

# care:next

13. + 14. Oktober 2025 | Bremen





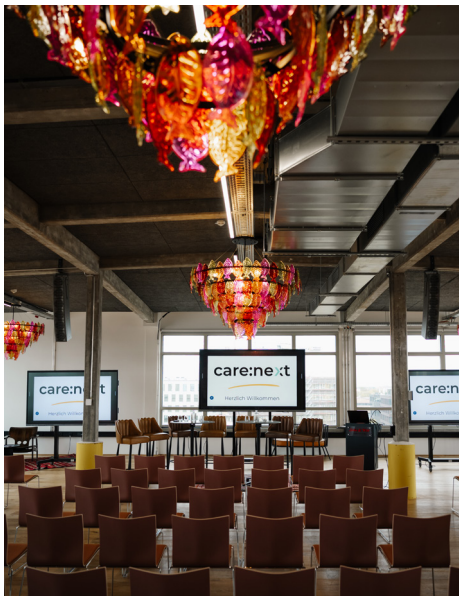
# care:next

Unsere erste care:next in Bremen bestand aus zwei Tagen voller interessanter Einblicke und Diskussionen. Wir bedanken uns bei allen Teilnehmern, Speakern, allen, die an der Vorbereitung mitgewirkt haben und dem Team der Videoproduktion vncy GmbH.

Mit diesem Report möchten wir einen Rückblick ermöglichen und die einzelnen Veranstaltungspunkte zusammenfassen.

Wir wünschen viel Spaß beim Durchlesen und freuen uns schon jetzt auf das nächste Jahr!

## Das Team der care:next





# INHALT

Impulsvortrag von Rainer Bensch .....	01
Paneldiskussion: Pflege 2035 - Strategien & Wirklichkeit im Dialog .....	03
Workshop: Sicher durch jede Prüfung .....	09
Spotlight: Zwischen Anspruch & Alltag - Pflege als Arbeitgeber neu denken .....	11
Workshop: IT-Compliance & Informationssicherheit im Gesundheitswesen .....	15
Workshop: KI-Strategie & Besonderheiten im Gesundheitswesen .....	16
Workshop: Pflegedienste noch besser machen .....	18
Workshop: Digitale Transformation im Gesundheitswesen .....	19
Workshop: Arbeitgeberattraktivität ambulanter Pflegedienste aus Perspektive der Generation Z .....	21



## Impulsvortrag von Rainer Bensch

**In seinem Impulsvortrag mit dem Titel „Immer noch gefangen in der Erwartungshaltung der christlichen Nächstenliebe oder auf dem Weg zur wirklichen, ökonomischen und auch selbstbewussten Wertschätzung in der Gesellschaft?“ zeichnete der Bremer Gesundheitspolitiker Rainer Bensch, der gelernter Altenpfleger ist und als Experte am Institut für Pflege, Altern und Gesundheit tätig ist, ein umfassendes Zukunftsbild der Pflege im Jahr 2035.**

Er begann mit einer Vision, in der Pflegekräfte ihren Tag entspannt und motiviert beginnen, unterstützt von digitalen und KI-gestützten Prozessen. In diesem Szenario ist die Pflege gesellschaftlich hoch anerkannt und steht auf einer Stufe mit anderen Berufen wie dem der Lehrer, der Ärzte oder der Ingenieure. Die Arbeit der Pflegekräfte wird wertgeschätzt, Ausbildungsplätze sind begehrt, Studiengänge sind spezialisiert und Karrierewege vielfältig,

sodass klassische Leitungspositionen nur noch eine von vielen Möglichkeiten darstellen. Hetze, Überlastung und Stress, wie sie den Pflegealltag heute oft prägen, gehören der Vergangenheit an. Stattdessen sind Ruhe, Ausgeglichenheit und persönliche Gespräche mit Pflegebedürftigen Bestandteile der Arbeit, und zwar nicht als Luxus, sondern als Selbstverständlichkeit der Pflege, die auch von den Krankenkassen anerkannt wird.

Die Professionalisierung der Pflege hat im gezeichneten Bild 2035 große Fortschritte gemacht: Pflegekammern auf Bundes- und Landesebene sichern das Berufsrecht und Fachverbände können sich auf die Weiterentwicklung der Profession konzentrieren, ohne ständig politisch um Aufmerksamkeit werben zu müssen.

