A photograph of a desk with a smartphone, a laptop keyboard, and a notebook. The smartphone is a gold-colored iPhone lying on a white notebook. The laptop keyboard is visible in the bottom left corner. The background is a blurred office setting.

Lernförderliche Gelegenheitsstrukturen im Pflegesektor - Ergebnisse einer multimethodischen Studie

Dr. Therese Rosemann (Postdoc)
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
Professur für Weiterbildung und
lebenslanges Lernen

Agenda

Lernen am Arbeitsplatz

Kontinuum zwischen non-formalen und informellen Lernen

Spannungsfelder

des betrieblichen Lernens

Multimethodische Studie & Ergebnisse

Episodische Interviews und Lerntagebuchstudie

Handlungsempfehlungen

Lernförderliche Gelegenheitsstrukturen

Lernen am Arbeitsplatz

Kontinuum zwischen non-formalen und informellen Lernen



Lernen am Arbeitsplatz

"Nach der Ausbildung erst einmal das Lernen von den *Berufsgrundlagen im schulischen Sinne und mit den praktischen Fähigkeiten* auf Stationen im Zuge einer Ausbildung oder eines Studiums. Bei uns gibt es das ja sowohl als auch. Und natürlich lerne ich *gerade in meinem Job jeden Tag dazu und kann nicht auslernen*" Altenpflegende

"Gerade im Berufsalltag meistens *an den Situationen auf Station* sei es eine Notfallsituation, wie man am besten reagiert und *wie man trotzdem Routine gewinnt und was man besser machen kann.*" Gesundheits- und Krankenpflegende



Lernen am Arbeitsplatz

Non-formales Lernen: außerhalb der
Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen
Bildung / kein formaler Abschluss /organisiert
(betriebsintern vs. betriebsextern)/ didaktisch
strukturiert (Präsenz, Online,Hybrid, Blended-
Learning) / intentional (Kommission der EU, 2000,
S. 8 ff.)

Informelles Lernen: keine Form eines Zertifikates /
fehlende Bewusstheit (kann aber auch intentional
erfolgen) / situiert (Werquin, 2008, S. 16)



Spannungsfelder

des betrieblichen Lernens

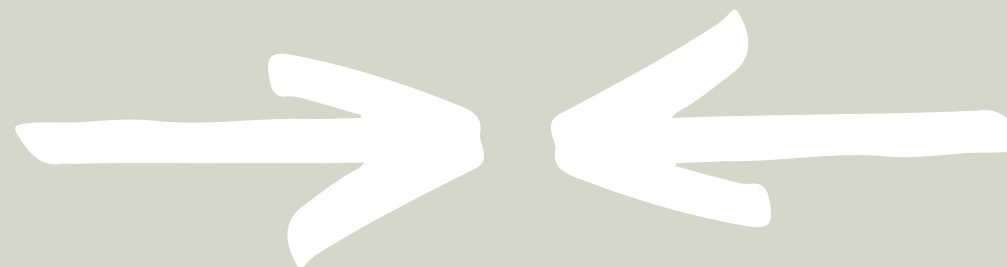
Spannungsfeld

der Anforderungen und Bedarfe

Betrieb

Schaffung adressatengerechter
Weiterbildungs- und Lernangebote
(Siegfried, Wuttke & Seeber, 2019)

Lern- und Informationsinhalte für
Pfleger zur Verfügung stellen, die
die Qualitätskriterien der
Vollständigkeit, Aktualität und
Überprüfbarkeit erfüllen (Rosemann,
2022)



Beschäftigte

Erkennen und Wahrnehmen der
Lernanlässe für die persönliche und
berufliche Weiterentwicklung

barrierefreier Zugang zu den Lern-
und Informationsinhalten, um einen
schnellen und möglichst fehlerfreien
Erwerb zu gewährleisten (Zorn et al.
2019)

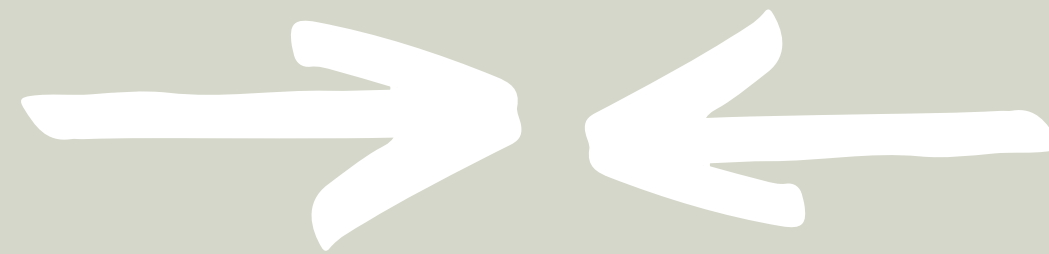
Spannungsfeld

Betrieb

im Vergleich zu anderen Branchen weisen die Betriebe des Gesundheitswesens eine hohe Weiterbildungsquote auf (Bildungsbericht, 2020)

Informelles Lernen und Onlinelernaktivitäten nehmen stetig an Relevanz zu (Bildungsbericht, 2022)

empirischer Befunde



Beschäftigte

Pflegeberufe greifen aufgrund mangelnder Kenntnisse zur digitalen Informationsrecherche, des fehlenden Zugangs zu Datenbanken und des mangelnden Wissens über Lernmöglichkeiten bevorzugt auf den Austausch mit anderen zurück (Kamin, 2013; Ammenwerth & Kreyer, 2018)

Bedarf an berufsgruppenspezifischer Qualifikationsforschung, insb. zu den Arbeits- und Lernbedingungen der Beschäftigten der Gesundheitsberufe der mittleren Qualifikationsebene (Wittmann & Weyland, 2020; Weiß, 2017; Reichwald et al., 2012)

Multimethodische Studie & Ergebnisse

Episodische Interviews und Lerntagebuchstudie

Forschungsdesign der Studie



2017 - 2019

Literaturrecherche

Ergebnis: Prozessorientiertes Lernverständnis, wobei eine tätigkeitsbezogene Systematisierung der Lernsituationen erfolgt (in Anlehnung an Holzkamp, 1995; Marsick & Watkins, 2001; Eraut, 2007)



2019

Episodische Interviews (N=27)

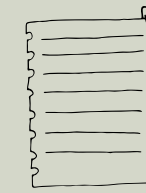
Aufbau: 10 Leitfragen (Flick, 2011)

Analyse: qualitative strukturierende Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018)

Zentrale Fragen:

Welche lernrelevanten Situationen lassen sich herausarbeiten und welche Merkmale (u.a. Lernanlässe, Lernaktivitäten, Lernort, Lernzeit) weisen diese auf?

Was wirkt lernförderlich und lernhindlich am Arbeitsplatz?



