



# Digitalisierung in der Pflege

## Praxisreport „Nachgefragt“

Erkenntnisse und Stimmen zur Digitalisierung in der Pflege

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



Das Projekt „Zukunftszentrum Brandenburg“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt des Landes Brandenburg aus Mitteln des Landes Brandenburg kofinanziert.

# Inhalt

- 3**    **EINLEITUNG**  
*Hintergrund und Zielstellung des Praxisreports*
- 

- 5**    **ZENTRALE STUDIENERGEBNISSE**  
*Die Rolle des Menschen bei der Digitalisierung der Pflege*
- 

- 10**   **PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN**  
*Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen*
- 

- 17**   **QUELLENVERZEICHNIS**  
*Literaturangaben*

---

# **EINLEITUNG**

*Hintergrund und Zielstellung des  
Praxisreports*

---

# Digitalisierung der Pflege: Die Rolle des Menschen

Die Digitalisierung der Pflege ist unausweichlich. Das „Krankenhauszukunftsgesetz“ und das „Digitale Versorgung und Pflege Modernisierungsgesetz“ sind zwei neue Facetten eines stetig wachsenden Digitalisierungsdrucks, der nicht mehr nur durch den technischen Fortschritt, sondern zusätzlich von den Auswirkungen des demographischen Wandels und aktueller Gesetzgebung getrieben wird.

Auch für Brandenburg ist diese Entwicklung relevant. Neben den neuen gesetzlichen Grundlagen sind es hier vor allem die aktuellen demographischen Entwicklungen, die es erfordern, die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen. So zeigen die Prognosen des Brandenburger Pflegemonitors (Kaczynski et al., 2021), dass die Zahl der Pflegebedürftigen in den nächsten zehn Jahren kontinuierlich ansteigen wird, während die Zahl der verfügbaren Pflegefachpersonen immer weiter abnimmt.

Im vierten Zukunftsgespräch haben wir uns dieser Thematik gewidmet und dabei einen besonderen Fokus auf die Rolle des Menschen gelegt. Denn im Zentrum der Debatte stehen zumeist die technische und finanzielle Mach- und Umsetzbarkeit, während die betroffenen Menschen – sowohl Pflegefachkräfte als auch Pflegebedürftige – oftmals unberücksichtigt bleiben. Im Mittelpunkt standen dabei die folgenden Fragen:

## Zukunftsgespräch

Das **Diskussionsformat** des Zukunftszentrums Brandenburg mit Expert\*innen aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Institutionen und Netzwerken, bei dem Trends aus der Arbeitswelt aufgegriffen werden, **um Bedarfe, Strategien und Maßnahmen für die Praxis abzuleiten.**

## Zentrale Fragestellungen

Welche Rolle spielt der Mensch bei der Digitalisierung in der Pflege?

Welche Personengruppen müssen berücksichtigt werden?

Wie lassen sich diese Personengruppen in den Prozess der Digitalisierung mit einbinden?

Ziel des vorliegenden Praxisreports ist es, mit Blick auf den Menschen, die Herausforderungen des digitalen Wandels in der Pflege aufzuzeigen. Hierzu wird auf aktuelle Erkenntnisse aus der Wissenschaft, Einblicke aus Interviews mit Expert\*innen und die Diskussionen aus dem vierten Zukunftsgespräch zurückgegriffen.

---

# ZENTRALE STUDIENERGEBNISSE

Die Rolle des Menschen bei der  
Digitalisierung der Pflege

---

*Als Grundlage für die Aufarbeitung dienen  
wissenschaftliche Literatur und Studien. Weitere  
Informationen sind im Quellenverzeichnis zu finden.*

# Stand der Digitalisierung der Pflege in Deutschland

Trotz eingangs erörterter Notwendigkeit zur Digitalisierung der Pflege, ist der Digitalisierungsgrad des deutschen Gesundheitswesens im internationalen Vergleich eher gering. Das Electronic Medical Adoption Model (EMRAM) beschreibt auf einer Skala von 0 bis 7 den Digitalisierungsgrad eines Krankenhauses. Wie die Abbildung zeigt, belegte Deutschland im Jahr 2017 im Vergleich mit anderen Industrienationen einen der letzten Plätze. Besonders auffällig ist dabei, dass die Größe der Einrichtung eine Rolle zu spielen scheint. Während Krankenhäuser mit über 500 Betten nur knapp unter dem europäischen Durchschnitt liegen, weisen Einrichtungen mit unter 200 Betten einen EMRAM von 1,3 auf und liegen damit weit abgeschlagen auf dem letzten Platz (Mostert, 2019). Das zeigt, dass vor allem kleinere Unternehmen und Einrichtungen Probleme bei der Digitalisierung haben und einen besonderen Nachholbedarf aufweisen.