In Rainer Benschs Vision existiert ein eigenes Bundesministerium für Prävention, Gesund-





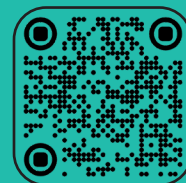
heitsförderung und Pflege, das die Belange der Pflege in den Mittelpunkt rückt. Die finanzielle Situation der Pflegekräfte ist angemessen und leistungsorientiert, sodass gute Gehälter und gesellschaftliche Anerkennung selbstverständlich sind. Pflege ist ein Beruf, der Familien stolz macht und in der Gesellschaft als unverzichtbar wahrgenommen wird.

Rückblickend erinnerte Rainer Bensch jedoch auch an die historischen Wurzeln der Pflege: Vor 150 Jahren wurde sie von Diakonissen geprägt, jungen Frauen, die oft ohne Gehalt und mit minimaler Anerkennung für andere sorgten. Viele heutige Strukturen seien noch von dieser Erwartungshaltung geprägt, die auf Aufopferung, christlicher Nächstenliebe und Selbstaufgabe beruht. Die Pflege dürfe aber kein Anhängsel der Ärzteschaft sein, sondern müsse selbstbewusst für ihre Rechte, professionelle Anerkennung und angemessene Ver-

gütung eintreten. Herz allein reiche nicht aus, ebenso wichtig sei es, hochqualifiziertes Fachwissen zu lehren und zu lernen sowie Verantwortung zu übernehmen.

Rainer Bensch betonte, dass die Pflege an einem Scheideweg steht: Entweder bleibt sie ein Anhängsel anderer Berufe oder sie entwickelt sich zu einem eigenständigen, attraktiven, gut bezahlten und respektierten Berufsfeld. Dafür sei es entscheidend, mutig neue Wege zu gehen, Vertrauen zu zeigen und gemeinsam über Respekt, Ressourcen und gesellschaftliche Wertschätzung zu diskutieren. Dabei stehe nicht nur die Frage im Vordergrund, wo wir hinwollen, sondern auch, wo wir uns hintrauen.

Den vollständigen  
Impulsvortrag findest  
du auf YouTube:  
[https://www.youtube.com/@carenext\\_event](https://www.youtube.com/@carenext_event)





# Paneldiskussion: Pflege 2035 - Strategien und Wirklichkeit im Dialog

Im Rahmen der Diskussionsrunde **Pflege 2035 - Strategien und Wirklichkeit im Dialog**, moderiert von **Franziska Stubbemann**, sprachen Vertreterinnen und Vertreter aus Pflegepraxis, Politik, Berufsverbänden und Kostenträgern: **Tobias Leipold** (CEO & Co-Founder eHC & medivise), **Rainer Bensch** (Abgeordneter der CDU, exam. Altenpfleger, Diplom-Pflegewirt und Experte im Institut für Pflege, Altern und Gesundheit), **Vera Lux** (Präsidentin Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe - Bundesverband e.V.), **Sabrina Jacob** (Leiterin der TK-Landesvertretung Bremen), **Gunnar Sander** (Geschäftsführer bei Buurtzorg Deutschland) und **Ricarda Kmetsch** (Prozessinhaberin in der Pflegeberatung AOK Bremen/Bremerhaven). Im Zentrum standen Fragen der **Professionalisierung**, der **Digitalisierung**, der **politischen Rahmenbedingungen** sowie der **Ausbildung** und **Selbstverwaltung der Pflegeberufe**.



### Pflege als eigenständige Profession

Zu Beginn wurde betont, dass Pflege endlich als eigenständige Profession verstanden werden müsse, losgelöst von der Rolle familiärer Fürsorge. Zwar seien Angehörige ein unverzichtbarer Bestandteil, doch die professionelle Pflege brauche klare Strukturen, Verantwortung und Sichtbarkeit. Der politische Rahmen dafür sei bislang nicht ausreichend, ergänzte Rainer Bensch. Seit Einführung der Pflegeversicherung habe es zwar viele Reformversuche gegeben, doch grundlegende Veränderungen seien ausgeblieben. Angesichts des demografischen Wandels und des wachsenden Fachkräftemangels müsse das gesamte System neu gedacht werden, und zwar *„vom Menschen und seinen Bedürfnissen ausgehend, nicht von Paragraphen“*.