2020

Lerntagebuchstudie (N=40)

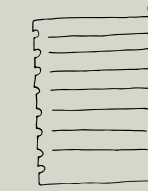
Aufbau: 14-tägige Lerntagebuchstudie (eine Kurzbefragung am Tag)

Analyse: Deskriptive und multivariate Analysen (u.a. Faktorenanalysen, Regressionsanalysen)

Sample der Teilstudien



Episodische Interviews (N=27)



Lerntagebuchstudie (N=40)

Tabelle D.1

	Stationäre und teilstationäre Gesundheitsversorgung		Ambulante Gesundheitsversorgung		Gesamtzahl	
	Geplant	Erreicht	Geplant	Erreicht	Geplant	Erreicht
Ärztinnen und Ärzte ¹	2	2	2	2	4	4
Examinierte Pflegefachkräfte ²	7	8	5	7	12	15
Pflegedienstleitungen ²	2	2	1	1	3	3
Un- und angelernte Hilfskräfte ³	1	–	1	1	2	1
Auszubildende ³	1	1	1	1	2	2
Sonstige Berufsgruppen ¹	2	–	2	2	4	2

Tabelle D.2

	Stationäre und teilstationäre Gesundheitsversorgung		Ambulante Gesundheitsversorgung		Gesamtzahl	
	Geplant	Erreicht	Geplant	Erreicht	Geplant	Erreicht
Beschäftigte der Pflegeberufe ¹	18	20	12	11	30	31
Sonstige Berufsgruppen ²	5	–	5	9	10	9

¹ Da die Beschäftigten der Pflegeberufe zu einem Großteil in der stationären und teilstationären Gesundheitsversorgung tätig sind (65,35%), gefolgt von der ambulanten Gesundheitsversorgung (34,65%), bestand auch in der Hauptstudie das Ziel darin, dass sich der größte Anteil der Stichprobe den Pflegeberufen zuordnen lässt (Abschnitt 3.3). Nach Backhaus et al. (2003, S.92) sind Stichprobengrößen von ≥ 40 als ausreichend groß für regressionsanalytische Analysen anzusehen, weshalb eine Stichprobengröße von mindestens 40 Beschäftigten beabsichtigt wurde. Die Zelle der Beschäftigten der stationären und teilstationären Gesundheitsversorgung wurde mit 18 Fällen besetzt. Die Zelle der Beschäftigten der ambulanten Gesundheitsversorgung wurde mit 13 Fällen besetzt. Diese absoluten Zahlen entsprechen einem Prozentsatz von 65,35% bzw. 34,65% der befragten Beschäftigten der Pflegeberufe.

² Die restlichen Zellen der sonstigen Berufsgruppen wurden mit jeweils 5 Fällen pro Gesundheitssektor besetzt. Diese absoluten Zahlen entsprechen einem Prozentsatz von 25%.

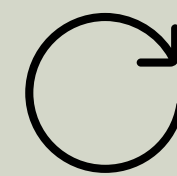
Episodische Interviews (Flick, 2011)

Erzählaufforderung: Wenn Sie einmal an die letzten zwei Arbeitswochen zurückdenken, gab es da ein Ereignis am Arbeitsplatz, welches Sie dazu veranlasst hat, sich bewusst selbst etwas beizubringen?



"zum Beispiel bei neuen
Krankheitsbildern"

"ich konnte mein
Lehrbuch nehmen und
das **Internet** einfach" /
"entweder über das
Intranet, hausintern oder
Google"



"**einfach forschen**. Zum
Beispiel: Welche
Symptome sind das? Wie
erkenne ich sowas? Und
ich habe meine
Kolleginnen gefragt."

Episodische Interviews

Lernanlässe der Lernsituationen (N= 42)

Sterbefall einer Bewohnerin

„Und zwar eine Bewohnerin gestorben und die Angehörigen waren da und dann waren so viele Fragen und dann [...] hab mal **jemand gefragt, pass mal auf, wie mach ich das jetzt, bitte zeige es mir.** Ich kenne das Thema Sterben, aber das war ganz anders und da war schon die Frage, wie kriegen wir das hin [...] Viele Fragen von den Angehörigen, wieso, weshalb, warum jetzt plötzlich meine Mutter und was machen wir mit den Sachen“ – Auszubildender



Patientin mit Kunstherz

„Ich habe zum Beispiel gerade eine Patientin mit einem Kunstherz. **Das haben wir nicht häufig bei Kindern.** Das ist eine von drei Patientin mit einem Kunstherz, die das jemals gehabt hat. [...] Wir haben sowohl von Station, also von den Herstellern **Unterweisungen für das Gerät bekommen, als auch zwei Oberärzte haben uns quasi Risikofaktoren verdeutlicht und ich selbst natürlich noch nachgelesen**“ – Gesundheits- und Krankenpflegende

Episodische Interviews

Lernanlässe der Lernsituationen (N= 42)

informell



non-formal

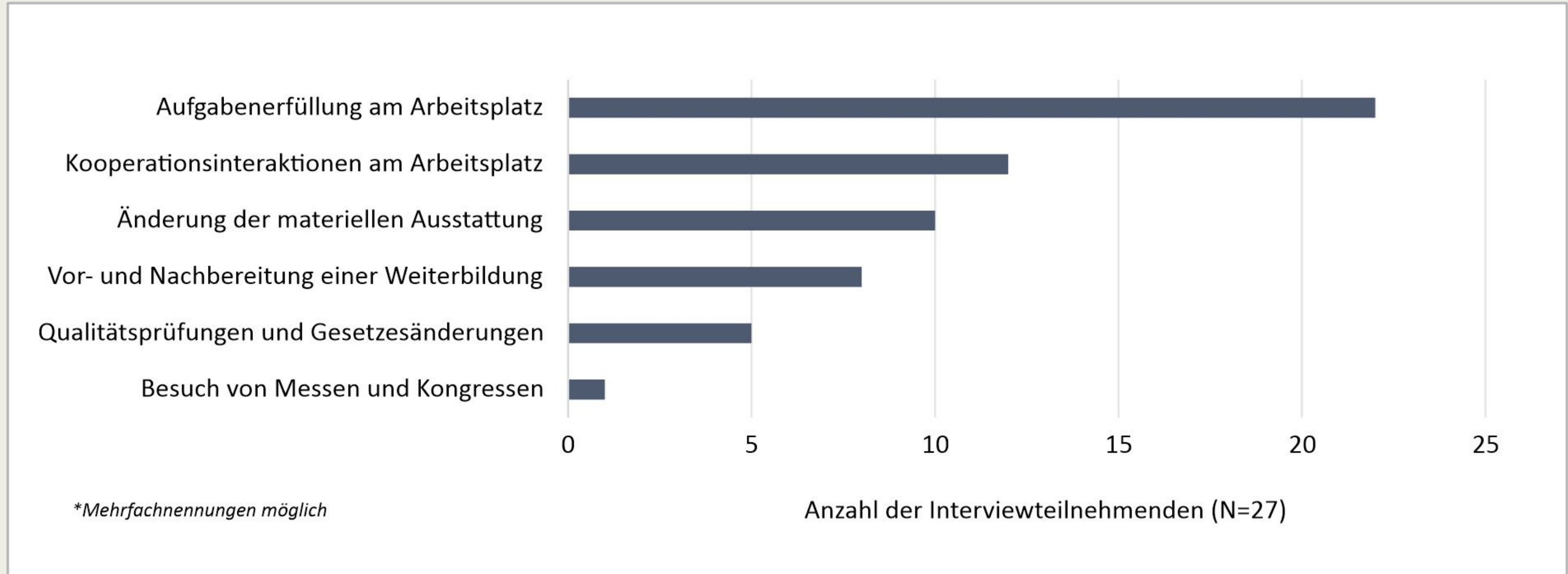


Abbildung: Von den Interviewten genannte Lernanlässe und ihre Häufigkeiten (Rosemann, 2022)