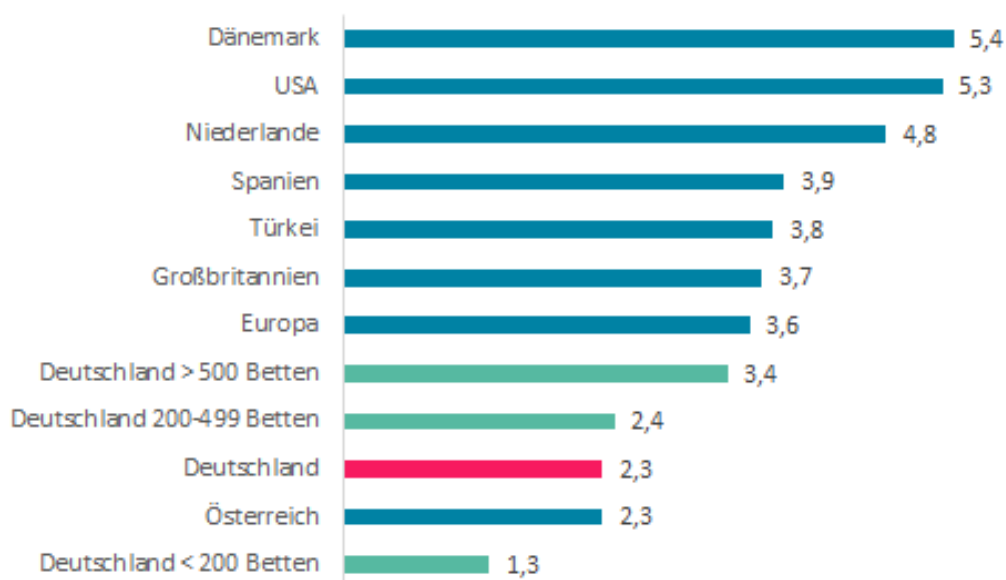


Abbildung 1: Digitalisierungsgrad des Gesundheitswesens im internationalen Vergleich (Mostert, 2019).

„Es gibt Krankenhäuser, in denen noch auf Papier dokumentiert wird. Wir haben 2022 und sprechen von Robotik, aber die Grundlage fehlt.“

Barbara Erjauz, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der BTU Cottbus

# 72 %

von 213 befragten Krankenhäusern in Deutschland gaben an, bislang keine digitale Entscheidungsunterstützung für die Pflege umgesetzt zu haben (Hübner et al., 2019).

# Herausforderungen bei der Digitalisierung

Die Gründe für das stockende Voranschreiten der Digitalisierung in der Pflege sind vielfältig. Die Forschungsgruppe um Braeseke et al. 2020 identifizieren eine große Bandbreite an möglichen Hemmnissen, die von Akzeptanzproblemen und mangelnden Kompetenzen der Mitarbeitenden über die schlechte infrastrukturelle Ausstattung, insbesondere in ländlichen Regionen, bis hin zur Unübersichtlichkeit des Marktes reichen. Im Zuge dessen verweisen sie mit Entwicklungsstand, Datenschutz, Zeitaufwand und Kosten auf vier wesentliche Faktoren, die bei der Anschaffung digitaler Anwendungen für die Pflege mitberücksichtigt werden müssen.

## Entwicklungsstand

Es kann unterschieden werden zwischen Entwicklung, Evaluation und Marktreife. Der Entwicklungsstand gibt Auskunft über Verfügbarkeit, Funktionalität und Kompatibilität einer digitalen Anwendung. Die meisten Produkte sind erst dann für alle verfügbar, wenn sie die Marktreife erreicht haben. Zudem erhöht das die Chancen, dass die Funktionalität ausgereift und die Kompatibilität mit anderen Anwendungen möglichst groß ist.