### Mut zu neuen Strukturen

Tobias Leipold plädierte für mehr Innovationsmut: Alte Systeme und bürokratische Hürden müssten über Bord geworfen werden. Wenn die Telematikinfrastruktur konsequent genutzt würde, könnte sie ein großer Hebel sein, um Abläufe zu vereinfachen und Versorgungsprozesse zu vernetzen. Die Technik sei vorhan-

den, es fehle lediglich an Entschlossenheit, sie auch einzusetzen. Vera Lux mahnte jedoch an, dass die Digitalisierung nie auf Kosten der Menschlichkeit gehen dürfe. Die Beziehung zwischen Pflegekraft und Patient müsse im Mittelpunkt bleiben. Die Technik solle entlasten, nicht ersetzen.

### Organisation und politische Stimme

Vera Lux machte deutlich, dass das Potenzial der Pflege längst nicht ausgeschöpft ist. Trotz neuer Gesetze und Fachassistentenausbildungen bleibe der Beruf strukturell eingeschränkt. Ohne Pflegekammern und Selbstverwaltung fehle der Profession die politische Stimme. *„Wer nicht am Tisch sitzt, wird gefrühstückt“*, sagte Lux pointiert. Nur mit einer starken Organisation könne die Pflege Einfluss nehmen und hauptamtliche Strukturen aufbauen. Ein Vergleich mit der Ärzteschaft verdeutlicht den Nachholbedarf: Während Ärzte bei Anhörungen von Hauptamtlichen vertreten werden, kämpfen Pflegevertreter meist ehrenamtlich.

### Finanzierung und gesellschaftlicher Wert

Sabrina Jacob wies auf die notwendige finanzielle Absicherung der Pflegeversicherung



hin. In der Corona-Zeit seien Milliardenbeträge aus dem System entnommen worden, die bis heute fehlten. Entscheidend sei eine gesellschaftliche Diskussion darüber, welchen Wert Pflege habe und wie viel sie kosten dürfe. Die Pflege müsse nicht nur lauter, sondern auch realistischer werden. Es gelte, Effizienzreserven zu heben, regionale Modelle zu entwickeln und Partnerschaften mit Krankenkassen zu suchen, um innovative Ansätze zu erproben.

### **Lernen von anderen Ländern**

Ein weiterer zentraler Punkt war der Blick über die Landesgrenzen. Mehrere Teilnehmende verwiesen auf erfolgreiche Modelle in den Niederlanden, Dänemark und Japan. Dort wurden Hierarchien abgebaut, Pflegekräfte mit mehr Autonomie ausgestattet und Systeme geschaffen, die stärker auf Prävention und Selbstverantwortung setzen. In den Niederlanden arbeiten Pflegedienste beispielsweise weitgehend ohne den Medizinischen Dienst und die Vergütung erfolgt nach Pflegegraden – die Pflegekraft entscheidet selbst über Zeit und Bedarf der Versorgung. Vera Lux berichtete von ihren persönlichen Erfahrungen

in Dänemark: Dort übernehmen Pflegekräfte zentrale Aufgaben, die in Deutschland Ärzten vorbehalten sind. Der Effekt seien kürzere Wartezeiten, klare Zuständigkeiten und eine hohe Wertschätzung.

### **Digitalisierung: Chance und Verantwortung**

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass die Digitalisierung der Pflege enorme Potenziale birgt. Dies setze jedoch voraus, dass sie praxisnah gestaltet wird. Pflegekräfte müssten bereits frühzeitig gezielt auf digitale Prozesse vorbereitet werden. Anwendungen müssten benutzerfreundlich und interoperabel sein, um Daten effizient nutzen zu können. Sabrina Jacob betonte, dass auch Pflegebedürftige und Angehörige digitale Kompetenzen benötigten; digitale Nachweise oder Pflege-Apps könnten nicht nur Abläufe erleichtern, sondern auch Ängste abbauen. Ricarda Kmetsch ergänzte, dass die Digitalisierung immer vom Menschen her gedacht werden müsse.

### **Selbstverwaltung als Schlüssel**

Die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegekammer war ein besonders engagiert





diskutiertes Thema. Bisher existieren solche Kammern nur in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Der Weg zu einer Bundespflegekammer ist jedoch noch weit, da hierfür mindestens drei Landesvertretungen benötigt werden. Viele Pflegekräfte erkennen den Nutzen einer Kammer noch nicht, was oft auf mangelndes Verständnis oder Angst vor zusätzlichen Beiträgen zurückzuführen ist. Dabei sei eine Kammer die Voraussetzung, um Teil der gesundheitspolitischen Selbstverwaltung zu sein. Ohne Pflichtmitgliedschaft bleibe die Pflege von anderen Berufsgruppen abhängig.