Episodische Interviews

Lernförderliche Bedingungen des Arbeitsplatzes

Vereinfachter und
lizenzfreier Zugriff auf
aktuelle Fachliteratur

Ich erhoffe mir, dass der **Zugang zu Literatur sich verbessert**, also das wir quasi zu Studiendaten und Studiendatenbanken und der Studienumfang ist noch sehr eingeschränkt und der war größer, als ich noch an der Uni eingeschrieben war" Ärztin

"aber was auch wichtig ist, ist diese ganzen, also es gibt jetzt **neue Fachzeitschriften für Pflege, Onkologie und alles Mögliche**, die finden halt auch nicht den Weg zu uns. Wir haben ein einziges Exemplar auf Station vom März letzten Jahres" Gesundheits- und Krankenpflegerin

Kompensierte Darstellung der
Informationen

"Ich hatte hier an so eine **MindMap oder sowas hier gedacht**, weil bei diesen Standards, da sind zwei bis drei Seiten vollgeschrieben und **da verliert man die Lust (...)**, also das ich da dann so ein **MindMap habe mit den Fachbegriffen und da findet man das und dann ist das da schon so ein bisschen visueller** für mich und dann kann ich mir das besser merken. Das wollen wir auch noch überarbeiten, aber das wird noch dauern" Pflegedienstleitung

„Ein paar neue Studien, die man lesen kann, **nett aufbereitet** und ohne, dass es einen überfordert. Es sind **ein paar Medikamente drin, was hat welche Nebenwirkungen und wie wirkt das (...)**. So ein **DIN-A4-Blatt** mit ganz normalen Überschriften und dann stichpunktartig dargestellt“ Gesundheits- und Krankenpfleger

Episodische Interviews

Lernförderliche Bedingungen des Arbeitsplatzes

Zeiten und Räume für Interaktionen schaffen

- Lerngelegenheiten, welche die Interaktion ermöglichen und fördern (u.a. informelle Lern-Netzwerke)
 - *"aber es sollte auch vom Arbeitgeber gewährleistet sein, dass es **Möglichkeiten gibt zu lernen** also die Möglichkeit am **Arbeitsplatz selber mal sich kurz zurückzuziehen** und sich mal kurz wenigstens eine Sache vernünftig anschauen zu können während des Dienstes wäre schon schön"*
 - *"entweder gibt man den Leuten Freizeit, also ein Tag in der Woche (...), wo sie sich wirklich hinsetzen können und wirklich etwas durcharbeiten können (...) oder man gibt so **im Nachhinein Bereitschaftszeit so ein bisschen mehr Gleitzeit**" (Gesundheits- und Krankenpfleger)*

Episodische Interviews

Lernhinderliche Bedingungen des Arbeitsplatzes

Fehlende Ausstattung des Arbeitsplatzes

"also wir hätten gerne einen PC –
Zugriff nur wir sind ein kleines Haus
und wir können uns sowas nicht leisten.
Das gibt es in anderen Häuser, deswegen
Kommunikation mit anderen Häusern
und sowas ist immer ganz gut." Sonstige
Berufsgruppe

Weitere Nennungen

- Mangel an geeigneten Materialien & Informationsquellen
- unpassende Weiterbildungsangebote
- Lärmbelastung
- mangelhafte Internetverbindung
- Stresserleben
- Überlastung

Episodische Interviews

Hinderliche Bedingungen: Kooperationsinteraktion

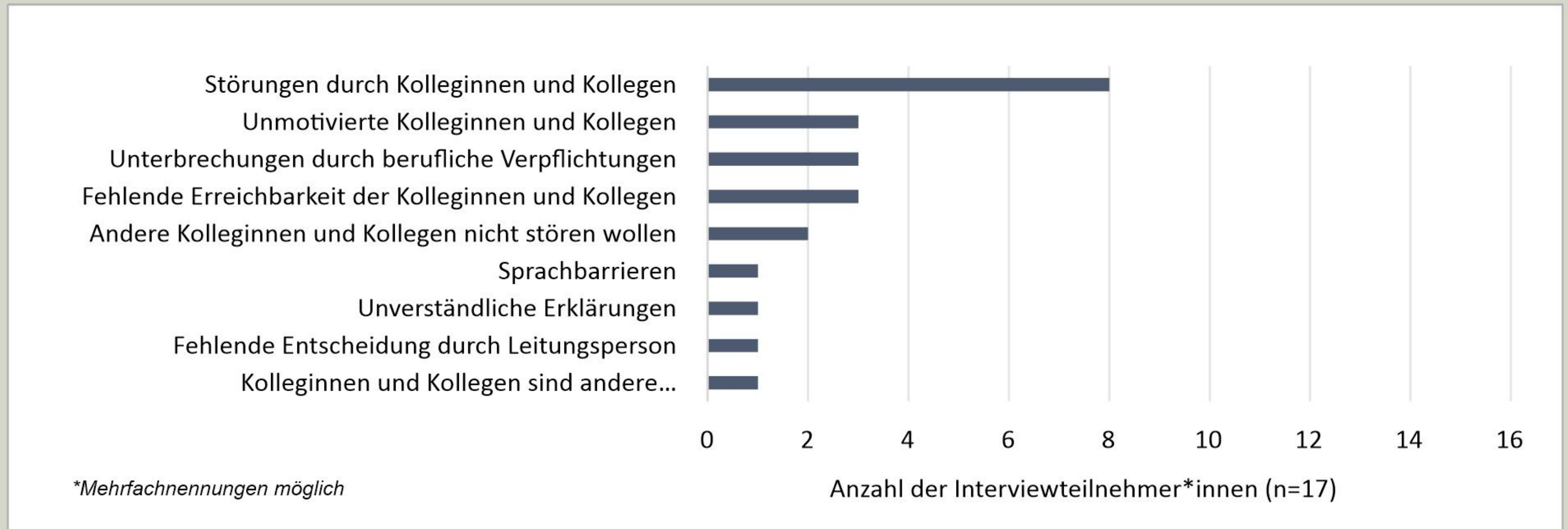


Abbildung: Lernhinderliche Bedingungen der Kooperationsinteraktion (Rosemann, 2022)

Forschungsdesign der Studie



2017 - 2019

Literaturrecherche

Ergebnis: Prozessorientiertes Lernverständnis, wobei eine tätigkeitsbezogene Systematisierung der Lernsituationen erfolgt (in Anlehnung an Holzkamp, 1995; Marsick & Watkins, 2001; Eraut, 2007)



2019

Episodische Interviews (N=27)

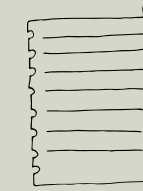
Aufbau: 10 Leitfragen (Flick, 2011)

Analyse: qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2018)

Zentrale Fragen:

Welche lernrelevanten Situationen lassen sich herausarbeiten und welche Merkmale (u.a. Lernanlässe, Lernaktivitäten, Lernort, Lernzeit) weisen diese auf?

