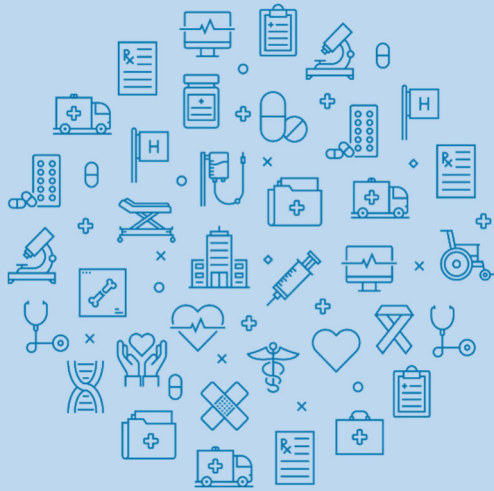




Landeskrankenhaus Feldkirch

Interdisziplinäre Notaufnahme (iNA)

Matthias Hellmair, MBA

Stationsleitung – Pflege

Carinagasse 47

6800 Feldkirch

matthias.hellmair@lkhf

www.lkhf.at

ONBOARDING

„Ein zentrales Element der Praxisanleitung
im Spezialbereich der Notfallpflege“

Einreichung zum 3. FHV/connexia Good Practice PAL-Award
2026

Stationsleitung - Pflege

Matthias Hellmair

Carola Witzemann (STV)

Team Praxisanleitung

Julia Köhle, Milena Wirnsberger, Rebecca Tschann, Thomas Rauch

ONBOARDING

„Ein zentrales Element der Praxisanleitung im Spezialbereich der Notfallpflege“

Notaufnahmen stellen die erste Anlaufstelle für Patient:innen dar, welche aufgrund einer akuten Erkrankung oder eines medizinischen Notfalls ein Krankenhaus aufsuchen. Im Österreichischen Strukturplan Gesundheit 2017 wird die Notaufnahme als „Zentrale Ambulante Erstversorgung“ (ZAE) bezeichnet¹

Das medizinische Spektrum in der Notaufnahme bzw. ZAE ist sehr breit gefächert. Es reicht in seiner maximalen Ausführung von Bagatellverletzungen bis hin zu akut lebensbedrohlichen Krankheitszuständen. Besondere Herausforderungen stellen dabei nicht nur spezifische Notfall- bzw. Erkrankungsbilder, sondern auch die Altersverteilung der Patient:innen, welche vom Kleinkind- bis ins hohe Alter reicht, dar².

Das Aufgabenspektrum des pflegerischen Personals in den Notaufnahmen ist umfangreich und umfasst medizinische, pflegerische und organisatorische Tätigkeiten³. Die Notfallpflege begleitet typischerweise sämtliche Patient:innen vom Erstkontakt bis zur Entlassung aus der Notaufnahme und stellen dabei nicht nur den zahlenmäßig mit Abstand größten Anteil der Mitarbeiter:innen dar, sondern sind integral an nahezu allen Prozessen der Notaufnahme beteiligt. Diese reichen von der einfachen Wundversorgung über die Medikamentenapplikation und Assistenzleistung bei Interventionen sowie der Durchführung intensivmedizinischer Tätigkeiten bis hin zur psychosozialen Betreuung der Patient:innen und deren Angehörigen und dem patient:innenzentrierten Entlassungsmanagement. Mit wechselnder Dynamik und zum Teil parallel ist die Anwendung unterschiedlicher pflegerischer Kompetenzen erforderlich.⁴

Projektbeschreibung

Die Notaufnahme stellt als hochkomplexer Funktionsbereich mit unvorhersehbaren Handlungsabläufen eine besondere pädagogische Herausforderung in der Pflegeausbildung dar. Ziel dieses Projektes ist die Implementierung eines strukturierten und sensiblen Onboarding-Konzepts, das gezielt auf die Reduktion von Präventions- und Praxisängsten bei Auszubildenden ausgerichtet ist.

Durch die Schaffung eines psychologisch sicheren Lernumfelds sollen initiale Barrieren abgebaut, die professionelle Identitätsbildung gestärkt und eine qualitativ hochwertige Ausbildung unter den spezifischen Belastungsbedingungen der Notfallmedizin sichergestellt werden.

