

Anspruch
pflegen.

Pro Care 2025

Digitale Technologien in der
Langzeitpflege - Weniger Stress, mehr
Zeit, höhere Arbeitszufriedenheit

Joachim Görtz

Leiter der Landesgeschäftsstelle Bayern

bpa

Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.

Hintergrund / Fakten

Krankheitsdaten und Krankheitsfolgen in der Pflege

Folgen (direkt / indirekt)

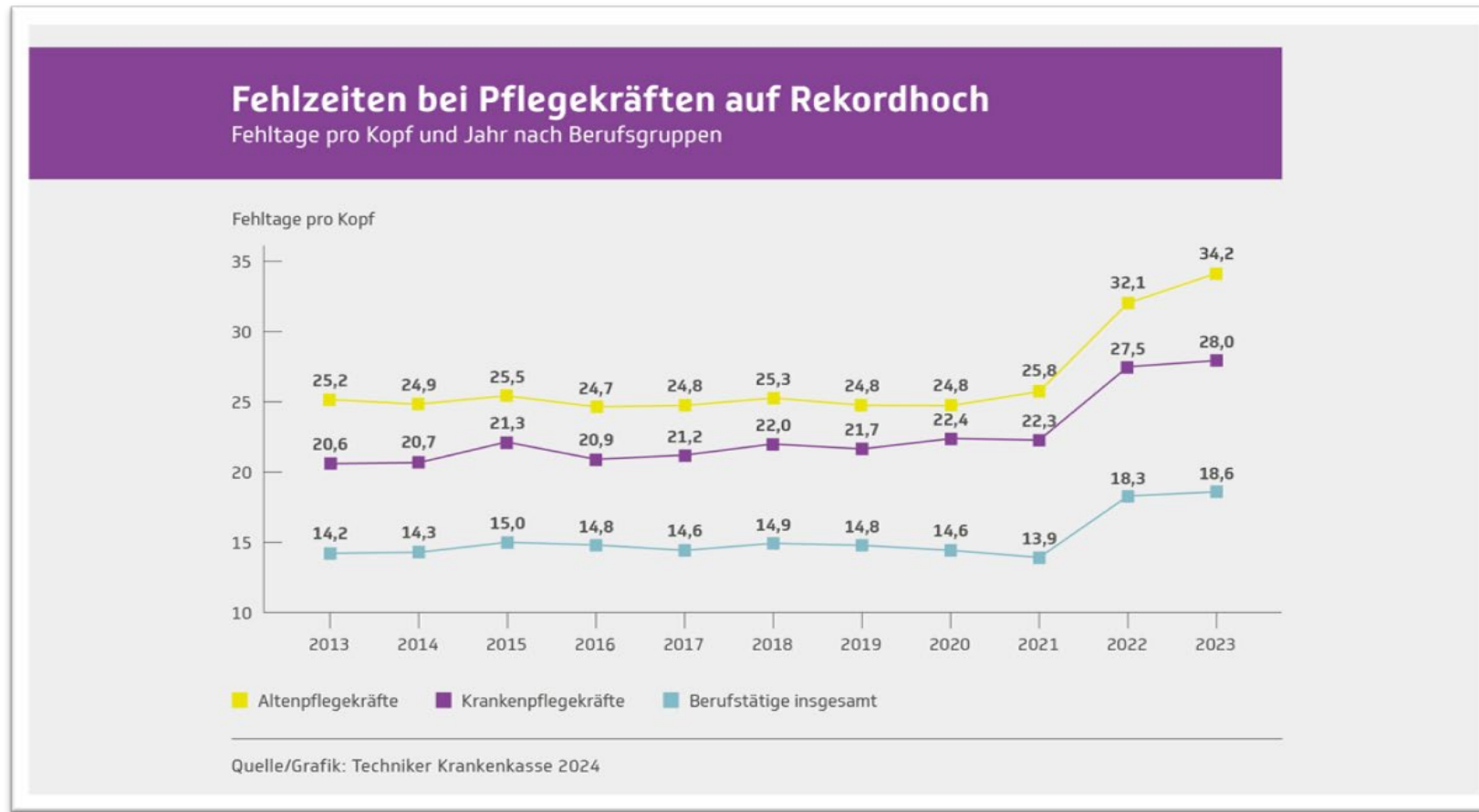
- Erhöhte Lohnfortzahlung
- Erhöhter Verlust an Arbeitsproduktivität
- Erhöhte Kosten für Leiharbeit
- Verminderte Arbeitszufriedenheit / Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Erhöhtes Risiko für vorzeitigen Berufsaustritt / Erwerbsminderung*