Was wirkt lernförderlich und lernhindlich am Arbeitsplatz?



2020

Lerntagebuchstudie (N=40)

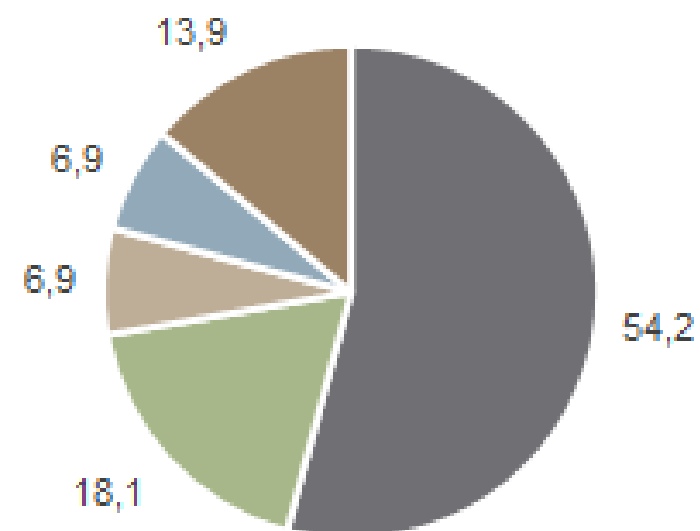
Aufbau: 14-tägige Lerntagebuchstudie (eine Kurzbefragung am Tag)

Analyse: Deskriptive und multivariate Analysen (u.a. Faktorenanalyse, Regressionsanalyse)

Lerntagebuchstudie

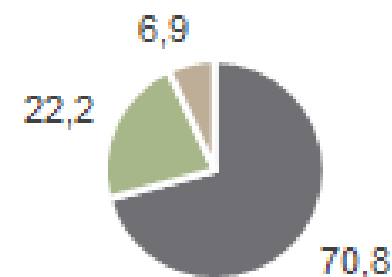
Charakteristika der Lernsituationen (prozentuale Häufigkeit der Situationen)

.. dienen dem Erwerb neuer berufsrelevanter Kenntnisse.



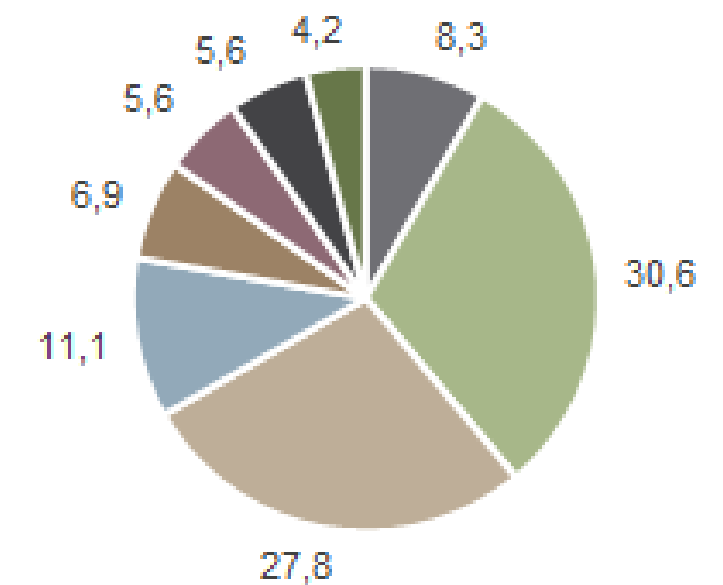
- Erwerb neuer berufsrelevanter Kenntnisse
- Bereits vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten überprüfen
- Erwerb von Fähigkeiten im Umgang mit neuen Technologien/neuer Software
- Inhalte und Konzepte selbst konstruieren (z.B. Entwicklung Schmerzassessment)
- Sonstiges

...erfolgen am Arbeitsplatz.



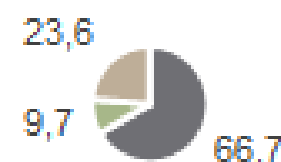
- Arbeitsplatz
- Freizeit
- Sowohl am Arbeitsplatz, als auch in der Freizeit

... weisen eine moderate Dauer auf.



- weniger als 10 Minuten
- 10-30 Minuten
- 31-60 Minuten
- mehr als eine Stunde
- mehr als zwei Stunden
- ein halber Arbeitstag
- ein ganzer Arbeitstag
- die Lernaktivität dauert noch an

Ein Drittel der Lernsituationen wird unterbrochen.



- Keine
- Ja, eine Unterbrechung
- Ja, mehrere Unterbrechungen

Lerntagebuchstudie

Tätigkeitsbezogene Varianz in den Lernaktivitäten (absolute Häufigkeit der Lernaktivitäten)

Arbeitsbegleitende Lernformen

- 71 Lernsituationen ließen sich den arbeitsbegleitenden Lernformen zuordnen
- in diesen erfolgen über alle Beschäftigten hinweg 278 Lernaktivitäten
- am häufigsten wird Austausch mit Kolleg:innen genutzt, gefolgt vom alleinigen Ausprobieren, dem Rückgriff auf Protokolle, dem Austausch mit Vorgesetzten und einer Stichwortsuche über Suchmaschinen
- tätigkeitsspezifische Charakteristika in den Lernaktivitäten