Entscheidend sei politische Unterstützung. Fehlender Rückhalt hat frühere Initiativen scheitern lassen. Trotzdem müsse die Pflege den Willen aufbringen, Verantwortung zu übernehmen und die eigene Profession aktiv mitzugestalten.

### **Ausbildung und Professionalisierung**

Anschließend ging es um die Zukunft der Ausbildung. Einig war man sich darüber, dass Pflegekräfte auf allen Qualifikationsstufen

gebraucht werden – von der Assistenz bis zum Studium. Wichtig sei die Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen. Lebenslanges Lernen müsse selbstverständlich sein. Ricarda Kmetsch betonte, dass Pflege mehr als ein Job sei, nämlich eine Haltung. Wer einmal gelernt habe, pflegerisch zu denken, trage diese Perspektive in alle Bereiche, sei es in Forschung, Lehre oder Management. Gunnar Sander wies auf die hohe Zahl an Auszubildenden hin, insbesondere in Nordrhein-Westfalen, wo aktuell mehr als 17.000 Menschen in Pflegeberufen lernen – mehr als in vielen Handwerksberufen zusammen. Das sei ein positives Signal. Gleichzeitig müssten die hohe Abbruchquote gesenkt und die Arbeitsbedingungen verbessert werden, um Fachkräfte langfristig zu halten.

### **Technologie und Innovationen**

Die Diskussion verdeutlichte, dass digitale Innovationen in der Pflege zwar enorme Potenziale bieten, aber oft an bürokratischen Hürden und fehlender Praxisnähe scheitern. Nur Pflegefachpersonen könnten einschätzen, welche Technologien im Alltag tatsächlich



nützlich sind. Anwendungen, die an der Praxis vorbeigehen oder nicht miteinander kompatibel sind, werden kaum genutzt.

Ein zentraler Punkt war die frühzeitige Einbindung von Datenschutzbehörden. Werden diese von Beginn an in Projekte eingebunden, erleichtert das Innovationen erheblich und verhindert spätere Blockaden. Gleichzeitig wurde die Telematikinfrastruktur als Chance hervorgehoben. Elektronische Patientenakten und digitale Rezepte sind zwar technisch verfügbar, ihre praktische Nutzung hängt jedoch stark von Schulungen, Motivation und verbindlichen Vorgaben ab.

Die Finanzierung bleibt ein entscheidender Faktor. Innovative Pflegeprojekte scheitern häufig an fehlenden Mitteln. Um digitale Lösungen nachhaltig in der Regelversorgung zu etablieren, seien Anschubfinanzierungen und politische Rahmenbedingungen notwendig. Praxisnahe Innovationen wie Sprachsteuerung, Apps für die Kommunikation mit Angehörigen oder Telemedizin könnten den

Pflegealltag erheblich erleichtern und die Effizienz steigern. Sie werden jedoch noch zu selten flächendeckend eingesetzt.

### Das Fazit

Die Diskussion machte deutlich, dass die Pflege an einem Wendepunkt steht. Angesichts von Digitalisierung, Fachkräftemangel, politischen Reformen und gesellschaftlichen Erwartungen braucht sie Mut, Selbstbewusstsein und Organisation. Ob das Zukunftsbild einer autonomen, professionellen und menschlich geprägten Pflege bis 2035 verwirklicht werden kann, hängt davon ab, ob Pflegekräfte, Politik, Kassen und Gesellschaft sich gemeinsam trauen, alte Strukturen zu verlassen und neue Wege zu gehen.

Die vollständige  
Paneldiskussion findest  
du auf YouTube:  
[https://www.youtube.com/@carenext\\_event](https://www.youtube.com/@carenext_event)





## Sicher durch jede Prüfung

**In dem Workshop „Sicher durch jede Prüfung“ skizzierte Nico Gollnick von der Relias Learning GmbH gemeinsam mit dem Publikum die größten Herausforderungen bei Prüfungen in der Pflege und stellte Strategien vor, um Prozesse effizienter und weniger stressbelastet zu gestalten. Dabei wurden sowohl organisatorische als auch menschliche Aspekte beleuchtet.**

### Herausforderungen und Pflichten

Zu Beginn wurde das Publikum gefragt, welche Aspekte von Prüfungen aktuell die größten Kopfschmerzen bereiten. Am häufigsten wurden die detaillierte Dokumentation, die Willkür einzelner Prüfer, komplexe Abrechnungen, unterschiedliche Qualifikationen der Prüfer sowie die oft redundante Prüfung von Prozessen um des Prozesses willen genannt. Besonders deutlich wurde, dass die Anforderungen von Medizinischem Dienst, Berufsgenossenschaften und Gesundheitsämtern nicht immer einheitlich ausgelegt werden, was zu zusätzlichem Aufwand führt.