Problemstellung: Mediale Prägung & Erwartungsdruck

Die öffentliche Wahrnehmung der Notaufnahme ist signifikant durch die sog. Medialisierung des Gesundheitswesens geprägt. Populärmediale Darstellungen (z. B. Krankenhausserien) suggerieren ein Arbeitsumfeld, das primär durch hochakute Kriseninterventionen, Zeitdruck und heroische Einzelleistungen definiert ist. Diese „Dramatisierung des klinischen Alltags“⁵ führt bei Auszubildenden der Pflegeberufe häufig zu einer verzerrten Erwartungshaltung.

Anstatt die Notaufnahme als Lernort zu begreifen, wird sie als Ort permanenter Überforderung wahrgenommen. Dies korreliert mit dem Phänomen des „Praxisschocks“, der in Akutbereichen durch die Angst vor unvorhersehbaren Situationen und die Sorge vor potenziell fatalen Fehlentscheidungen verstärkt wird.

„Auszubildende in der Pflege erleben den Ersteinsatz in Funktionsbereichen wie der Notaufnahme oft als eine Zone hoher psychischer Vulnerabilität. Die empfundene Diskrepanz zwischen eigenem Kompetenzstatus und den antizipierten Anforderungen führt zu signifikanten Angstzuständen.“⁶

Zudem stellt eine zentrale Notaufnahme mit der gleichzeitigen Notfallbetreuung von zum Teil bis zu 15 medizinischen Fachbereichen eine große Herausforderung besonders für Auszubildende dar. Verstärkt wird dieser „Druck“ zudem durch oftmals nur wenige Wochen Praktikumsdauer bei gleichzeitig sehr vielen neuen Eindrücken und Herausforderungen.

Die Bedeutung eines sensiblen Onboardings

Wissenschaftliche Untersuchungen zur Psychologischen Sicherheit⁷ belegen, dass effektive Lernprozesse in Hochrisikoumgebungen nur dann stattfinden können, wenn die Angst vor Sanktionen oder sozialer Deklassierung minimiert wird. Ein sensibles Onboarding ist daher kein rein administrativer Akt, sondern eine gezielte pädagogische Intervention zur Angstreduktion.

„Ein strukturiertes Onboarding fungiert als protektiver Faktor. Es transformiert die initiale Angst in produktive Neugier, indem es die Komplexität der Notaufnahme durch klare Verantwortlichkeiten und Begleitstrukturen reduziert.“⁸

Nutzen des Konzepts für die Zielgruppen

Die Implementierung dieses sensiblen Onboarding-Konzepts generiert einen synergetischen Nutzen für zwei zentrale Zielgruppen:

Für die Auszubildenden

Der Nutzen liegt in der systematischen Reduktion von Präventions- und Praxisängsten. Durch den geschützten, strukturierten Einstieg wird die Diskrepanz zwischen antizipiertem Erwartungsdruck und dem tatsächlichen Kompetenzstatus überbrückt. Die Auszubildenden erfahren vom ersten Tag an psychologische Sicherheit, was nachweislich die Lernkurve in Hochrisikoumgebungen beschleunigt und die professionelle Identitätsbildung stärkt.

Für die Institution und das Pflorgeteam

Für die Abteilung ergibt sich eine erhebliche Effizienzsteigerung in der Organisation. Durch die Standardisierung und Digitalisierung des Prä-Onboardings (Dienstplan- und Wunschabfrage via Homepage) werden administrative Reibungsverluste minimiert. Das Kernteam der Praxisanleitung wird entlastet und kann Ressourcen gezielt für die pädagogische Begleitung einsetzen. Zudem sichert eine exzellente Ausbildungsqualität die langfristige Mitarbeiter:innengewinnung in einem traditionell fluktuationsstarken Spezialbereich.

Prä-Onboarding – Interdisziplinäre Notaufnahme (LKHF)

- A) Eine erste Kontaktaufnahme findet ca. 1-2 Monate vor Praktikumsbeginn via E-Mail statt.

Dabei werden Auszubildende erstmalig vom Team der Praxisanleitung begrüßt und auf eine eigene, abteilungsinterne und passwortgeschützte Homepage für die Praxisanleitung der Abteilung hingewiesen.



Homepage

<https://www.notaufnahme-lkhf.com/praxisanleitung-intern/>



B) Auf dieser Website werden Auszubildende durch verschiedene Elemente des Onboardings auf den Beginn des Praktikums in der interdisziplinären Notaufnahme vorbereitet.