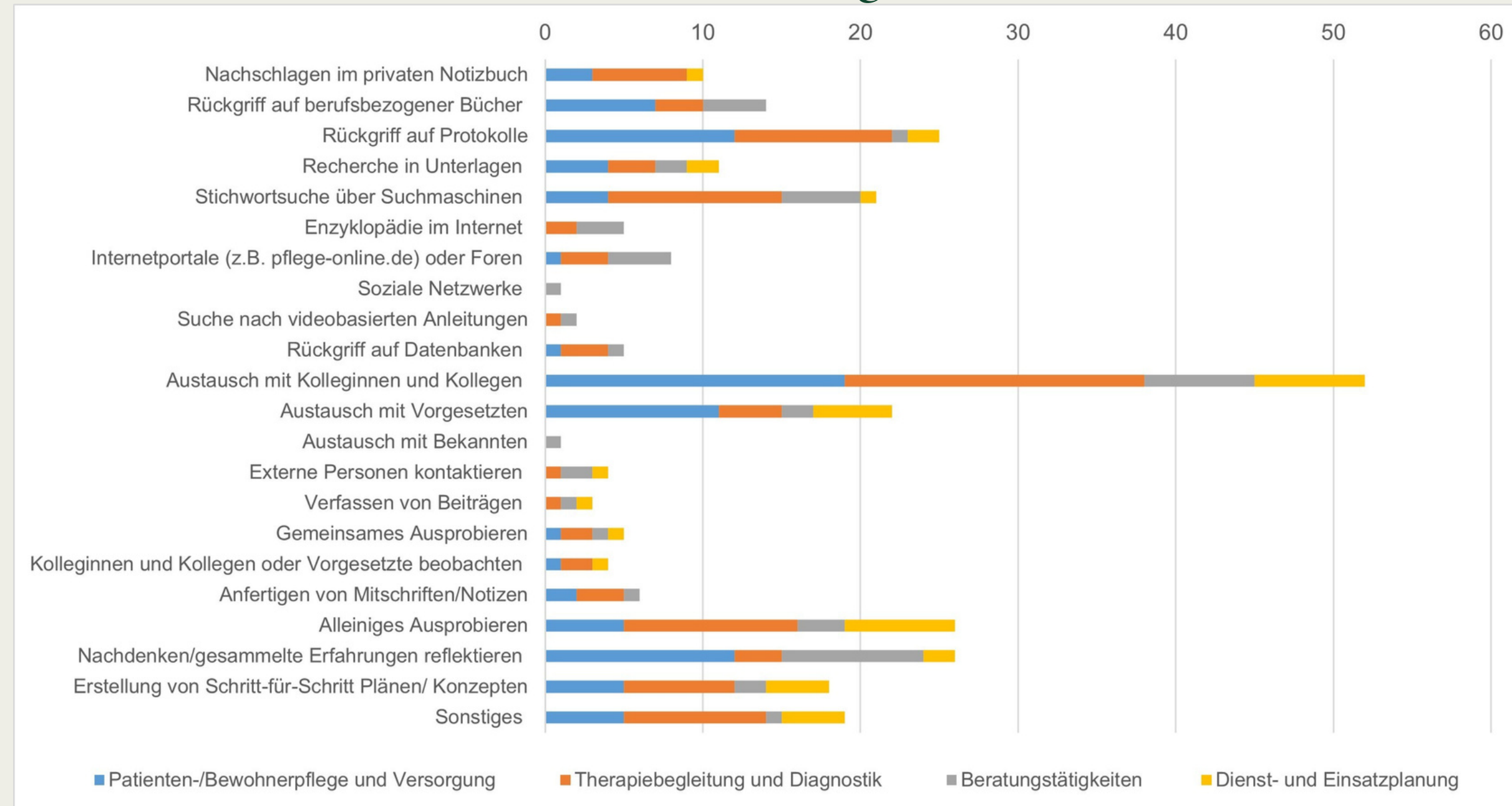


Abbildung: Lernaktivitäten arbeitsbegleitender Lernformen nach Tätigkeitsbereichen (Rosemann, 2022)

Lerntagebuchstudie

Einflussfaktoren der Wahrnehmung von Lernsituationen (Unterschiedsanalysen)

Tätigkeitsbezogene Merkmale

Arbeitsaufgaben

Art der
Informationsverarbeitung

Soziale Eingebundenheit

Arbeitsumgebung

Desktop-Computer
Nutzung neuer digitaler Anlagen und Geräte,
insb. für Praxisanleitung, Erstellung von
Präsentationen, Einarbeitung in neue
Aufgabengebiete/ Themenbereiche und Dienst-
und Einsatzplanung

Personenbezogenes Merkmal

Lern- und
Aneignungsmuster

Lern- und
Aneignungsmuster



Lernanlass



Lerngelegenheiten



Lernaktivitäten



Lern- und
Aneignungsmuster



Zusammenfassung

Informelle Lernaktivitäten im Pflegebereich...

- weisen überwiegend einen defensiven Charakter (Holzkamp, 1995) auf
- sind eher von kurzer bis moderater Dauer und zu einem Drittel durch Unterbrechungen gekennzeichnet
- kennzeichnen sich vor allem durch die Interaktion mit Kolleg:innen und Vorgesetzten, dem Rückgriff auf Handlungsanleitungen und einer Stichwortsuche über Such- und Metasuchmaschinen
- variieren je nach Tätigkeits- und Aufgabenbereich

Zusammenfassung

Lernförderlich wirken Arbeitsplätze, die ...

- einen flexiblen Rückgriff auf digitale Endgeräte und Lerninhalte ermöglichen
- informelle Austauschnetzwerke bieten
- (sichere) Räume und Zeiten für Lernaktivitäten schaffen
- prozessbegleitende Unterstützung der Lernaktivitäten über den Seminarkontext hinweg bieten

Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen

für lernförderliche Gelegenheitstrukturen

Betrieb

- Weitergabe konzeptioneller Aufgaben an Beschäftigte
- Förderung interdisziplinärer Teamarbeit
- Zugriff auf aktuelle Literatur und (betriebsinternen) Wissensdatenbanken -> ubiquäre Verfügbarkeit von (tätigkeitsspezifischen) Lerninhalten
- barrierefreie, übersichtliche Gestaltung der Lehr- und Lerninhalte
- starre zeitliche Seminargrenzen durchbrechen
- regelmäßige Bedarfsermittlung (u.a. Lernanlässe)
- sichere Kommunikationswege schaffen

Handlungsempfehlungen

für lernförderliche Gelegenheitstrukturen

Betriebsübergreifend/Ebene des/der Lernenden

- Sensibilität für kritischen Umgang mit Informationen fördern (u.a. im Rahmen der schulischen und beruflichen Ausbildung, aber auch in non-formalen und formalen Weiterbildungen etc.)
- Perspektivverschränkung, indem Lernende selbst digitale Tools nutzen, um eigenständig Lerninhalte (u.a. Podcast, Erklärvideos) zu erstellen
- Recherchefähigkeiten vermitteln, insb. im Umgang mit generativer KI
- Kennenlernen verschiedener Lernstrategien im Ausbildungskontext und Heranführen an digitale Medien und Tools (Eickelmann & Gerick, 2018)

"Also ich glaube schon, dass wir Anstöße brauchen von Außen und ich glaube und ich weiß, hier wird viel Fortbildung intern angeboten, aber dieses Geklucke in einem System macht nicht wirklich glücklich, weil der Blick nach draußen, über den Tellerrand hinaus, über das eigene System, über die eigene Firma, über den eigenen Markt macht mehr Sinn"

Literaturangaben

Ammenwerth, E., & Kreyer, C. (2018). Digitale Lernwelten in der Pflege. In K. Sahmel (Hrsg.), Hochschuldidaktik der Pflege und Gesundheitsberufe (S. 155–168). Berlin: Springer.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Eickelmann, Birgit, & Gerick, Julia. (2018). Lehren und Lernen mit digitalen Medien – Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und Implikationen für die Schulentwicklung. Schulmanagement – Handbuch 64 (S. 54–81). München: Lehren und Lernen mit digitalen Medien.

Eraut, M. (2007). Learning from other people in the workplace. *Oxford Review of Education*, 33(4), 403-422.

Flick, U. (2011). Das Episodische Interview. In G. Oelerich & H.U. Otto (Hrsg) *Empirische Forschung und Soziale Arbeit*. (S. 273-280). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holzkamp, K. (1995). Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt am Main: Campus.

