



## Wie wurde die Studie entwickelt und wer hat sich daran beteiligt?

Die Studie folgte einem wissenschaftlich fundiertem Trend-Forschungsprozess: Im Rahmen der Trend-Identifikation wurden tausende Impulse, Signale und Studien gesichtet. Schließlich wurden 284 Mikrotrends (erste konkrete Anzeichen für Trends, die sichtbar werden in konkreten Anwendungsfällen) gesammelt. Im Rahmen der Trend-Bewertung wurde die große Vielzahl an Einträgen auf Basis verschiedener Kriterien auf 58 besonders relevan-

te Mikrotrends reduziert. Schließlich wurde eine wissenschaftliche Quellenarbeit und zielgerichtete Tiefenanalyse zu ausgesuchten Themenfeldern ergänzt. Dabei wurden auch verschiedene Expert\*inneninterviews und zwei virtuelle Roundtable-Diskussionen im Ausland und Inland in Politik, Wissenschaft, Bildung, Praxis und Technik geführt, um verschiedene Aspekte noch einmal zu vertiefen.

## Was sind wesentlichen Erkenntnisse zu ausgewählten Themenschwerpunkten?

- 1. Impulse häufen sich regional:** Haupttreiber der Mikrotrends sind die Länder USA, Großbritannien, Japan, Deutschland und Australien.
- 2. Alle stehen vor der gleichen Herausforderung:** Das Spannungsgefüge des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels trifft global alle Nationen - kein Land hat ein Patentrezept, aber es gibt vielversprechende Leuchtturmprojekte.
- 3. Inspirationen sind im regionalen Kontext weiterzudenken:** Die Rahmenbedingungen sind in jedem Land anders und lassen sich daher nicht 1:1 übertragen, aber als wichtige Innovationsimpulse nutzen.
- 4. Hemmnisse lassen sich wiederkehrend identifizieren:** Bürokratie, fehlende übergreifende Vernetzung und Integration von Systemen, knappe finanzielle Mittel, tradierte Einstellungen, fehlendes Wissen, Kommunikations- und Informationsbarrieren, Integrationswille sowie Personal-mangel haben sich in einzelnen Anwendungsfällen als Hürden erwiesen.
- 5. Für die Wohlfahrt lassen sich übergreifende Schlüsse ziehen und Zusammenhänge erkennen:**
  - Es scheint sich mehr denn je die Einschätzung durchzusetzen, dass die Gestaltung der Wohlfahrt und die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen eine gemeinschaftliche Aufgabe sein muss, die von Verbänden, (freien und privatwirtschaftlichen) sozialen Einrichtungen, aber auch der Gesellschaft im Allgemeinen sowie jedes einzelnen gesellschaftlichen Akteurs, privat und professionell, wissenschaftlich und praxisnah, fachübergreifend getragen werden muss.
  - Weltweit entstehen vielfältige Ansätze und Pilotprojekte, die die Zusammenarbeit, Vernetzung und Beteiligung fördern. Zudem wird die Stadt- und Quartiersentwicklung in den Blick genommen, um entsprechende Unterstützungsnetzwerke zu etablieren.
  - Digitale Werkzeuge können dabei die übergreifende Vernetzung der verschiedenen Akteure unterstützen und Lösungen für verschiedene Herausforderungen und Zielgruppen bieten.
  - Digitale Werkzeuge bieten vielfältige Potenziale, müssen aber auch immer auf den individuellen Anwendungskontext angepasst werden. Es kann empfehlenswert sein an konkreten Anwendungsfällen weiter zu lernen.
  - Digitale Hilfsmittel bieten insbesondere das Potenzial, Akteure (Verbände wie auch soziale Dienste) im Wohlfahrtssystem zu entlasten, Personalbindung somit zu fördern, aber auch bei Rekrutierungsvorhaben zu unterstützen.