## Datenschutz

Hier kann unterschieden werden zwischen Datenschutz und Datensicherheit. Der Datenschutz bezeichnet den Umgang mit und die Weiterverarbeitung von personenbezogenen Daten und ist in der EU durch die DSGVO geregelt. Die Datensicherheit meint dagegen die Verlässlichkeit der Datenspeicherung. Das umfasst den Schutz vor Hackerangriffen, den Umgang mit Serverausfällen oder die Konsequenzen bei physischen Schäden der Datenspeicher.

## Zeitaufwand

Der Zeitaufwand zur Implementierung einer digitalen Anwendung kann von wenigen Minuten bis hin zu mehreren Wochen variieren. Eine Quiz-App, mit der Mitarbeitende ihr pflegerisches Wissen trainieren und erweitern können, ist schnell installiert und benötigt keine langen Erklärungen. Wird dagegen ein digitales Dokumentationssystem eingeführt, kann die Umstellung mehrere Wochen dauern und umfangreiche Schulungen des Personals erfordern.

## Kosten

In der Regel fallen Kosten für die Anschaffung, den Betrieb sowie die Wartung und Instandhaltung digitaler Anwendungen an. Neben diesen offensichtlichen müssen oft aber noch zusätzliche und eher versteckte Kosten mitbedacht werden. So bedarf es zum Beispiel in der Implementierungsphase häufig eines erhöhten Einsatzes an Zeit und Personal, um den Betrieb in gewohnter Weise aufrecht zu erhalten.

# Die Rolle des Menschen

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass Braeseke et al. 2020 nicht nur technische Hemmnisse für die Umsetzung der Digitalisierung in der Pflege identifiziert haben. Auch der Mensch spielt dabei eine wichtige Rolle, wie die Beispiele Akzeptanzprobleme und mangelnde Kompetenzen der Mitarbeitenden zeigen. Das mag für die meisten Branchen zutreffen, ist aber gerade in der Pflege als menschenzentrierte Tätigkeit von besonderer Bedeutung. Denn neben Wissens- und Planungsarbeit ist Pflege vor allem Interaktionsarbeit. Gemeint ist damit die direkte Arbeit am und mit den Menschen, die in der Pflege unerlässlich ist. Wie Abbildung 2 zeigt, differenzieren Böhle et al. 2015 nochmals zwischen Emotions-, Gefühls- und Kooperationsarbeit sowie subjektivierendes Arbeitshandeln und identifizieren so vier Dimensionen der Interaktionsarbeit, die auf jeweils unterschiedliche Aspekte bezogen sind.



Abbildung 2: Dimensionen der Interaktionsarbeit nach Böhle et al. 2015

„Ich glaube aber daran, also dieser zwischenmenschliche Kontakt, dass man mit den Menschen kocht, ich würde sagen, dass das nur schwer digital zu ersetzen ist.“

Uwe Borgwardt, Geschäftsführer bei Casanitas  
Hauskrankenpflege GmbH

Das Verständnis von Interaktionsarbeit nach Böhle et al. 2015 zeigt, dass sich Pflege nicht vollständig digitalisieren lässt und die **Technik kein Ersatz für den Menschen** sein kann. Vielmehr dient die Digitalisierung dem Menschen und unterstützt ihn bei seiner Arbeit.

Dementsprechend stellt der Mensch auch kein Hemmnis dar, sondern muss als **integraler Bestandteil des Digitalisierungsprozesses** verstanden und als solcher miteinbezogen werden. Das gilt für die Pflegefachpersonen genauso wie für die Pflegebedürftigen und deren Angehörige.

---

# PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN

*Erkenntnisse & Handlungsempfehlungen*

---

*Als Grundlage für die ausgearbeiteten Erkenntnisse dienen wissenschaftliche Studien, Interviews mit in der Branche tätigen Personen aus Brandenburg sowie die Podiumsdiskussion im Format „Zukunftsgespräch“. Weitere Informationen sind im Quellenverzeichnis zu finden.*