Ein weiterer zentraler Punkt waren die verpflichtenden Schulungen zu Themen wie Hygiene und Arbeitsschutz. Die Praxis zeigt, dass Fluktuation und Schichtdienste eine lückenlose Durchführung und Nachweisführung erschweren. Best Practices umfassen daher digitale Systeme für das Schulungsmanagement, Checklisten für Pflichtschulungen und den Einsatz von Führungskräften als Multiplikatoren. Noch nicht alle Dienste sind digital aufgestellt, doch digitale Angebote erleichtern die Dokumentation, die Nachweise und die aktuellen Schulungen erheblich.

### Strategien zur Vermeidung von alltäglichen Schwierigkeiten

Das Publikum berichtete von Schwierigkeiten in der Kommunikation zwischen Pflegediensten und Ärzten. So kommen Medikamentenpläne nicht immer korrekt beim Pflegedienst an und Informationen müssen vielfach manuell zusammengestellt, aktualisiert und

weitergegeben werden. Auch die Unterstützung durch den Medizinischen Dienst wird als unzureichend wahrgenommen. Teilweise wird Bedarfsmedizin von Ärzten unvollständig geliefert. Als praktikable Ansätze wurden unter anderem interne Audits, Probefachgespräche mit dem Team, Checklisten für Pflichtschulungen sowie digitale Erinnerungen und Nachweise vorgestellt.

### Onboarding neuer Mitarbeitender

Neue Mitarbeitende gelten bei Prüfungen oft als Schwachstelle. Deshalb sei ein strukturiertes Onboarding ab Tag eins inklusive Pflicht-





schulungen und Schulungen zur Dokumentation entscheidend. Zudem wurde festgestellt, dass Pflegekräfte die Dokumentation häufig ungern durchführen. Umso wichtiger sei es, den Mitarbeitenden zu vertrauen und ihre fachliche Expertise zu respektieren. Gespräche mit Prüfern sind möglich, doch deren Ansprüche variieren und Rückfragen während der Prüfung sind oft schwierig, da die betreffenden Mitarbeitenden unterwegs sind.

### Prüfungen als Chance

Die Diskussion verdeutlichte, dass eine gute Prüfungsvorbereitung ein Zusammenspiel

aus klaren Prozessen, digitaler Unterstützung, strukturiertem Onboarding und gelebter Teamkultur ist. Prüfungen nicht nur als lästige Pflicht zu betrachten, kann nicht nur die eigene Arbeit erleichtern, sondern auch die Mitarbeitermotivation fördern.

Die komplette Präsentation  
kannst du dir bei Google  
Drive herunterladen:



## Dos und Don'ts in der Zusammenarbeit mit Softwareunternehmen

Du möchtest mehr zu dem Thema Anforderungsmanagement erfahren? Sei gespannt! Im nächsten Jahr startet die **care:next on tour**. Sobald die Daten und alle Details feststehen, erfährst du es direkt in unserem care:next-Newsletter.



## Zwischen Anspruch & Alltag - Pflege als Arbeitgeber neu denken

Im moderierten Spotlight-Interview „Zwischen Anspruch & Alltag – Pflege als Arbeitgeber neu denken“ diskutierten die Wirtschaftspsychologin Emily Ardler und der Geschäftsführer der DRK-Pflegedienste Hannover, Berthold Klein-Schmeink, über die Erwartungen und Herausforderungen junger Pflegekräfte sowie über moderne Arbeitskulturen und -modelle. Wieder einmal wurde deutlich, dass sich diese im Wandel befinden, was gleichermaßen Chancen als auch Spannungen mit sich bringen kann.