** Bei jeder dritten Altenpflegekraft (34,8 Prozent) und deutlich über einem Viertel (29,8 Prozent) aller Gesundheits- und Krankenpflegekräfte ist es fraglich, ob sie überhaupt bis zur Rente ihren Beruf ausüben bzw. generell arbeiten können.*

Quelle: BKK Dachverband

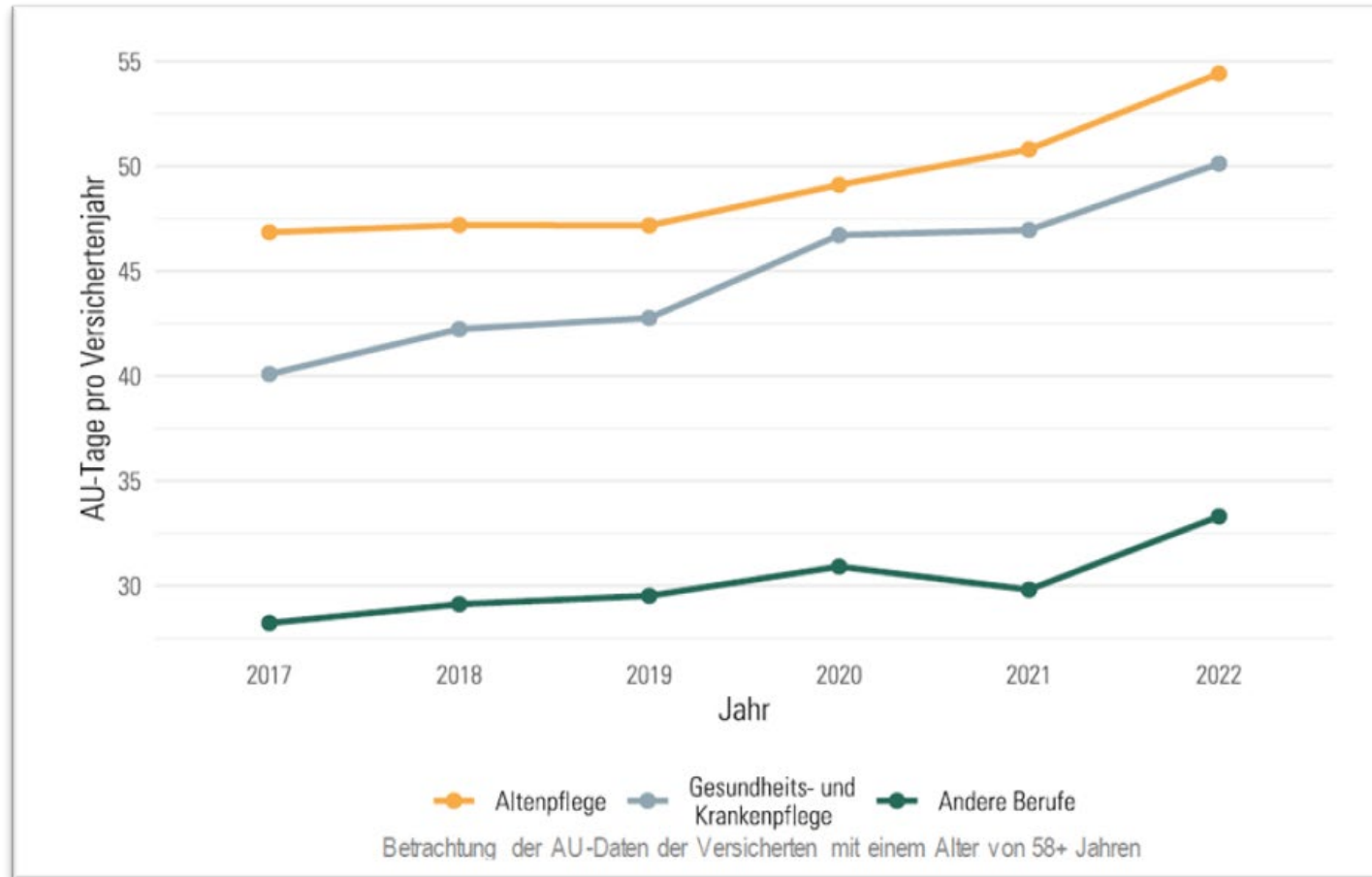
Hintergrund / Fakten

Krankheitsdaten und Krankheitsfolgen in der Pflege



Hintergrund / Fakten

Krankheitsdaten und Krankheitsfolgen in der Pflege



Quelle: DAK-Pflegereport 2024

Joachim Görtz - Pro Care 2025

Digitale Technologien in der Langzeitpflege - Weniger Stress, mehr Zeit, höhere Arbeitszufriedenheit

bpa

Hintergrund / Fakten

Ersatzbedarfe in der Pflege

BESCHAFTIGTE, ERSATZBEDARF UND BEDARFSANTEILE IM 10-JAHRES-BEOBACHTUNGSZEITRAUM

Bundesland	Pfleger*innen		Anteil Ersatzbedarf 10 Jahre
	Pfleger*innen in 2023	ab 55 Jahre	
Deutschland	1.140.397	249.541	21,9
Baden-Württemberg	135.943	31.776	23,4
Bayern	162.490	37.214	22,9
Berlin	45.827	10.531	23,0
Brandenburg	31.842	7.199	22,6
Bremen	10.466	2.770	26,5
Hamburg	29.707	6.008	20,2
Hessen	75.743	16.870	22,3
Mecklenburg-Vorpommern	25.153	5.406	21,5
Niedersachsen	109.537	24.257	22,1
Nordrhein-Westfalen	277.496	56.529	20,4
Rheinland-Pfalz	52.418	11.712	22,3
Saarland	15.808	3.403	21,5
Sachsen	65.087	12.804	19,7
Sachsen-Anhalt	34.104	7.493	22,0
Schleswig-Holstein	37.034	8.918	24,1
Thüringen	31.667	6.639	21,0

Einordnung

Bereits in den nächsten **10 Jahren** müssen in fast jedem Bundesland **20% Personal ersetzt** werden, um die altersbedingt Ausscheidenden zu ersetzen.

Der zusätzliche Bedarf an Pflegenden, der durch den Anstieg der pflegebedürftigen Personen entsteht, ist dabei nicht berücksichtigt