# Digitalisierung und Fachkräfte - Ein wechselseitiges Verhältnis

In der Pflege stehen sich die Digitalisierung und die Fachkräfte in einem wechselseitigen Verhältnis gegenüber. Die Digitalisierung kann einerseits dazu beitragen, dass der zunehmende Fachkräftemangel zumindest in Teilen etwas abgefedert wird, indem Prozesse wie beispielsweise die Dokumentation effizienter gestalten werden (Daum, 2017) und das Berufsfeld für jüngere Fachkräfte attraktiver wird. Andererseits bedarf es aber auch Fachkräfte zur Umsetzung der Digitalisierung. Das betrifft sowohl die Pflegefachpersonen, die im Idealfall ihr Fachwissen in die Entwicklung und Einführung digitaler Anwendungen für die Pflege mit einbringen, als auch Fachkräfte der Informatik, die neben der Entwicklung auch mit Wartung und Instandhaltung der neu geschaffenen digitalen Infrastruktur betraut sind.

Zudem zeichnet sich bereits die Etablierung neuer Berufsgruppen ab, die das Wissen beider Welten vereinen und als Bindeglied zwischen Pflege und Technik fungieren. In einigen Ländern ist beispielsweise das Berufsfeld der Pflegeinformatik entstanden und hat sich als Ausbildungsberuf etabliert. Auch hierzulande wird über die Integration der Pflegeinformatik in Ausbildung und Studium diskutiert (Hübner, 2019).

# 41,8%

der Beschäftigten in der Pflege sind aktuell über 50 Jahre alt. Sie werden mit hoher Wahrscheinlichkeit in den nächsten zehn bis 15 Jahren in Rente gehen und den Fachkräftemangel verschärfen (Kaczynski et al., 2021).

**Die Digitalisierung, die dazu beitragen soll dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, erhöht gleichzeitig den Fachkräftebedarf.** Um diesem Dilemma begegnen zu können, sind Maßnahmen notwendig, die es ermöglichen, die Digitalisierung mit den aktuell verfügbaren Fachkräften voranzutreiben.

---

„Demographischer Wandel und dementsprechend zu wenig Pflegekräfte - das führt dazu, dass die Digitalisierung, die uns ja Prozessschritte erleichtern soll nicht adäquat eingesetzt werden kann, weil a) die Finanzierung nicht klar ist und b) wir noch weniger Leute haben, die es umsetzen können.“

Diana Herrmann, Management- & Organisationsberaterin bei  
contact GmbH

---

Es sind verschiedene Maßnahmen denkbar, die dabei helfen können, das beschriebene Dilemma, das aus der Wechselwirkung zwischen Fachkräftemangel und Digitalisierung resultiert, aufzulösen. Die im Folgenden skizzierten Maßnahmen sind als Beispiele zu verstehen, die einen Denkanstoß für den Umgang mit dem Dilemma geben sollen.

### **Etablierung von Digitalisierungsbeauftragten**

Digitalisierungsbeauftragte sorgen in den Einrichtungen dafür, das Thema Digitalisierung im Blick zu behalten und voranzutreiben. Geeignet sind Mitarbeitende, die sich bereits für die Digitalisierung interessieren oder bereit sind sich diesbezüglich fortzubilden. Durch die klare Rollenzuweisung werden die für die Digitalisierung benötigten personellen und zeitlichen Ressourcen gebündelt und minimiert (Sachs, 2022).

### **Gezielte Weiterbildung der Belegschaft**

Gerade in der Pflege fehlt es oft an Zeit für Weiterbildungen. Neue Lernformate, die sich in den Arbeitsalltag integrieren lassen, bieten aber mittlerweile die Möglichkeit auch in eng getakteten Dienst- und Zeitplänen entsprechende Räume zu schaffen. Mit Blick auf die Digitalisierung geht es vor allem darum, für die Thematik zu sensibilisieren und Berührungspunkte abzubauen (Graf et al., 2017).

### **Technischen Support mit einkaufen**

Bei der Anschaffung neuer Technik sollte darauf geachtet werden, dass von Anbieterseite ein entsprechender Support bereitgestellt wird. Ausfälle und Fehlfunktionen können zu Frust führen, weswegen ein schneller und zuverlässiger Support unabdingbar ist, um ein reibungs- und vorbehaltloses Arbeiten zu ermöglichen. Betriebs- bzw. einrichtungsinterne Lösungen sind aber zumeist nicht praktikabel, da es an Zeit und Personal mangelt. Deswegen ist ein entsprechender Support neben Funktionalität und Kompatibilität eines der wichtigsten Kriterien bei der Wahl einer passenden Digitalen Anwendung.