Im Rahmen ihrer Forschung hat **Emily Ardler** Pflegekräfte der Generation Z befragt und hat dabei festgestellt: Besonders wichtig ist Handlungsfreiheit. Die Gen Z möchte gern eigenständig Entscheidungen treffen, gemeinsam mit Klienten handeln und ihre Arbeit so ausführen, wie sie es aus ihrer Erfahrung heraus für richtig erachtet. Starre Strukturen oder ein Mangel an Digitalisierung legen dabei Steine in den Weg. Ein Pflegedienst, der digital schlecht aufgestellt ist, wirkt auf junge Pflegekräfte unattraktiv. Weiterhin werden Doppeldienste als großes Problem benannt: sie bilden einen der Hauptgründe, warum viele Pflegekräfte ihren Arbeitgeber wechseln oder die ambulante Pflege komplett verlassen.

**Berthold Klein-Schmeink** konnte von Erfahrungen mit der 4-Tage-Woche berichten. Im Jahr 2023 wurde beim DRK in Niedersachsen ein entsprechendes Pilotprojekt gestartet. Dabei zeigte sich: Je vollzeitnäher eine Pflegekraft arbeitete, desto mehr beschäftigte sie

sich mit dem Modell. Zudem hat bereits die Einführung des Begriffs zu einem Anstieg der Bewerbungen geführt, vor allem, da die meisten Pflegekräfte bereits in Teilzeit mit rund 25 Wochenstunden gearbeitet haben. Gerade in der Pflegebranche ist die Umsetzung einer 4-Tage-Woche jedoch sehr komplex, was die Arbeitsabläufe betrifft. Flexiblere Modelle erfordern nicht nur neue Dienstpläne, sondern auch eine neue Denkweise.

### Neue Arbeitsmodelle im Test

Diesbezüglich konnte auch das Publikum zustimmen. Auf die Frage, ob bereits mit „New Work“-Modellen experimentiert wurde, wurde berichtet, dass Menschen Gewohnheitstiere sind und bleiben, selbst bei Überarbeitung. Viele Fachkräfte sind trotz der besseren Work-Life-Balance daher gar nicht so leicht von neuen Arbeitsmodellen zu überzeugen. Ihre Einführung braucht Geduld und klare Kommunikation. Emily Ardler konnte aus ihrer Forschung heraus ergänzen, dass sich viele junge Pflegekräfte eine individuelle Dienstplanung wünschen. Gleichzeitig sei ihnen aber auch Verlässlichkeit wichtig. „Wenn der Dienstplan



*steht, soll er stehen. Wer frei hat, hat frei.*“ Einige Pflegedienste begegnen diesem Spagat mit Einspringpauschalen für Mitarbeitende, die in Rufbereitschaft arbeiten.

Auch aus dem Publikum kamen hierzu Erfahrungsberichte: So wurde von einem Pflegedienst berichtet, dass dieser gerade junge Mitarbeitende mit einem Modell anwirbt, bei dem im Wechsel sieben Tage gearbeitet und sieben Tage frei genommen werden. Dies bringe ebenfalls Herausforderungen mit sich, beispielsweise bei kurzfristigen Ausfällen. Neben den Bedürfnissen der Mitarbeitenden darf ein wichtiger Punkt nicht vergessen werden: die Wünsche der Klienten. Diese schätzen Kontinuität und möchten nicht dauernd eine wechselnde Pflegekraft, sondern lieber feste Bezugspersonen.

### **Alles eine Frage der Arbeitsmoral?**

In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage aufgeworfen, ob die Arbeitsmoral der Generation Z ein Problem darstellt und nicht zur ambulanten Pflege passt. Auch Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber wurde vermisst. Emily Ardler konnte es dank ihrer Forschung auf den Punkt bringen: Die Erwartungen der Generation Z sind andere als früher. Wer unzufrieden ist, hat den Mut zu gehen, was durch den Fachkräftemangel in der Branche erleichtert wird. Berthold Klein-Schmeink ergänzte, dass die Welt bunt ist, auch innerhalb der

Generationen. Flexibel zu denken ist daher ein Muss.

Die Zustimmung aus dem Publikum war groß. So meldete sich eine Stimme zu Wort, die sagte, dass wir lernen müssen, verschiedene Lebensphasen in verschiedenen Generationen unterschiedlich zu betrachten und zu behandeln. Zudem sei die Loyalität zum Arbeitgeber vielleicht nicht mehr so stark wie in früheren Generationen, die Loyalität zu einer fairen Führungskraft aber schon. Mitarbeiter müssten individuell und nicht als Kollektiv betrachtet werden. Eine andere Zuschauerin fand noch deutlichere Worte: *„50 % der Mitarbeitenden sind top, und das generationenunabhängig. Die anderen 50 % machen es den Mitarbeitenden schwer. Das ist ein großes Problem. Es müssen Menschen sein, die aus Überzeugung Pflegekräfte sind. Pflege hat Anerkennung verdient und muss diese auch bekommen.“*