Kamin, A. M. (2013). Beruflich Pflegende als Akteure in digital unterstützten Lernwelten. Empirische Rekonstruktion von berufsbiografischen Lernmustern. Wiesbaden: Springer.

Literaturangaben

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000). Memorandum über Lebenslanges Lernen (SEK. 1832). Brüssel. In AUE-Informationssdienst Hochschule und Weiterbildung, 85–101.

Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (Grundlagentexte Methoden, 4. Auflage). Weinheim: Beltz.

Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New directions for adult and continuing education*, 89, 25-34.

Rosemann, T. (2022). Informelle und non-formale Lernaktivitäten im Arbeitsalltag. Analyse betrieblicher Lernkontexte von Beschäftigten in Pflegeberufen. WBV.

Siegfried, C., Wuttke, E., & Seeber, S. (2019). Weiterbildungsanlässe und-barrieren von Arbeitnehmer/-innen verschiedener (weiterbildungs-) benachteiligter Gruppen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 115(2), 186-217.

Werquin, P. (2008). Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A Very Good Idea in Jeopardy. *Lifelong Learning in Europe*, 3, 142–149.

Wittmann, E. & Weyland, U. (2020). Berufliche Bildung im Kontext der digitalen Transformation. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 116(2), 269–291.

Zorn, I, Schluchter, J.R. & Bosse, I. (2019). Theoretische Grundlagen inklusiver Medienbildung. In: I. Bosse, J.R. Schluchter, I. Zorn (Hrsg.): *Handlung Inklusion und Medienbildung*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

**INFORMELLE UND NON-FORMALE
LERNAKTIVITÄTEN IM ARBEITSALLTAG**

Analyse betrieblicher Lernkontexte von
Beschäftigten in Pflegeberufen

Kontakt Daten

Dr. Therese Rosemann
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
Professur für Weiterbildung und
lebenslanges Lernen

Stoltenstraße 13
Gebäude W/50, Raum 115
22043 Hamburg

E-Mail: rosemann@hsu-hh.de

Telefon: 040 6541 4285

Webseite: <https://www.hsu-hh.de/wb/rosemann>

Researchgate:

<https://www.researchgate.net/profile/Therese-Rosemann>

Anhang

Suchbegriffe bei der Internetrecherche (Ausschnitt)

Corona-
entwicklung

INR-Wert

Update Corona

Umgang
Blutzuckerwerte

Suchbegriffe

Angststörung

Isolations-
maßnahmen

Umsetzung
Springerpool

Clozapin
Schmerztablette

Trisomie 21

Meinungs-
verschiedenheiten

ALS

Was verbinden Sie mit dem Begriff Lernen?

Lernen im Lebenslauf

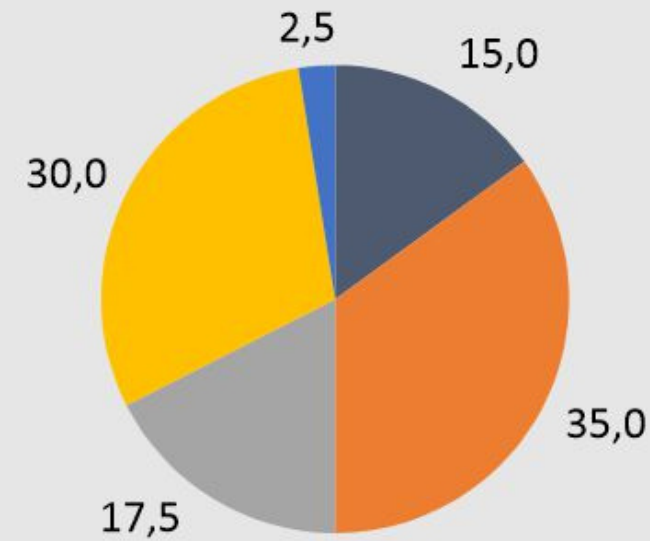
I "Nach der Ausbildung erst einmal das Lernen von den Berufsgrundlagen im schulischen Sinne und mit den praktischen Fähigkeiten auf Stationen im Zuge einer Ausbildung oder eines Studiums. Bei uns gibt es das ja sowohl als auch. Und natürlich lerne ich gerade in meinem Job jeden Tag dazu und kann nicht auslernen"

2 Situationales Lernen im Arbeitsalltag

"Gerade im Berufsalltag meistens an den Situationen auf Station sei es eine Notfallsituation, wie man am besten reagiert und wie man trotzdem Routine gewinnt und was man besser machen kann."

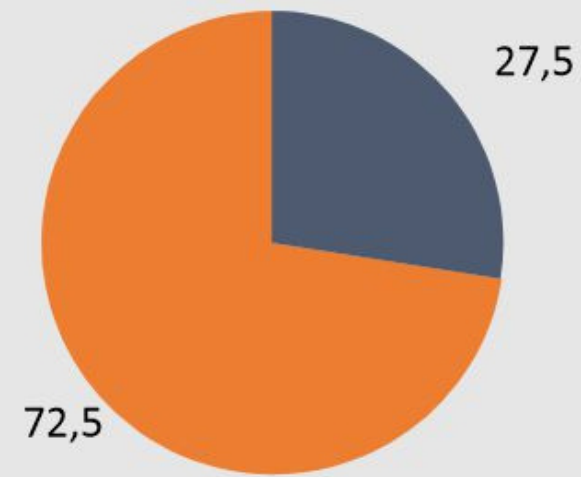
Merkmale der Mesoebene

Anzahl der Mitarbeitenden (in %)