### **Auslagerung der digitalen Infrastruktur**

Unter anderem aufgrund von fehlendem Personal ist es insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen häufig nicht möglich, die für die Digitalisierung benötigte Infrastruktur bereitzustellen. Eine Möglichkeit besteht darin, die Bereitstellung der digitalen Infrastruktur auszulagern und beispielsweise auf cloudbasierte Lösungen zurückzugreifen. Dann reicht zumeist schon ein Internetzugang, um erste Arbeitsschritte oder ganze Prozesse zu digitalisieren. Hier gilt es aber in besonderem Maße den Datenschutz zu beachten.

# Digitalisierung sollte integrativ und partizipativ gestaltet werden

Die zunehmende Digitalisierung der Pflege betrifft verschiedene Personengruppen auf unterschiedliche Art. Das gilt sowohl für den Arbeitsalltag von Verwaltung und Pflegefachpersonal, als auch den Lebensalltag von Pflegebedürftigen und deren Angehörigen. Sie müssen in die Entwicklung und Einführung neuer Techniken und Arbeitsprozesse integriert werden, damit digitale Anwendungen wirklich passgenau für Pflegesituationen entwickelt werden. **Insbesondere bei einer menschenzentrierten Tätigkeit wie der Pflege, die zu einem wesentlichen Teil aus der Interaktionsarbeit besteht, ist es wichtig, die betroffenen Personengruppen möglichst umfänglich in den Digitalisierungsprozess miteinzubinden.** Nur so ist es möglich die Akzeptanz zu steigern und etwaige Vorbehalte abzubauen (Breuer et al., 2020).

Bei der Digitalisierung der Pflege gilt es eine Vielzahl an Akteurs- und Personengruppen miteinzubeziehen, die im Rahmen dieses Praxisreports nicht alle ausführlich behandelt werden können. Dazu zählen unter anderem die Krankenkassen, der MDK (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung), die Verwaltung der Pflegeeinrichtungen oder die Pflegestützpunkte. Entscheidend sind aber vor allem die direkt betroffenen Personen, die in ihrem Arbeits- und Lebensalltag die unmittelbaren Auswirkungen der Digitalisierung zu spüren bekommen.

## Pflegefachpersonen

Es zeichnet sich ab, dass die Digitalisierung immer mehr Arbeitsbereiche der Pflege durchdringt. Das bedeutet für Pflegefachpersonen, dass sich gewohnte Arbeitsabläufe ändern, das Erlernen neuer Technologien erforderlich wird und sich das Aufgaben- und Anforderungsprofil wandelt. Zugleich können sie mit ihrem Wissen und ihren Kenntnissen bei der Entwicklung neuer Technologien helfen und sicherstellen, dass diese einen Mehrwert für die tägliche Arbeit darstellen.

## Pflegebedürftige

Auch wenn die Angst, dass die Pflege in Zukunft von Robotern erledigt wird aktuell unbegründet erscheint, wird die Digitalisierung die Pflegetätigkeit und auch die Interaktionsarbeit verändern. Für Pflegebedürftige kann das eine Chance sein länger im eigenen Zuhause zu verweilen. Es birgt aber auch die Gefahr der Vereinsamung, wenn der Kontakt zu Pflegenden oder Angehörigen nur noch digital stattfindet. Zudem stellen sich ethische Fragen, bspw. bei der Überwachung.

## Angehörige

Die Corona Pandemie hat gezeigt wie wichtig die Digitalisierung ist, um den Kontakt zwischen Pflegebedürftigen und deren Angehörigen auch in Ausnahmesituationen aufrecht zu erhalten. Messenger und Video-Telefonie ermöglichen es sich ohne physischen Kontakt zu sehen und auszutauschen. So kann die Digitalisierung helfen, große Distanzen zu überbrücken oder die Möglichkeiten zur Interaktion erweitern. Die Technologien müssen aber bezahlbar und für alle nutzbar sein.

Die Liste möglicher Maßnahme zur Einbeziehung der betroffenen Personengruppen ist lang und kann hier nur ausschnittsweise angerissen werden. Zumal es zu bedenken gilt, dass es oft individueller Lösungen bedarf, die auf den jeweiligen Kontext zugeschnitten sind. Dementsprechend erheben die folgenden Maßnahmen weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch auf uneingeschränkte Übertragbarkeit. Vielmehr handelt es sich um Denkanstöße und Orientierungshilfen, die dabei helfen können, die Digitalisierung zusammen mit den betroffenen Personen integrativ und partizipativ zu gestalten.