### **Zuhören und junge Menschen ernst nehmen**

Zum Abschluss betonten sowohl Emily Ardler als auch Berthold Klein-Schmeink noch einmal, wie entscheidend es sei, Pflegekräfte als individuelle Menschen wahrzunehmen. *„Wir müssen alle ernst nehmen“*, so das Schlusswort von Berthold Klein-Schmeink. Emily Ardler ergänzte: *„Oft ist es nicht die konkrete Maßnahme, die eine Verbesserung bringt. Ein offenes Ohr hilft bereits.“*













## IT-Compliance und Informationssicherheit im Gesundheitswesen

**Dr. Ralf Kollmann, Geschäftsführer der FIDES IT Consultants GmbH, erläuterte in seinem Vortrag „IT-Compliance und Informationssicherheit im Gesundheitswesen: NIS-2, KRITIS, C5 & Co. – ein Überblick zu normativen Anforderungen und deren Umsetzung“ die aktuellen gesetzlichen und normativen Vorgaben, die für Leistungserbringer im Gesundheitswesen zunehmend verpflichtend werden; Themen, die künftig über die Rechtssicherheit und den reibungslosen Betrieb von Pflege- und Gesundheitseinrichtungen entscheiden werden.**

Die Verarbeitung personenbezogener und sensibler Gesundheitsdaten erfordert ein systematisches Datenschutzmanagement mit klar definierten technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOM). Verstöße gegen die DSGVO oder das Sozialgesetzbuch X können empfindliche Bußgelder nach sich ziehen. Einrichtungen müssen nicht nur einen Datenschutzbeauftragten benennen, sondern auch

nachweislich den „Stand der Technik“ einhalten und diesen regelmäßig aktualisieren.

### **Die NIS-2-Richtlinie als neuer Maßstab**

Mit der NIS-2-Richtlinie werden erstmals auch für viele mittlere und kleinere Gesundheitsdienstleister verbindliche IT-Sicherheitsanforderungen eingeführt. Betroffen sind Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden oder einem Umsatz von über 10 Millionen Euro, darunter Krankenhäuser, Medizinische Versorgungszentren (MVZ) und ambulante Pflegedienste, die medizinische Leistungen erbringen. Das Ziel besteht darin, ein einheitliches Schutzniveau gegen Cyberangriffe und IT-Störungen in ganz Europa zu erreichen. Die Übergangsfristen laufen bereits aus, das nationale Umsetzungsgesetz wird bis Anfang 2026 erwartet.

### **Cloud-Nutzung unter strengen Auflagen**

Die aktuelle gesetzliche Regelung der Cloud-Datenverarbeitung ist im SGB V (§§ 390



ff.) zu finden. Demnach dürfen Sozial- und Gesundheitsdaten künftig nur in zertifizierten Cloud-Umgebungen verarbeitet werden, die sich in der EU/im EWR oder in Ländern mit einem DSGVO-Angemessenheitsbeschluss befinden. Zusätzlich ist ein aktuelles C5-Testat des Cloud-Anbieters Pflicht. Dieses muss regelmäßig erneuert werden und dessen Empfehlungen müssen umgesetzt werden. Dadurch wird die Datensicherheit in ausgelagerten IT-Strukturen verbindlich überprüfbar.

### **Telematik-Infrastruktur als digitale Basis**

Seit dem 01. Juli 2025 müssen ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen an die Telematik-Infrastruktur (TI) angebunden sein, wobei es für einzelne Leistungserbringer einen Aufschub gibt. Die TI sichert den digitalen Datenaustausch zwischen Leistungserbrin-

gern, etwa über die KIM-Adresse (Kommunikation im Medizinwesen), und ermöglicht die elektronische Patientenakte. Für bestimmte Berufsgruppen gelten Übergangsfristen, doch spätestens Ende 2026 gehört die papierhafte Abrechnung der Vergangenheit an.

### **Sicherheit als Grundlage von Vertrauen und Effizienz**

IT-Sicherheit und Datenschutz sind im Gesundheitswesen keine theoretischen Vorgaben mehr, sondern betriebliche Pflichtaufgaben. Sie schützen Patientendaten und den eigenen Betrieb vor Ausfällen, Haftung und Reputationsschäden. Unternehmen, die frühzeitig auf strukturierte Sicherheitsprozesse, zertifizierte Cloud-Dienste und verbindliche Standards setzen, stärken ihre wirtschaftliche und organisatorische Zukunftsfähigkeit.

