Abstract zur Diplomarbeit

Soziokratie im Rettungsdienst – Revolution oder Utopie?

Marcel Ulmann, RS 23 – 26B, Eingereicht zur Diplomerreichung als Rettungssanitäter:in HF an der Höheren Fachschule medi | Zentrum für medizinische Bildung | Rettungssanität

Praktikumsbetrieb: Rettung Aargau West

Einleitung

Rettungsdienstteams bestehen aus Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Vorbildungen, deren Expertise oft ungenutzt bleibt. Alternative Organisationsformen, wie die Soziokratie, bieten Möglichkeiten, Fachwissen und Selbstorganisation stärker zu fördern. Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, Digitalisierung und Innovationsdruck, wird die Frage nach geeigneten Organisationsmodellen zur Hierarchie zunehmend relevanter.

Ziele & Fragestellung

Die Arbeit untersucht, wie die Soziokratie als alternatives Organisationsmodell strukturell funktioniert, welche Erfahrungen aus Praxisbeispielen vorliegen und welche Chancen sowie Herausforderungen sich daraus ergeben. Ziel ist es, auf dieser Grundlage die mögliche Eignung der Soziokratie für den Rettungsdienst zu bewerten.

Methodik/Material

Es wurde eine systematische qualitative Literaturarbeit durchgeführt. Wissenschaftliche Publikationen, Fachbücher und historische Quellen bildeten die Datengrundlage. Die Inhalte wurden thematisch gruppiert und analysiert, um daraus Chancen, Herausforderungen und Implikationen für den Rettungsdienst abzuleiten.

Ergebnisse, Auseinandersetzung mit der Theorie

Die Schweizer Rettungsdienste arbeiten überwiegend hierarchisch, was klare Strukturen, aber auch Einschränkungen bei Partizipation und Agilität mit sich bringt. Die Soziokratie bietet mit ihrer Kreisorganisation, Konsententscheidungen und klar definierten Rollen einen alternativen Ansatz, der mehr Transparenz und Mitgestaltung ermöglicht. Praxisbeispiele zeigen Potenziale, machen aber deutlich, dass ein solcher Strukturwandel anspruchsvoll ist.

Diskussion & Schlussfolgerungen

Die Soziokratie bietet im Rettungsdienst Potenzial, Partizipation, Transparenz und Verantwortungsübernahme zu stärken. Mitarbeitende könnten ihr Fachwissen und Engagement gezielter einbringen, was Motivation und Zufriedenheit fördert. Gleichzeitig stellt der notwendige Kulturwandel ein zentrales Hindernis dar. Schichtbetrieb und dezentrale Teams erschweren die Umsetzung. Eine vollständige Einführung erscheint unter aktuellen Bedingungen wenig realistisch, einzelne Prinzipien gezielt zu integrieren jedoch vielversprechend. So können bestehende Strukturen weiterentwickelt und innovative Arbeitsweisen gefördert werden.