Zusätzlich wird das gesamte, für die Begleitung von Auszubildenden verantwortliche Team vorgestellt

- **Kernteam** bestehend aus 4 Praxisanleiter:innen als Hauptverantwortliche für die Betreuung von Auszubildenden
- **Erweitertes Kernteam** bestehend aus 4 Mentor:innen als Ansprechpartner:innen für Auszubildende
- **Expert:innenteam** bestehend aus 11 Notfallpfleger:innen mit speziellen Fachwissen & Zusatzkompetenzen als Ansprechpartner:innen für bestimmte Fachbereiche

Unsere Praxisanleiter:innen

Die Praxisanleiter:innen sind deine Hauptansprechpartner:innen und begleiten dich vom ersten bis zum letzten Tag deines Praktikums an unserer Notaufnahme

Sie kümmern sich um die Detailplanung deines Praktikums, machen deinen Dienstplan und führen dich durch Zwischen- und Endbeurteilungsgespräche

Für dein Praktikum in der Notaufnahme wird dir eine Hauptpraxisanleiter:in zugeteilt



Thomas Rauch
„Erklären und motivieren, um aus Fragen Verständnis und aus Unsicherheit stärken zu machen“
thomas.rauch@lkhf.at



Milena Wirnsberger
„Ich schätze die Praxisanleitung, weil wir viel zu geben haben, gleichzeitig aber auch immer von Auszubildenden lernen können“
milena.wirnsberger@lkhf.at



Rebecca Tschann
zitat
rebecca.tschann@lkhf.at



Julia Köhle
„Ich möchte Auszubildenden zeigen, dass professionelle Pflege Kompetenz und Menschlichkeit verbindet.“
julia.koehle@lkhf.at

Unsere Mentor:innen

Die Mentor:innen sind sehr erfahrene Notfallpfleger:innen und unterstützen die Praxisanleiter:innen bei der optimalen und konstanten Anleitung und Begleitung von Auszubildenden in der Notaufnahme

Du wirst daher jeden deiner Dienste entweder mit deiner Praxisanleiter:in oder einer unserer Mentor:innen eingeteilt



Andreas Sparr
„Wissen weiterzugeben heißt Zukunft mitzugestalten. Genau deshalb ist mir die Betreuung von Auszubildenden wichtig“



Lena Denzl
„In der Anleitung von Auszubildenden investieren wir in die Qualität der Pflege von morgen.“



Andrea Hartmann
„Ich unterstütze Auszubildende gerne dabei, ihr theoretisches Wissen in der Praxis umzusetzen und Vertrauen in ihre Fähigkeiten zu gewinnen.“



Marc Lessiak
„Praxis ist der Moment, in dem Wissen lebendig wird“



Carola Witzemann
„Wissen weiterzugeben bedeutet Verantwortung für die Zukunft der Pflege zu übernehmen“

Unsere Expert:innen

Diese Kolleg:innen sind absolute Expert:innen in einem ganz speziellen Fach- oder Themenbereich der Notfallpflege

Unser Auftrag an dich lautet

Wende dich während deiner Zeit in der Notaufnahme direkt an diese Kolleg:innen und lass dir ihr Fachgebiet im Detail erklären bzw. profitiere von deren umfangreicher Expertise



Julia Köhle
Gynäkologie



Carola Witzemann
Chirurgie



Tamara Novzari
Urologie



Martine Mollink
Urologie



Bianca Längle
Pädiatrie



Peer Wieser
EKG, BGA



Philipp Nasahl
EKG, BGA



Tobias Loacker
Notfallmaterial



Andreas Sparr
Notfallmaterial
Triage

Matthias Hellmair
Defibrillator
Triage

C) Im Anschluss befindet sich ein eigenes Formular, welches von Auszubildenden entsprechend auszufüllen ist. Dabei werden besonders für die Dienstplanung relevante Inhalte abgefragt.

- Dienstplanwünsche
- Frei Wünsche, Prüfungs- oder Ausbildungstermine
- Sonstige Anmerkungen (Nacht-, Wochenenddienste o.ä.)
- 2-3 Terminvorschläge für ein persönliches Erstgespräch

Einladung zum Erstgespräch

Zur optimalen Planung deines Praktikums bitten wir dich folgendes Formular zeitnah auszufüllen.