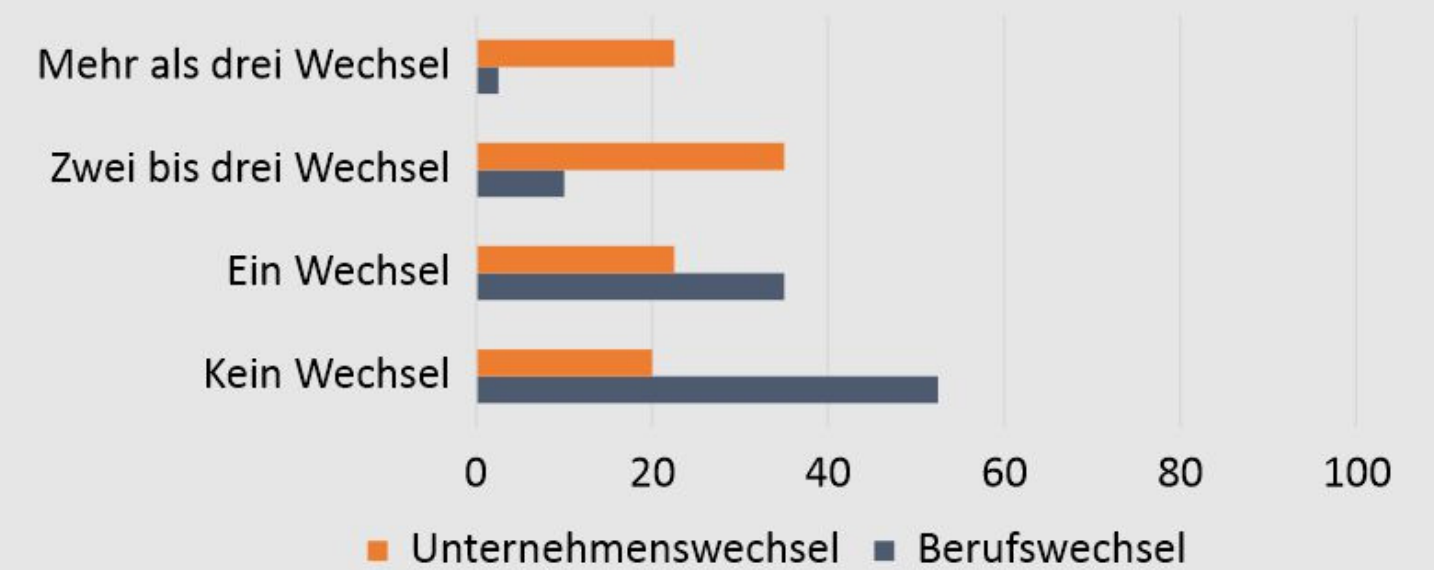


- weniger als 10 Mitarbeitende
- 10 bis 49 Mitarbeitende
- 50 bis 249 Mitarbeitende
- 250 und mehr Mitarbeitende
- weiß ich nicht
- befristet
- unbefristet

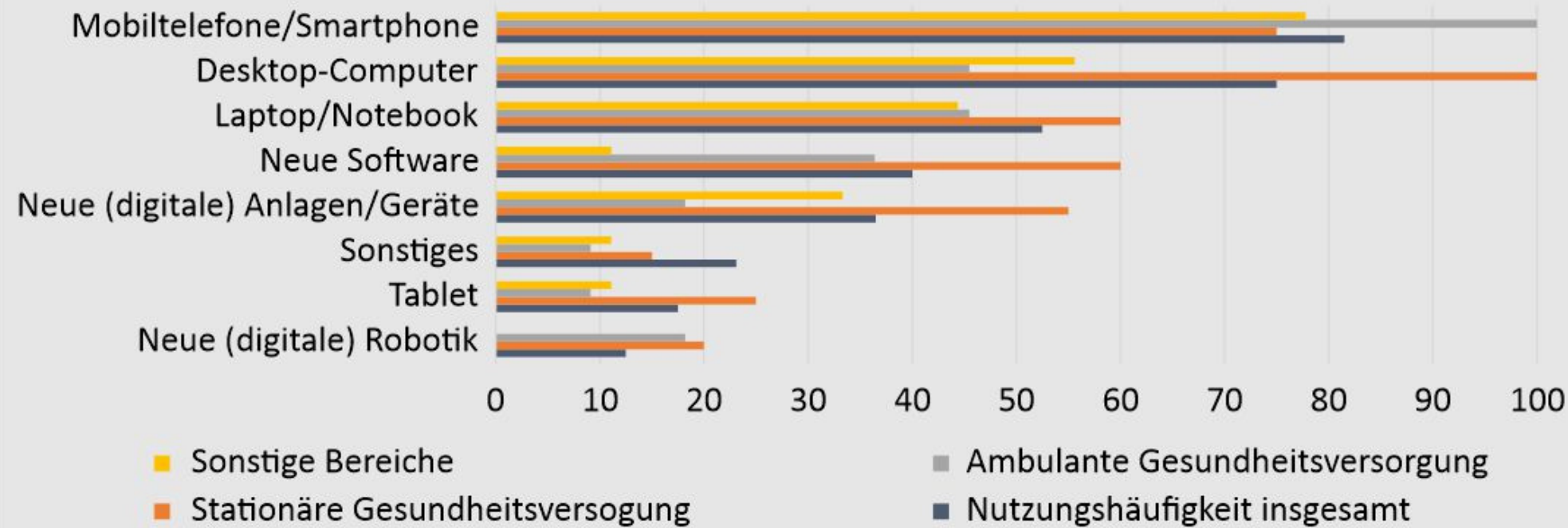
Beschäftigungsverhältnis (in %)



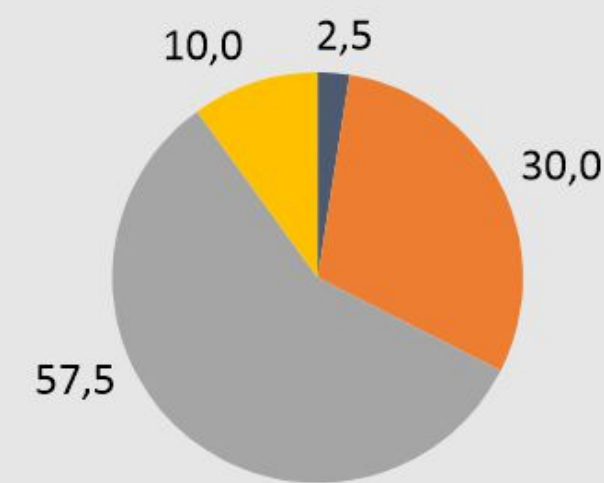
Berufs- und Unternehmenswechsel (in %)



Nutzungshäufigkeit digitaler Endgeräte nach Gesundheitssektoren (in %)



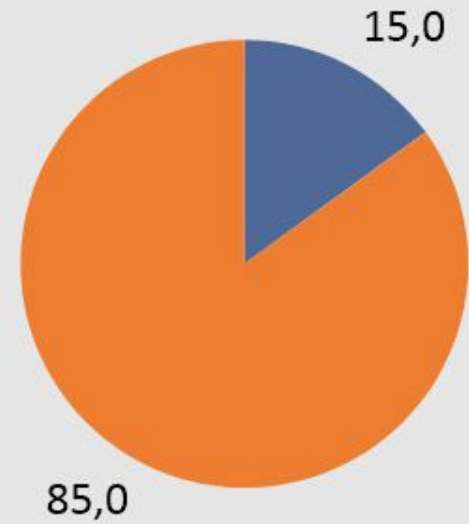
Erwerbsstatus (in %)



- geringfügig beschäftigt (max. 450 EUR pro Monat)
- teilzeitbeschäftigt
- in Ausbildung
- vollzeitbeschäftigt

