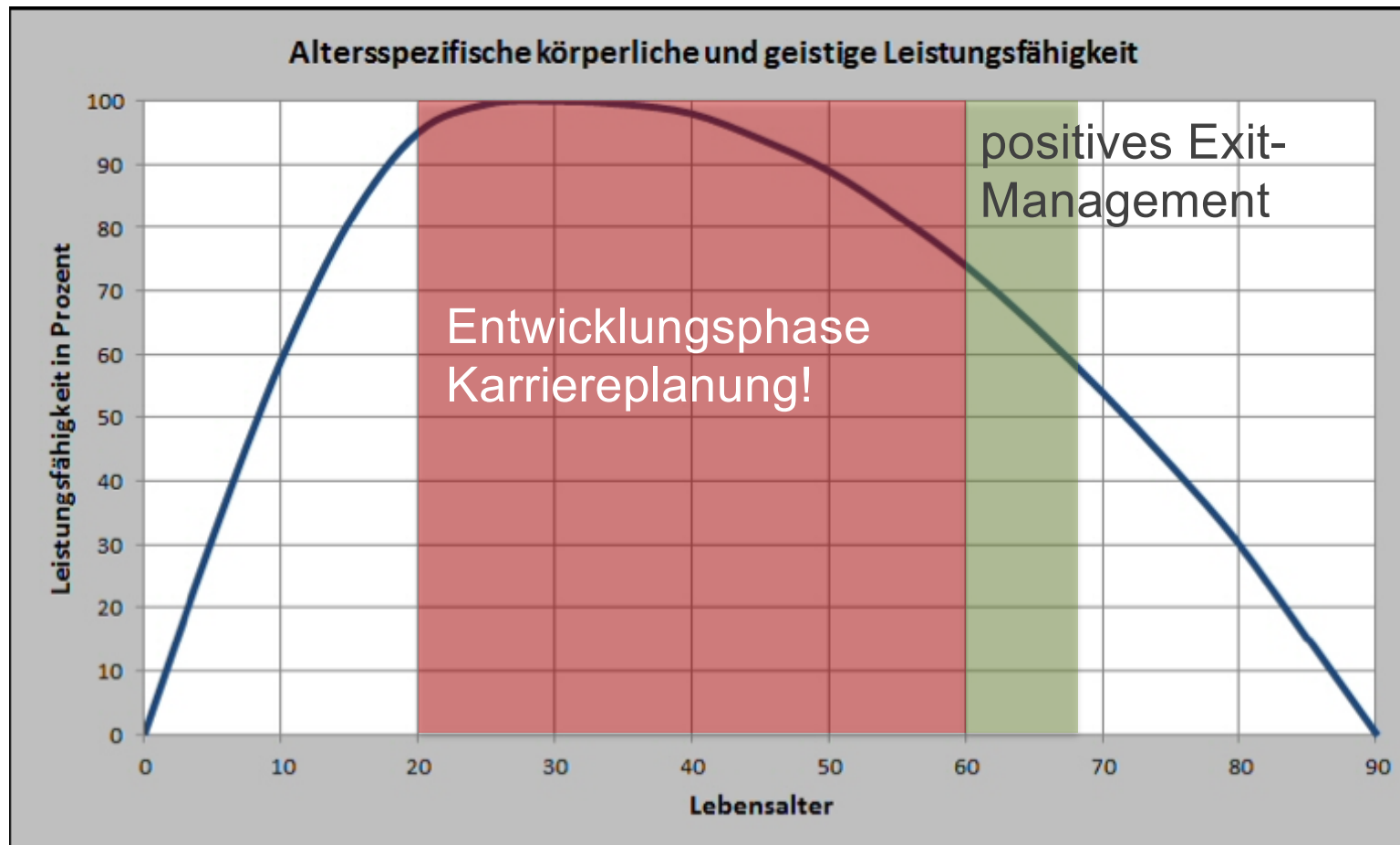


# Alter als Einflussfaktor?



Best Case  
(körperlich)

# Wirkungsbereich unserer Angebote



# Was können wir für Optionen anbieten?

- ▷ **Weiterbildungen** mit Impact auf die Karriere (z. B. QM, PAL\*).
- ▷ **Angestelltenlehrgang** und –prüfung als Brücke in die allgemeine Verwaltung.
- ▷ **berufsbegleitendes Studieren** als „Karrierebooster“ oder „Gamechanger“ – ggf. Schaffung von Personalentwicklungsstellen.
- ▷ **Durchlässigkeit zu anderen Berufen** und Einsatzbereichen (erfordert in aller Regel o.g. Schritte vorab).
- ▷ Schaffung von **Funktionen mit geringerer Belastung** in der „Exit-Planung“.





Risiken von Bildung

Verbesserte Chancen zum  
**Arbeitgeberwechsel**  
durch Qualifikation.

Aber was ist die  
**Alternative?**

# Aufwand wissenschaftlicher Qualifizierung

- ▷ **Beispielkalkulation:** Berufsbegleitendes Bachelorstudium (9 Semester)

## Arbeitgeber

- ▷ Studiengebühren ca. **22.000,- EUR**
- ▷ Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts für Präsenzphasen.  
**52 Wochen (rd. 2.025 Stunden) in 4,5 Jahren**  
Rückzahlungsklausel/ AG-Bindung: 3 Jahre

## Arbeitnehmer

- ▷ Vor- und Nachbereitung Präsenzphasen inkl. Prüfungsvorbereitungen und Erstellung der Bachelorthesis  
**rd. 2.475 Stunden in 4,5 Jahren**
- ▷ Reise- und Unterkunftskosten **variabel**

## Take Home Message ...



**Arbeitgeberattraktivität und -bindung stärken!**



**Bildung wagen, Wissen schaffen und für die Leitstelle dauerhaft nutzbar machen!**



**Motivation schaffen durch planbare Förderung !**



DANKE für Ihr Interesse!