Unser Stationsleiter – Matthias Hellmair – wird sich im Anschluss direkt mit einem Termin für ein persönliches Erstgespräch bei dir melden

Wir freuen uns schon dich bei uns begrüßen zu können

Name *

First Last

E-Mail-Adresse *

Ausbildung *

— Auswahl treffen —

Ausbildungstermine (Prüfungen etc.)

Dienstplan (Frei Wünsche, Nacht- oder Wochenenddienste o.ä.)

Erstgespräch (gib uns bitte 3 Terminvorschläge in der Zeit von Montag bis Donnerstag zwischen 11:00-15:00 an) *

Erstgespräch *

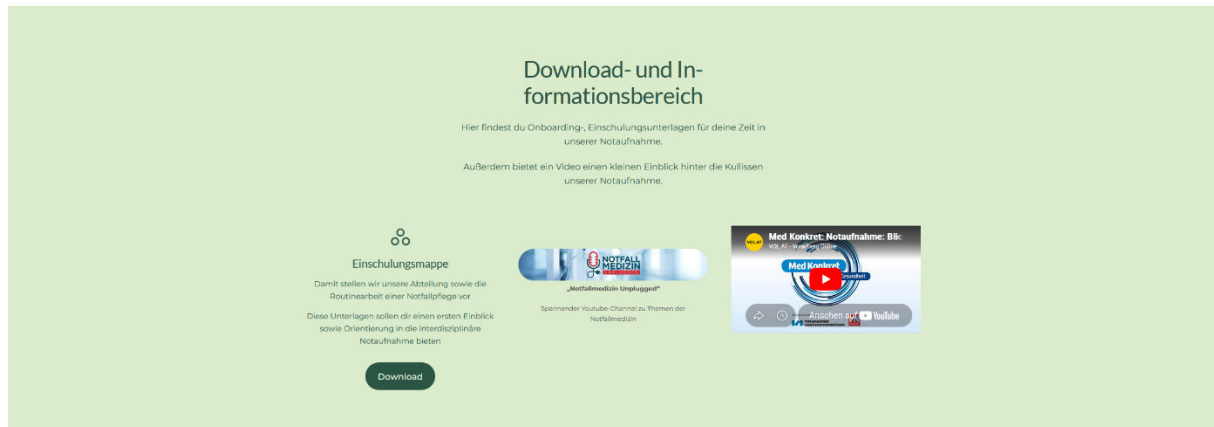
☐ Persönlich (vor Ort)

☐ Onlinemeeting

Je nach Wohnort bzw. Anfahrt ist ein Erstgespräch sehr gerne und problemlos auch als Onlinemeeting möglich

Absenden

- D) In weiterer Folge werden Auszubildende zu einem gesonderten Downloadbereich der Onboarding-Page geleitet. Hier befinden sich diverse Inhalte wie eine „Einschulungsmappe“ oder sonstigen Inhalten wie Videos etc. zur Vorbereitung auf das Praktikum.



- E) Nach Abschluss des Pre-Onboardings über die passwortgeschützte Homepage erfolgt eine zeitnahe Kontaktaufnahme durch die Stationsleitung. Dabei wird ein Termin für das obligatorische und persönliche Erstgespräch direkt mit der Stationsleitung kommuniziert. Erstgespräche werden bevorzugt persönlich geführt, können allerdings je nach Anfahrtsweg auch als Onlinemeeting abgehalten werden.

Bei dem Erstgespräch erfolgt ein erster lockerer Austausch zu den gegenseitigen Erwartungen an das Praktikum sowie Infos zur Abteilung. Es werden offene Fragen beantwortet und den Auszubildenden ein durch die hauptverantwortliche Praxisanleitung erstellter Dienstplan übergeben.

Bei der personalisierten Dienstplanung werden zuvor kommunizierte Freiwünsche, Prüfungstermine etc. bestmöglich berücksichtigt.

Zudem werden bereits bei der Dienstplanung jedem Dienst eine Mentor:in zugeteilt und entsprechend farblich gekennzeichnet. Dieses Modell der Dienstplanung schafft frühzeitig sowohl für Auszubildende als auch Mentor:innen Klarheit und Planungssicherheit.