Hintergrund / Fakten

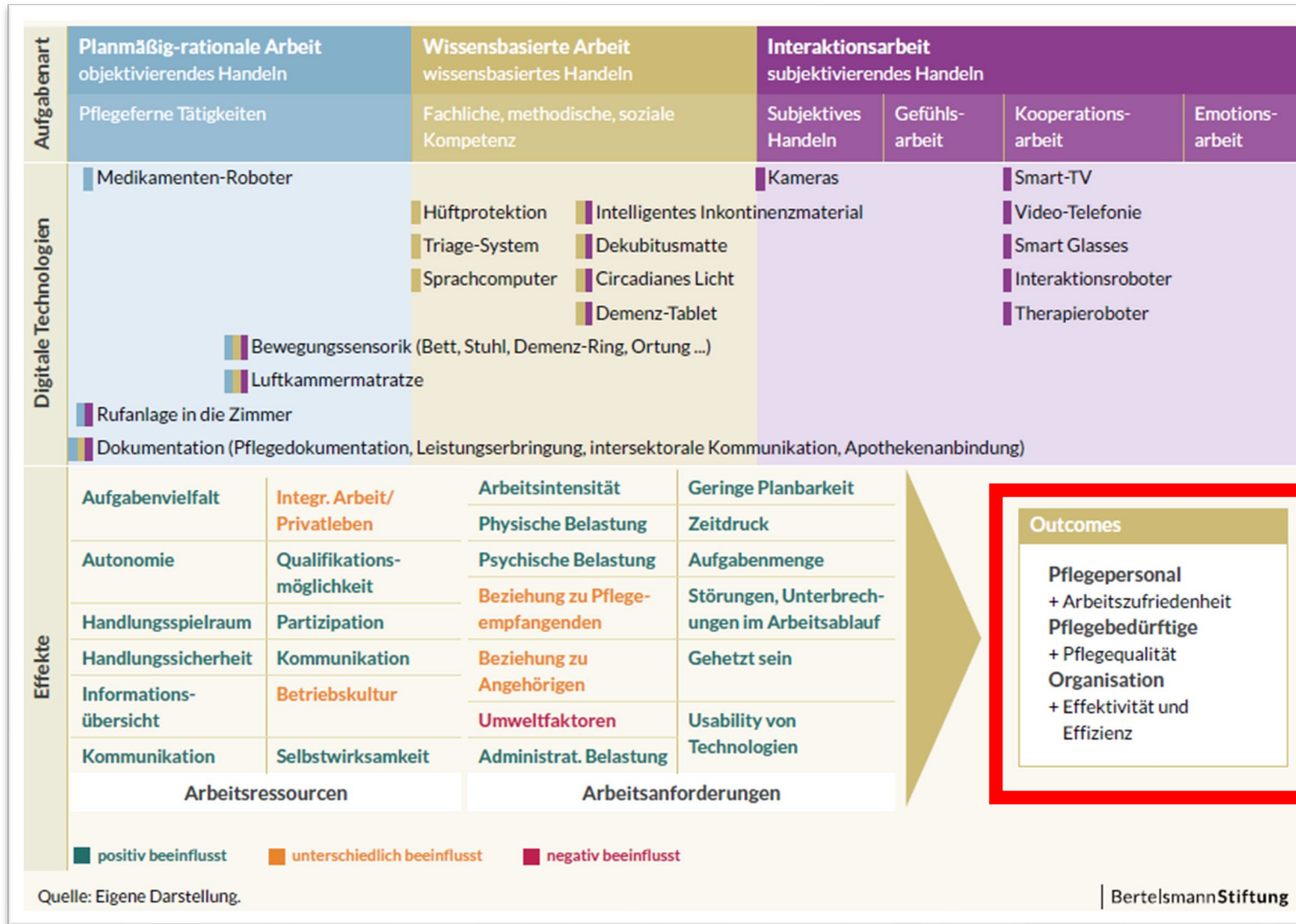
Beitrag zur Fachkräftesicherung - Präventionspotential

Wären Pflegekräfte „nur“ so krank wie alle anderen Berufsgruppen, würden mehr Stellen entstehen als über das PpSG versprochen wurden.

- AU Berufstätige insgesamt 18,6
- AU Altenpflege 34,2
- Die Differenz zur durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeit bildet das Präventionspotential
 - 15,6 AU-Tage x 84.520 Beschäftigte / Altenpflege Juni / NRW 2021 (dip) = ca. 1,32 Mio. AU-Tage p.a. bzw. etwa 3.600 VZÄ
 - Exkurs: Präventionspotential aus KP: 9,4 AU-Tage x 189.876 Beschäftigte / KP NRW Juni 2021 (dip) = ca. 1,8 Mio. AU-Tage p.a. bzw. etwa 4.900 VZÄ
 - Zusammen etwa 8.500 VZÄ
- Präventionspotential für Deutschland: Mehr Stellen als über das mit dem PpSG eingeführte 13.000-Fachkraftstellen-Programm