## Digitalisierung als Prozess verstehen

Digitalisierung funktioniert nicht von heute auf morgen. Sie muss als Prozess verstanden werden, der nicht mit der Einführung neuer Technik abgeschlossen ist. Es ist notwendig die Mitarbeitenden zu schulen, die betroffenen Arbeitsprozesse anzupassen und genügend Zeit für die Übergangsphase einzuplanen. Das ist oft aufwendig, bietet aber auch die Chance bestehende Abläufe und Prozesse zu hinterfragen, anzupassen und zu verbessern. Der dafür benötigte Personal- und Ressourcenaufwand muss als Investition in die Zukunft verstanden werden.

„Im Grunde genommen ist es so, dass Pflegekräfte einfach zu motivieren sind, wenn sie merken, dass es praktikabel ist und zu einer Erleichterung führt.“

Diana Herrmann, Management- & Organisationsberaterin bei contact GmbH

## Nutzen aufzeigen

Die Einführung neuer Technologien ist häufig mit Arbeit und der Änderung gewohnter und routinierter Abläufe verbunden. Das bedeutet für alle betroffenen Personen einen Mehraufwand und Umgewöhnung. Deswegen ist es essenziell den damit verbunden Nutzen frühzeitig zu kommunizieren und klar aufzuzeigen (Breuer et al., 2020).

## Digitale Kompetenzen aufbauen

Für eine erfolgreiche Digitalisierung benötigen alle betroffenen Personen grundlegende digitale Kompetenzen. Dabei lassen sich mit der technologischen, der gesellschaftlich kulturellen und der anwendungsbezogenen Perspektive drei Dimensionen identifizieren, die für das Zurechtfinden in einer digitalen und vernetzten Welt notwendig sind (Prochaska, 2022). Das zeigt noch einmal deutlich, dass Digitalisierung eben keine rein technische Angelegenheit ist, sondern immer auch eine menschliche Komponente aufweist.



Abbildung 3: Dimensionen zum Zurechtfinden in der digitalen Welt nach Prochaska 2022

# Digitalisierung in der Ausbildung mitdenken

Mit Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes am 1. Januar 2020 hat sich die Pflegeausbildung grundlegend geändert. Neben der generalistischen Pflegeausbildung, die zum Pflegefachmann, beziehungsweise zur Pflegefachfrau ausbildet, wurden zudem die primärqualifizierenden Pflegestudiengänge eingeführt. Diese tiefgreifenden Änderungen sind eine Reaktion auf die aktuellen Umwälzungen in der Pflege und sollen dazu beitragen Pflegefachpersonen zu stärken und den Beruf attraktiver zu machen (Buchmann, 2017). Das zeigt, wie wichtig es ist, die Ausbildung an die aktuellen Gegebenheiten anzupassen und dementsprechend auch die Digitalisierung miteinzubeziehen. Besonders mit Blick auf die zukünftigen Pflegefachpersonen sollte Wert darauf gelegt werden die Digitalisierung als wesentlichen Bestandteil der Pflegeausbildung zu etablieren. Denn wenn digitale Kompetenzen bereits in der Ausbildung und im Studium gefördert werden, profitieren später auch die Einrichtungen davon. Wenn die Mitarbeitenden bereits mit entsprechenden Kompetenzen in die Unternehmen kommen, finden sie sich schneller mit den dort eingesetzten Technologien zurecht und können zugleich dabei unterstützen die Digitalisierung weiter voranzutreiben (Trübswetter & Figueiredo, 2019).

Um die Digitalisierung stärker in den Fokus der Ausbildung zu rücken, bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen, Hochschulen und Pflege-Einrichtungen. Nur so kann gewährleistet werden, dass sich die Ausbildung an den Bedarfen der Praxis orientiert. Dabei gibt es verschiedenen Möglichkeiten, wie sich die Einrichtungen in den Prozess einbringen.