Dienstplan (Auszubildende)

Name

xxx

Praxisanleiter:in

xxx

Termine (LTT, Sim-Training etc.)

xxx

Termin Zwischenberurteilung

xxx

Termin Endbeurteilung

xxx

Praxisstunden gesamt

xxx

Dienstzeiten:

F	07:00	15:30	8 h
L	07:00	19:15	11,75 h
N	19:00	05:00	10 h

PAL & Mentor:innen

Carola Lena Julia Thomas Milena Andrea Andi Marc Rebecca

Monat:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.

Monat:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.

Monat:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.

Mentor:innengestützte Integration – Interdisziplinäre Notaufnahme (LKHF)

- F) Ein erster Arbeitstag dient vorrangig zum ausführlichen „Ankommen“, Beantworten von Fragen und Abbauen von Ängsten. Dabei ist die hauptverantwortliche Praxisanleitung ausschließlich für die Auszubildende zuständig und im eigenen Dienstplan auch als Zusatzdienst gekennzeichnet.

Es erfolgt eine Führung durch die gesamte Abteilung und je nach Wissensstand & Erfahrung auch ein Rundgang durch wesentliche Bereiche des LKH Feldkirch.

Erwartungen der Auszubildenden sowie Erwartungen der Abteilung werden abgestimmt und vorab ausgearbeitete Lernziele für die Dauer des Praktikums werden gemeinsam definiert und für das restliche Notfallpflegeteam der Abteilung gut erkenntlich präsentiert.

Dieser Einführungstag endet bewusst nach maximal 4 Stunden, um den vielen gesammelten und komplexen Eindrücken bzw. Reizüberflutung entsprechend Raum zu lassen.

- G) Folgedienste werden im Anschluss ausschließlich gemeinsam mit der hauptverantwortlichen Praxisanleiter:in oder einer Notfallpfleger:innen des Mentor:innenteams geplant.

Evaluierung und kontinuierliche Qualitätssicherung

Die Wirksamkeit des Onboarding-Konzepts wird im Sinne des Qualitätsmanagements sowohl auf quantitativer als auch auf qualitativer Ebene fortlaufend überprüft. Die Evaluation basiert auf drei Säulen:

Feedback (Qualitativ & Quantitativ)

Am Ende jedes Praktikums wird von allen Auszubildenden ein schriftliches Feedback an die Abteilung eingefordert. Hierbei wird bewusst auf ein frei und ohne Rahmen verfasstes Feedback geachtet. Auszubildende sollen damit angeregt werden das Praktikum in der Notaufnahme bewusst zu reflektieren und in eigenen Worten zu beschreiben. Dieses Feedback wird anschließend in anonymisierter Form mit dem gesamten Pflegeteam geteilt.

Was bisherige Auszubildende über das Praktikum sagten...

Hier findest du eine Auswahl von Rückmeldungen zur Zeit in unserer Notaufnahme früherer Kolleg:innen die wir eine Zeit ihrer Ausbildung im Rahmen diverser Praktika begleiten und unterstützen durften