(Methodik: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA)

Wirkung digitaler Technologien im Arbeitsalltag



Wichtige Teilaspekte (bpa):

- Autonomie
- Partizipation
- Kommunikation
- Belastungsreduktion
- Planbarkeit
- Störungsreduktion

Wirkung digitaler Technologien im Arbeitsalltag

	tanteLouise (NL)	Lundby-escentret (DK)	Lergården (DK)	Villa Cathay (CA)	Ev. Heimstiftung (D)	Breipohls Hof (D)	Hösseringen (D)
Arbeitszufriedenheit	sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	sehr zufrieden
	sehr zufrieden	sehr zufrieden	k. A.	zufrieden	zufrieden	zufrieden/ sehr zufrieden	sehr zufrieden
		sehr zufrieden			zufrieden		sehr zufrieden
Akkufüllstand	80%	80%	95% ²	80% ²	50%	90%	90%
	100% ²	85%	95%	75%	65%	80%	80% ²
		90%			95%		80%
Noch bis zur Rente arbeiten können	ja	nein ¹	ja	nein ¹	nein	ja	ja
	ja	nein	k. A.	ja	ja ³	ja	ja
		ja			ja		ja

¹ Auf Nachfrage stellt sich heraus, dass die Antwort nicht auf das Arbeitsumfeld zurückzuführen ist, sondern persönliche Gründe hat.
² Auf Nachfrage betont die PFP, dass sie den hohen „Akkufüllstand“ auch aufgrund der Technologien habe.
³ Auf Nachfrage würde sich die PFK wünschen, nicht bis zur Rente im Job arbeiten zu müssen, da sie nach einer Trennung nun 80 Prozent arbeitet (vorher 50 Prozent).

Wichtiger Teilaspekt (bpa)

Quelle: Eigene Darstellung. | BertelsmannStiftung



Wirkung digitaler Technologien im Arbeitsalltag

„Wie die Ergebnisse der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Fallbetrachtungen nahelegen, hat der **Einsatz von Pflegetechnologien das Potenzial, die Arbeitszufriedenheit in der Pflege zu verbessern**, sofern der Technologieeinsatz mit einer flexiblen, offenen und eigenverantwortlichen (dabei aber die Mitarbeiter:innen stärkenden) Organisationskultur/Arbeitsorganisation einhergeht. Somit bieten Pflegetechnologien die Möglichkeit, **durch eine erhöhte Arbeitszufriedenheit auch die hohen Fehlzeiten in der Pflege zu reduzieren**, damit die Engpasssituation zu entschärfen und den Sozialstaat zu entlasten.“