## Digitalisierung in der Pflege

- 1. Vielfältige digitale Lösungen entstehen, die die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen bzw. Pflegende unterstützen:** Insbesondere für die häusliche Pflege und Betreuung werden Services (wie z.B. für das individuelle Gesundheits- und Finanzmanagement) über digitale Anwendungen organisiert, intelligente Produkte und vernetzte technische Systeme wie auch Roboterlösungen entwickelt und künstliche Intelligenz wie auch Big Data angewendet, um Wohlbefinden zu prüfen und Entscheidungen zu unterstützen. Digitale Anwendungen für verschiedene Lebensphasen und Krankheitsbilder entstehen.
- 2. Digitalisierung bietet Potenziale den Menschen in den Fokus zu stellen:** Digitale Werkzeuge, Produkte und Services lassen sich zunehmend individuell anpassen und können damit eine Individualisierung in der Pflege unterstützen.
- 3. Digitale Anwendungen können bürokratischen Aufwand für Pflegende abbauen:** Vorzugsweise Dokumentation, Planung und Messbarkeit können durch digitale Anwendungen, insbesondere auf künstlicher Intelligenz basierende Automatisierungen, unterstützt und verschlankt werden.
- 4. Digitale Lösungen eröffnen neue Möglichkeitsräume:** Der Zugang zu verschiedenen Ärzt\*innen und Heilberufen wird durch digitale Lösungen unterstützt und ortsunabhängig möglich. In einzelnen Technologien steckt großes Revolutionspotential, beispielsweise in der Echtzeit-Sprachübersetzung und damit der Möglichkeit zur Integration von ausländischen Arbeitskräften.
- 5. Weiterbildung in der Pflege wird u.a. über digitale Werkzeuge organisiert:** Trainings werden u.a. durch virtuelle Realität und Roboter unterstützt und über Plattformen ermöglicht.
- 6. Aber auch Bremsklötze für Arbeitsverlagerung vom Menschen auf die Maschine sind erkennbar:** Soziokulturelle Einstellungen, Informations- und Kommunikationsbarrieren, fehlendes Wissen, fehlende Wirtschaftlichkeit und Subventionierungen sowie die fehlende Praxisnähe technologischer Lösungen hemmen die Arbeitsverlagerung vom Menschen auf die Maschine.
- 7. Schulungen und Aufklärungsarbeit können Erfolgskriterien für den Einsatz digitaler Werkzeuge sein:** Verschiedene Pilotprojekte zeigen auf, dass bestehende wie neue Akteure durch Weiterbildungsangebote abgeholt, befähigt und eingebunden werden sollten, um den organisationalen Wandel zu tragen.





## Personalgewinnung und -bindung

- 1. Vielfältige digitale Lösungen können in der Personalplanung Verwendung finden:** Digitale Plattformen und Anwendungen unterstützen die Personalsuche, Personalauswahl und antizipieren potenzielle Personalausritte.
- 2. Arbeitgeber können Arbeitnehmer\*innen mit Hilfe digitaler Anwendungen unterstützen:** Vielfältige Lösungen entstehen, die Menschen in verschiedenen Lebenslagen (z.B. (Wieder-) Einstieg), unter besonderen Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtdienst) und vor dem Hintergrund verschiedener gesundheitlicher Belange begleiten. Auch können sie von administrativen und körperlich fordernden Tätigkeiten entlastet werden.
- 3. Politik setzt Impulse, um Personalplanung zu fördern:** Politik schafft Anreize für Inklusion am Arbeitsplatz, für bessere Arbeitsbedingungen, Finanzierung, räumliche Bindung mit Wohnraumkonzepten und motiviert zum freiwilligen Engagement in sozialen Belangen.
- 4. Es wird empfohlen den Wert der Pflegearbeit stärker herauszustellen:** Expert\*innen aber auch einzelne politische Initiativen sprechen sich dafür aus, den Wert der Pflegearbeit als essenziellen Beitrag für die Gesellschaft und zur Volkswirtschaft stärker sichtbar zu machen und, auch aus Sicht von Arbeitgebern, stärker zu kommunizieren.
- 5. Expert\*innen raten zur Salutogenese und Aufwertung der Heilberufe:** Die Salutogenese, d.h. die individuelle Entwicklung und Erhaltung von Gesundheit, fordert ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit und Heilberufen, sodass ihr Zusammenwirken gewinnbringend geplant werden kann. Vor diesem Hintergrund raten ausgewählte Expert\*innen dazu die Positionierung, (Aus-)Bildung, Qualifikationsniveaus, Tätigkeitsgebiete und Vergütung in den Heilberufen zu hinterfragen und aufzuwerten.
- 6. Internationale Fachkräfterekrutierung wird mit gezielten Services unterstützt:** In verschiedenen Ländern werden Programme aufgesetzt, die neben der gesuchten Fachkraft auch die Partner respektive Familien beim Zuzug mitdenken. Auch werden Services angeboten, um bei organisationalen und bürokratischen Prozessen des Zuzugs zu unterstützen. Für eine nachhaltige Fachkräfteanwerbung scheint es zudem ratsam, Integrationsarbeit auch nach Zuzug aktiv zu betreiben.



## Auftraggeberin

**Uta-Micaela Dürig**



### **Vorständin Sozialpolitik**

Der Paritätische Baden-Württemberg  
Hauptstraße 28  
70563 Stuttgart  
Telefon: 0711 2155-134  
E-Mail: [duerig@paritaet-bw.de](mailto:duerig@paritaet-bw.de)

## Wissenschaftliche Leitung

**Prof. Dr. habil. Heiko von der Gracht**



### **Professor für Foresight & Digital Transformation**

SIBE GmbH  
Kalkofenstraße 53  
71083 Herrenberg  
Tel. +49 7032-9458-15  
E-Mail: [vondergracht@steinbeis-sibe.de](mailto:vondergracht@steinbeis-sibe.de)

## Projektleitung

**Dr. Ineke Blumenthal**



### **Director Program & Study Management I Scientific & Innovation Projects**

SIBE GmbH  
Kalkofenstraße 53  
71083 Herrenberg  
Tel. +49 7032-9458-63  
E-Mail: [blumenthal@steinbeis-sibe.de](mailto:blumenthal@steinbeis-sibe.de)