„Allgemein denke ich, dass digitale Themen vermehrt in die Ausbildung integriert werden müssen. Wenn ich damit bereits in der Ausbildung Berührungspunkte bekomme, weiß wie ich, wie ich damit umgehen kann, das bedienen kann, dann stehe ich dem Ganzen selbstsicherer gegenüber.“

Matthias Kernig, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der BTU Cottbus

## Kommunikation

Die Bedarfe der Einrichtungen müssen klar kommuniziert werden. Sie wissen, was sie von ihren Mitarbeitenden benötigen. Dazu ist es notwendig, geeignete Austauschformate zu etablieren. Nur so ist es möglich, die Ausbildung bedarfsgerecht zu gestalten.

## Rückmeldung

Es braucht regelmäßige Rückmeldungen aus der Praxis, um zu evaluieren, ob die Integration der Digitalisierung in die Ausbildung den gewünschten Effekt erzielt. Insbesondere bei der sich immer schneller entwickelnden Digitalisierung ist dies notwendig

## Integration

Auch die Einrichtungen sind in Form von Praxisanleitungen und Pflichtpraktika in die Ausbildung involviert. Sie müssen die Digitalisierung in ihr Ausbildungskonzept integrieren und die künftigen Pflegefachpersonen an die neuen Technologien heranzuführen.

# Quellenverzeichnis

Böhle, F., Stöger, U., & Weirich, M. (2015). Wie lässt sich Interaktionsarbeit menschengerecht gestalten? Zur Notwendigkeit einer Neubestimmung. In: AIS-Studien, 8(1), 37-54.

Braeseke, G., Kulas, H., Pflug, C., Pörschmann, S. U., Tisch, T., & Wentz, L. (2020). Umfrage zum Technikeinsatz in Pflegeeinrichtungen (UTiP). Sachbericht für das Bundesministerium für Gesundheit. Berlin.

Breuer, J., Bleses, P., & Philippi, L. (2020). Praxisorientierung und Partizipation. Schlüssel für Technikgestaltung in Veränderungsprojekten. In: Digitalisierung der Arbeit in der Langzeitpflege als Veränderungsprojekt, 97-113.

Buchmann, K. P. (2017). Pflegeberufegesetz: das ist neu. In: Heilberufe, 69(10), 46-48.  
Daum, M. (2017). Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland. Aktuelle Trends und ihre Folgewirkungen auf Arbeitsorganisation, Beschäftigung und Qualifizierung. Hamburg.

Graf, N., Gramß, D., & Edelkraut, F. (2017). Agiles Lernen: Neue Rollen, Kompetenzen und Methoden im Unternehmenskontext. Haufe-Lexware. Freiburg.  
Hübner, U. (2019). Bedarf an Kernkompetenzen für digitale Technik in der professionellen Pflege. In: Pflege und digitale Technik, 68-75.

Hübner, U., Liebe, D., Esdar, M., Hüser, J., Rauch, J., Thye, J., Weiß, J. (2019). Stand der Digitalisierung und des Technologieeinsatzes in deutschen Krankenhäusern. In: Krankenhaus-Report 2013 – Das digitale Krankenhaus, 33-48

Kaczynski, A, Swantje, K., Kurzhals, J., Teut, M., Bendzko, M. (2021). Pflegemonitor Brandenburg 2021. Potsdam.

Mostert, C. (2019). Deutsche Krankenhäuser im Rückstand. In: G + G Wissenschaft 19 (2), 5-6  
Prochaska, E. (2022). Digitale Kompetenzen in der Pflege. In: Technisierung der Pflege, 175-183

Sachs, G. (2022, July). Quo vadis Medizintechnologie? Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung im Medizinproduktebereich. In: Medizinprodukterecht im Wandel, 419-444  
Trübswetter, A., & Figueiredo, L. (2019). Digitalisierung in der deutschen Pflegeausbildung: Potenziale und Herausforderungen des AKOLEP-Projekts. In: Pflege 32 (6), 345-352

*Darüber hinaus führte das Zukunftszentrum Brandenburg vom 7. November bis 18. November 2022 vier Interviews zum Thema „Digitalisierung in der Pflege“ durch. Entsprechende Zitate und Textpassagen wurden kenntlich gemacht.*

## **Autor\*innen**

Florian Breitinge (f-bb)  
Ronny Heinemann (f-bb)  
Denise Gramß (f-bb)