Vorbereitung <i>„Die Kontaktaufnahme im Vorfeld war wirklich top. Schon sehr früh durfte ich zu einem Gespräch mit Matthias vorbeikommen, wo wir die wichtigsten Dinge gemeinsam durchgesprochen haben. Das hat mir Sicherheit gegeben und einen guten ersten Einblick verschafft. Auch den Dienstplan habe ich schon im Vorhinein per E-Mail bekommen – das war super organisiert und sehr hilfreich für die Planung.“</i> <i>„Was ich außerdem extrem gut finde ist, dass es am ersten Tag wirklich eine Person zusätzlich gibt, die für einen zuständig ist und einem die Grundlagen erklärt und alles einmal zeigt – das nimmt einem die Nervosität – wie ich finde“</i> <i>„Es ist toll, dass man im Vorhinein weiß, mit wem man arbeitet und man als Schüler auch wirklich IMMER eine Ansprechperson am Tag hat“</i> <i>„...möchte ich noch einmal betonen, wie dankbar ich für die Zeit bei euch bin. Die Organisation war von Anfang an hervorragend – ich habe mich nie alleine gelassen gefühlt und konnte jederzeit auf eure Unterstützung zählen“</i> <i>„Was mich total positiv überrascht hat, weil ich es so noch nie gesehen oder gehört habe war, dass man sich vorab bei mir per Mail gemeldet hat um herauszufinden ob es vorab Fragen gibt oder irgendwelche Besonderheiten. Das fand ich wirklich gut“</i>	Sonstiges <i>„Besonders gefreut hat es mich auch, dass ihr mir so viel Vertrauen entgegengebracht habt... Das hat mir gezeigt, dass ihr meine Arbeit wertschätzt und mir zutraut, Verantwortung zu übernehmen“</i> <i>„Die Arbeit in der Notfallambulanz bringt mit den verschiedenen Fachbereichen eine große Abwechslung mit sich. Kein Tag gleicht dem anderen, vieles ist spontan und nicht planbar – genau das macht die Arbeit spannend“</i> <i>„Ich bin mit großer Motivation und Vorfreude jeden Tag zu euch gekommen, was für mich ein ganz wichtiger Punkt ist. Es war nicht einfach ‚nur ein Praktikum‘, sondern eine Erfahrung, die mich persönlich und fachlich weitergebracht hat.“</i> <i>„Ihr habt mir gezeigt, wie wichtig Teamgeist, gegenseitige Unterstützung und eine offene Kommunikation im Arbeitsalltag sind“</i> <i>„Was für mich total cool war... Es war wirklich komplett egal, welche Frage ich hatte, oder zu wem ich gegangen bin. Ich habe jedes einzelne Mal eine total ausführliche Erklärung erhalten und ich hatte nicht einmal das Gefühl, dass irgendjemand keine adäquate, schnelle, verständliche Antwort parat hatte.“</i>
--	---

Auszüge

„Die Kontaktaufnahme im Vorfeld war wirklich top. Schon sehr früh durfte ich zu einem Gespräch mit Matthias vorbeikommen, wo wir die wichtigsten Dinge gemeinsam durchgesprochen haben. Das hat mir Sicherheit gegeben und einen guten ersten Einblick verschafft. Auch den Dienstplan habe ich schon im Vorhinein per E-Mail bekommen – das war super organisiert und sehr hilfreich für die Planung.“

„Besonders gefreut hat es mich auch, dass ihr mir so viel Vertrauen entgegengebracht habt... Das hat mir gezeigt, dass ihr meine Arbeit wertschätzt und mir zutraut, Verantwortung zu übernehmen.“

„...möchte ich noch einmal betonen, wie dankbar ich für die Zeit bei euch bin. Die Organisation war von Anfang an hervorragend – ich habe mich nie alleine gelassen gefühlt und konnte jederzeit auf eure Unterstützung zählen“

„Ich bin mit großer Motivation und Vorfreude jeden Tag zu euch gekommen, was für mich ein ganz wichtiger Punkt ist. Es war nicht einfach ‚nur ein Praktikum‘, sondern eine Erfahrung, die mich persönlich und fachlich weitergebracht hat.“

„Was mich total positiv überrascht hat, weil ich es so noch nie gesehen oder gehört habe war, dass man sich vorab bei mir per Mail gemeldet hat um herauszufinden ob es vorab Fragen gibt oder irgendwelche Besonderheiten. Das fand ich wirklich gut“

„Was ich außerdem extrem gut finde ist, dass es am ersten Tag wirklich eine Person zusätzlich gibt, die für einen zuständig ist und einem die Grundlagen erklärt und alles einmal zeigt – das nimmt einem die Nervosität – wie ich finde“

„Es ist toll, dass man im Vorhinein weiß, mit wem man arbeitet und man als Schüler auch wirklich IMMER eine Ansprechperson am Tag hat“

„Was für mich total cool war... Es war wirklich komplett egal, welche Frage ich hatte, oder zu wem ich gegangen bin. Ich habe jedes einzelne Mal eine total ausführliche Erklärung erhalten und ich hatte nicht einmal das Gefühl, dass irgendjemand keine adäquate, schlaue, verständliche Antwort parat hatte.“

Auszubildende erhalten neben einem von Ausbildungsstätten vorgegebenen Bewertungsbogen zur Beurteilung des Praktikums im Anschluss an ein ausführliches Bewertungsgespräch ebenso ein in eigenen Worten verfasstes Feedback, verfasst von der hauptverantwortlichen Praxisanleiter:in. Damit soll bewusst Raum für ein ehrliches Feedback, das Aufzeigen von Verbesserungspotential sowie persönliche und auf Auszubildende angepasste Worte geschaffen werden. Dieses Feedback wird seitens der Stationsleitung als besonders wichtig erachtet.