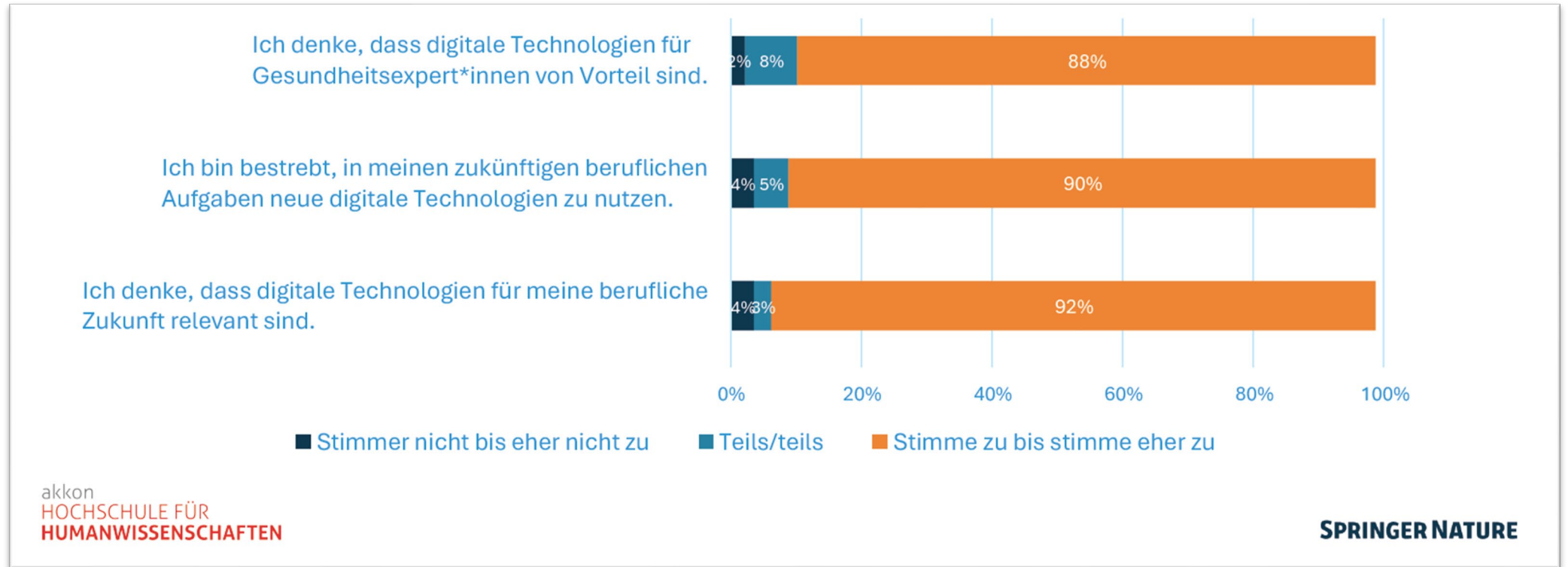
„...ergeben sich für die stationären Pflegeeinrichtungen in Deutschland (entsprechend 280.517 Gesamtvollzeitäquivalenten) nur noch 6.101.252 AU-Tage pro Jahr. Diese entsprechen rund 16.716 Vollzeitäquivalenten (Ist-Stand: 20.981 VZÄ). **Die mögliche Reduktion beträgt somit rund 20 Prozent.**“

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

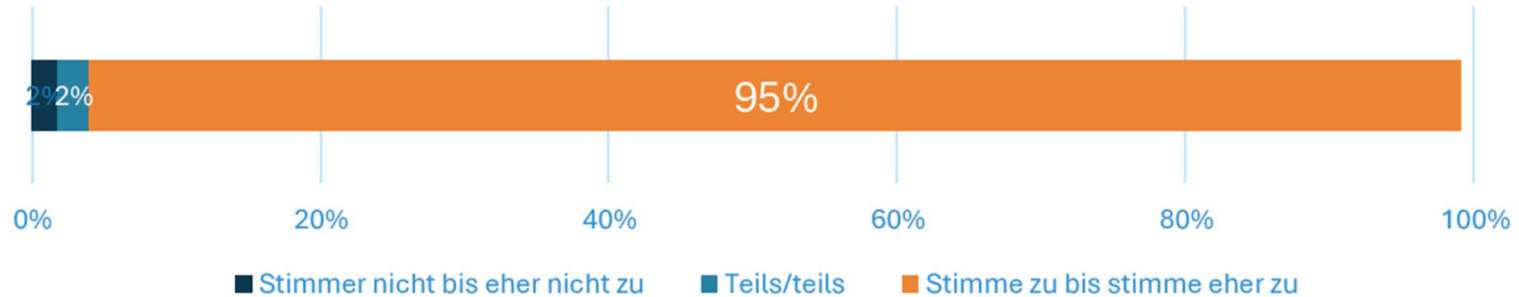
bpd

Digitale Souveränität in der Pflege



Digitale Souveränität in der Pflege

Ich bin bereit, meine Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien durch weitere Schulungen zu verbessern.



akkon
HOCHSCHULE FÜR
HUMANWISSENSCHAFTEN

SPRINGER NATURE

Trias: Technologie – Arbeitsorganisation - Kompetenzentwicklung

bpd

Anspruch
pflegen.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

bpa

**Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.**