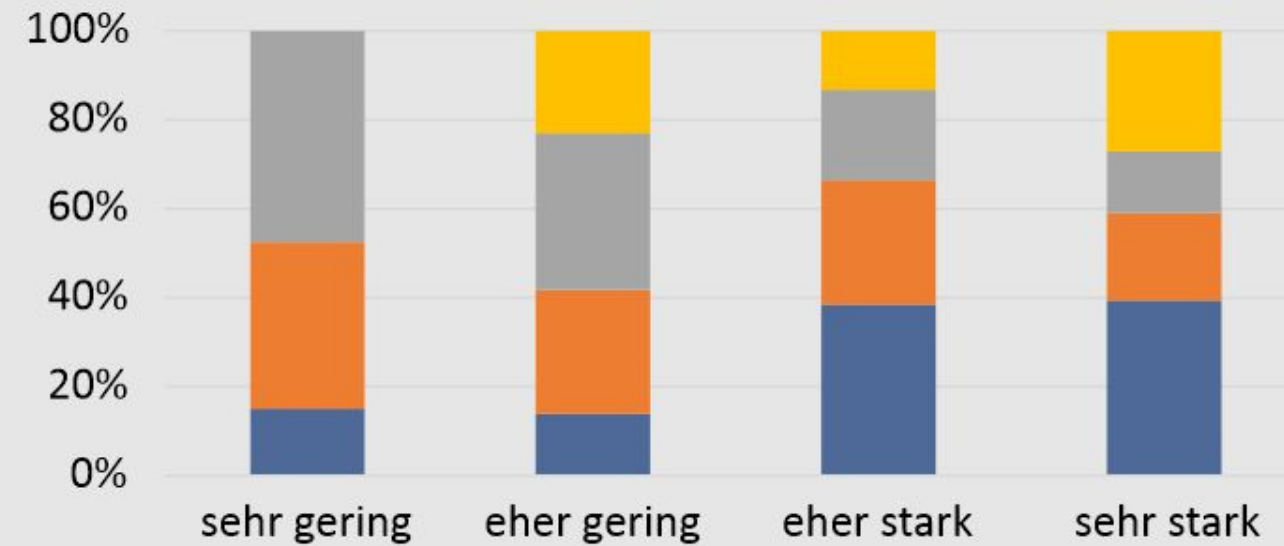
Merkmale der Individualebene

Geschlecht (in %)



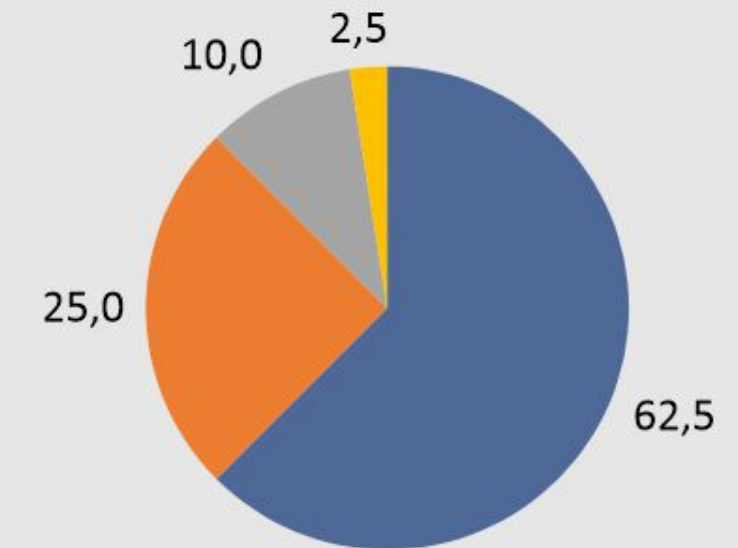
■ Männlich ■ Weiblich

Einfluss auf das Lernverhalten (in %)



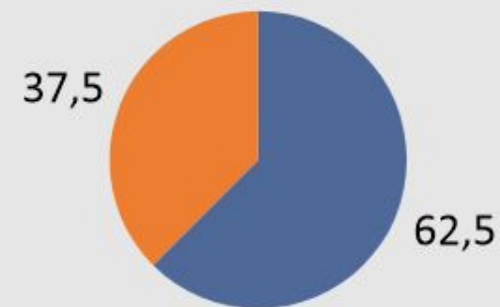
■ Mutter ■ Vater ■ Geschwister ■ Sonstige

Altersklassen (in %)



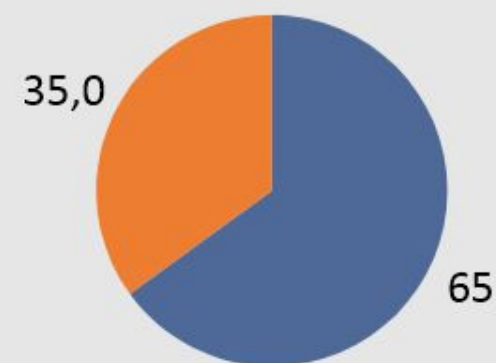
■ unter 35 Jahre ■ 35 bis unter 45 Jahre
■ 45 bis unter 55 Jahre ■ 55 und älter

Kinder im Haushalt (in %)



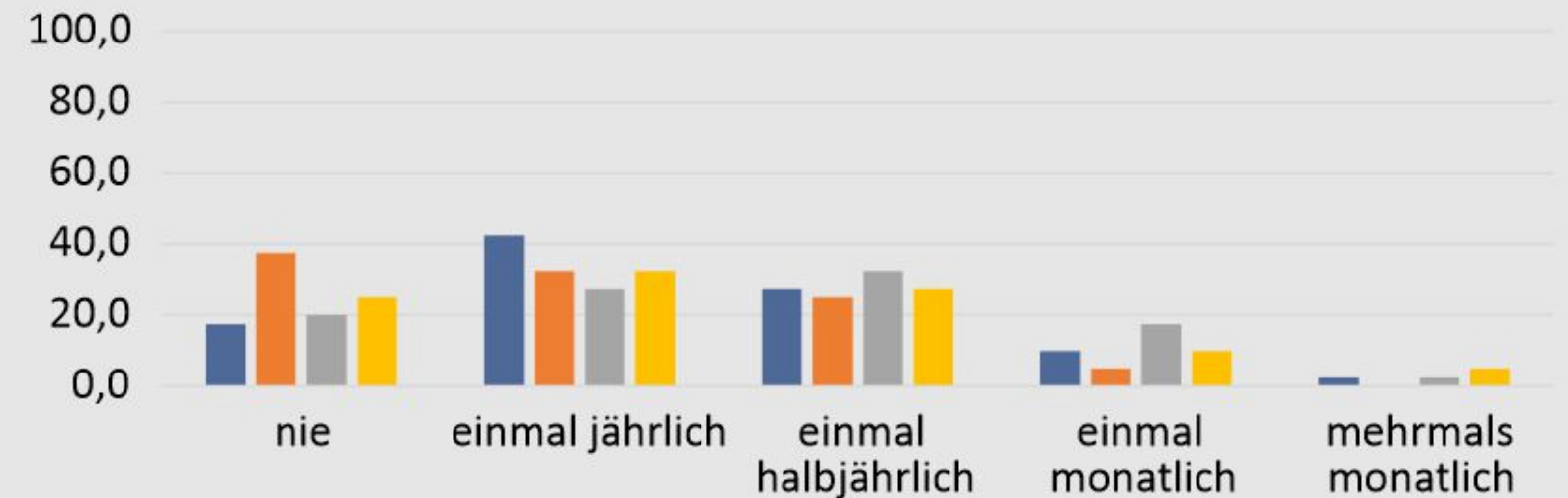
■ Keine Kinder im Haushalt
■ Mindestens ein Kind im Haushalt

Mitgliedschaften in Vereinen (in %)



■ Keine Mitgliedschaften ■ Mitgliedschaften

Besuch kultureller Veranstaltungen (in %)



■ Konzerte ■ Theatervorführungen ■ Vorträge ■ Ausstellungen