Prozess- und Strukturevaluation

In quartalsweisen Fachgruppenmeetings der Praxisanleiter:innen und Mentor:innen wird evaluiert, ob die organisatorischen Abläufe (z. B. die Einhaltung des 4-stündigen Einführungstages oder die individuelle Zuteilung in Dienstplänen) reibungslos funktioniert haben. In diesem Rahmen bekommen auch Praxisanleiter:innen regelmäßiges Feedback der Stationsleitung.

Erste Ergebnisse

Bisher etablierte Prozesse seit dem Jahr 2022 zeigen eine durchwegs sehr positive Resonanz. Besonders hervorgehoben wurde die drastische Reduktion der Einstiegsangst durch die vorab bereitgestellte Einschulungsmappe, ein Erstgespräch mit der Stationsleitung sowie einen strukturierten Einführungstag. Auszubildende gaben an, sich durch den verkürzten, strukturierten ersten Arbeitstag emotional stabilisiert und im Team von Beginn an wertgeschätzt gefühlt zu haben. Investitionen in eine angepasste und achtsame Praxisbegleitung machen sich zudem in einer überdurchschnittlichen Bewerbungsquote durch ehemalige Auszubildende bemerkbar.

Übertragbarkeit – andere Fachbereiche

Das Onboarding-Konzept ist hochgradig übertragbar. Die Struktur (passwortgeschützte Info-Homepage, strukturierte Vorstellung des erweiterten Teams der Praxisanleitung, standardisierte Abfrage von Dienstplanthemen, strukturierter Einführungstag) lässt sich problemlos auf andere Spezialbereiche (z.B. Intensivstation, OP-Pflege, Anästhesie) oder auch allgemeine Pflegestationen übertragen, da die Kernproblematik des Praxisschocks überall, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß, existiert.

Literaturverzeichnis

1. Zielsteuer-Gesundheit Bund – Länder – Sozialversicherung (2022). ÖSG 2017 – Österreichischer Strukturplan Gesundheit 2017 inklusive Großgeräteplan gemäß Beschluss der Bundes-Zielsteuerungskommission vom 30. Juni 2017 inklusive der bis 7. Oktober 2022 beschlossenen Anpassungen. Verfügbar unter: https://www.goeg.at/sites/goeg.at/files/inline-files/%C3%96SG_2017_-_Textand%2C_Stand_07.10.2022.pdf (Zugriff: 22.10.2023)
2. Riessen R, Gries A, Seekamp A, Dodt C, Kumle B, Busch HJ. Positionspapier für eine Reform der medizinischen Notfallversorgung in deutschen Notaufnahmen. Notfall + Rettungsmedizin 2015; 18:174-185. doi:10.1007/s10049-015-0013-0.
3. Behringer W, Gräff I, Dietz-Wittstock M, Wrede CE, Mersmann J, Pin M, Kumle B, Möckel M, Gries A, Eisenburger P, Exadaktylos A, Dodt C. Empfehlungen der notfallmedizinischen Gesellschaften DGINA, AAEM, SGNOR, DIVI, DGAI und DGIIN zur pflegerischen Besetzung von Klinischen Notfallzentren. Notfall Rettungsmed 2019; 22:330-333. doi:10.1007/s10049-019-0585-1.
4. Klinglmair M, Hellmair M; Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft Notfallpflege Österreich; 2024
5. Keuchel, M. (2020): Das Bild der Pflege in den Medien. Auswirkungen auf Berufswahl und Berufsverbleib. In: Pflege & Gesellschaft, 25(2).
6. Reiber, K. (2014): Lernbereich Training und Transfer. Zur Bedeutung der Lernortkooperation in der Pflegeausbildung. Pädagogische Fachzeitschrift für Pflege- und Gesundheitsberufe.
7. Edmondson, A. C. (2019): The Fearless Organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley. (Grundlagenwerk zur psychologischen Sicherheit).
8. Brinker-Meyendriesch, E. (2021): Praxisanleitung in der Pflege. Grundlagen, Konzepte und Methoden für die moderne Pflegeausbildung. Springer-Verlag.