## **Impressum**

Zukunftszentrum Brandenburg  
c/o Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Projektleitung: Denise Gramß

Tuchmacherstr. 47  
14482 Potsdam

Telefon: 0331 740 032 0  
E-Mail: [zukunftszentrum-bb@f-bb.de](mailto:zukunftszentrum-bb@f-bb.de)  
[www.zukunftszentrum-brandenburg.de](http://www.zukunftszentrum-brandenburg.de)

# Zukunftszentrum Brandenburg

Unter dem Motto „Arbeit zusammen gestalten“ unterstützt das Zukunftszentrum Brandenburg Betriebe aller Branchen im demografischen, digitalen und ökologischen Wandel. Die Angebote richten sich vorwiegend an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in ländlichen Regionen, die erste Schritte der Digitalisierung im Unternehmen gehen und vor spezifischen Herausforderungen der Fachkräftesicherung stehen. Geleitet von einem sozialpartnerschaftlichen Ansatz adressieren die Angebote alle betrieblichen Zielgruppen, Führungs- und Personalverantwortliche, Interessenvertretungen

und Beschäftigte und unterstützen diese bei der partizipativen Arbeits- und Organisationsgestaltung im digitalen Wandel.

Dazu analysiert und identifiziert das Zukunftszentrum Brandenburg regionale und branchenspezifische Entwicklungen und Bedarfe, schafft Transparenz über vorhandene Beratungs- und Qualifizierungsangebote und bietet Information, Beratung und zielgruppenspezifische Lernangebote. Zusätzlich stehen für Handwerk, Pflege und Interessenvertretungen spezifische Angebote zur Verfügung.

---

## Das Zukunftszentrum Brandenburg wird umgesetzt in einem Projektverbund von



Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung



Fortbildungsakademie der Wirtschaft



Handwerkskammer  
Potsdam

**Arbeit und  
Leben**

BERLIN-BRANDENBURG



IHK-Projektgesellschaft mbH  
OSTBRANDENBURG



# Sie haben Interesse?

## Unser Prozess für Ihre Anfrage

### Kennenlernen & Auftragsklärung

01

In einem kurzen **Vorabgespräch** klären wir gemeinsam, an welchem Thema Sie, Ihr Unternehmen oder Team arbeiten wollen. Gibt es aktuell eine konkrete **Herausforderung** oder suchen Sie nach **Entwicklungsmöglichkeiten**?



02

### Planung & Erstellung

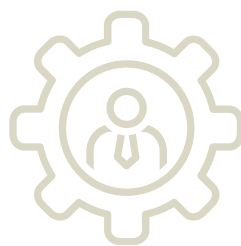
Anhand der gemeinsam aufgestellten **Schwerpunkte**, erstellen wir für Sie ein **individuelles Qualifizierungsangebot**. Auch wenn unsere Angebote für Sie nicht zutreffen, unterstützen wir und verweisen an externe Akteure sowie Programme.



### Durchführung

03

Begleitet von unseren erfahrenen Trainer\*innen machen Sie **vor Ort oder digital** neue **Erfahrungen**, entwickeln Ziele für Ihre Zusammenarbeit und reflektieren, wie Sie die **Erkenntnisse** gewinnbringend in den Alltag integrieren.



04

### Nachbereitung

Gemeinsam **reflektieren** wir die Durchführung des Qualifizierungsangebots. Gerne schauen wir nach weiteren **Bedarfen** und Möglichkeiten für eine Begleitung, wie z.B., durch unsere Beratungen.



# Zukunft können

---

## Nehmen Sie mit uns Kontakt auf

Telefon: 0331 740 032 0

E-Mail: [zukunfts-zentrum-bb@f-bb.de](mailto:zukunfts-zentrum-bb@f-bb.de)

Auf unserer Website finden Sie weiterführende Informationen zu Angeboten und Veranstaltungen. Oder abonnieren Sie am besten unseren Newsletter und verpassen Sie keine Neuigkeiten.

[www.zukunfts-zentrum-brandenburg.de](http://www.zukunfts-zentrum-brandenburg.de)



Gefördert durch:



Das Projekt „Zukunfts-Zentrum Brandenburg“ wird im Rahmen des Programms „Zukunfts-Zentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt des Landes Brandenburg aus Mitteln des Landes Brandenburg kofinanziert.