## **KI-Strategien und Besonderheiten im Gesundheitswesen**

In seinem Vortrag mit dem Titel „KI-Strategie und Besonderheiten im Gesundheitswesen – Einführung von KI-Systemen in KMUs und Aspekte der KI-basierten Verarbeitung sensibler Daten“ beleuchtete Dr. Kollmann die Voraussetzungen, Risiken und Potenziale von KI im Gesundheitswesen. Der Fokus seiner Ausführungen lag auf praxisnahen Strategien für kleine und mittlere Unternehmen, die KI verantwortungsvoll und effizient einsetzen möchten.

Eine erfolgreiche KI-Strategie beginnt mit einer Analyse der Geschäftsprozesse, des Datenhaushalts und der bestehenden IT-Systemlandschaft. Nur wer seine Strukturen kennt, kann realistisch bewerten, an welchen Stellen KI tatsächlich einen Mehrwert schafft. In der Präsentation wurden dazu vier Reifegrade vorgestellt: vom unorganisierten KI-Einsatz bis hin zu optimierten Prozessen mit kontinuierlicher Verbesserung. Entscheidend ist, dass KI kein gutes IT-Management ersetzt, sie baut darauf auf.





## Von der Idee zum Projekt

Der Einstieg in KI-Projekte sollte methodisch erfolgen. Bereits zu Beginn müssen zentrale Fragen geklärt werden: Müssen sensible Daten lokal verbleiben oder ist eine Nutzung der Cloud zulässig? Wie lassen sich bestehende Systeme integrieren? Und welche Priorität hat Anpassbarkeit gegenüber sofortiger Produktivität?

KI kann Prozesse beschleunigen, Fehler reduzieren und Kosten senken, etwa durch automatisierte Dokumentation, intelligente Abrechnung oder semantische Dokumentensuche. Doch nicht jede Aufgabe verlangt nach KI: Oft bringen auch standardisierte IT-Lösungen mit klar definierten Prozessen bereits einen erheblichen Nutzen.

## Datenschutz und Sicherheit als Fundament

Gerade im Gesundheitswesen ist der Umgang mit sensiblen Daten von zentraler Bedeutung. „Privacy und Security by Design“ müssen daher von Beginn an eingeplant werden. Um die Anforderungen der DSGVO und der KI-Verordnung (KIVO) zu erfüllen, sollten Datenschutzbeauftragte frühzeitig eingebunden werden. KI-Systeme können Hochrisiko-Anwendungen darstellen, insbesondere wenn sie Entscheidungen zu Diagnosen oder Behandlungen unterstützen. In solchen Fällen sind eine laufende Überwachung und Dokumentation zwingend erforderlich.

## KI mit Augenmaß

KI ist kein Allheilmittel. Sie löst keine strukturellen Defizite, sondern erfordert eine stabile Datenorganisation und IT-Prozesse als Grundlage. Unternehmen sollten daher zunächst prüfen, in welchen Bereichen KI tatsächlich sinnvoll ist, und dann schrittweise mit klaren Zielen und Erfolgskontrollen vorgehen. Regulierungen wie die KIVO, DSGVO und der Cyber



Resilience Act schränken die Nutzung nicht ein, sondern sorgen für Vertrauen und Rechtssicherheit.

## Ausblick

KI wird ein dauerhafter Bestandteil der modernen Unternehmensentwicklung bleiben. Unternehmen, die die Chancen nutzen, aber die Risiken realistisch bewerten, können ihre Effizienz, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit stärken. Das Gesundheitswesen steht hier vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits muss Innovation gefördert werden, andererseits muss das hohe Schutzniveau der Patientendaten gewahrt werden.

Die kompletten  
Präsentationen kannst  
du dir bei Google Drive  
herunterladen:



## Pflegedienste noch besser machen

**Unter dem Motto „Pflegedienste noch besser machen“ präsentierte Georg Jürgens, Geschäftsführer der KPS Software GmbH, zentrale Erkenntnisse zur wirtschaftlichen Lage ambulanter Pflegedienste und Wege aus der aktuellen Kostenspirale.**

Die ambulanten Pflegedienste sehen sich mit massiven Belastungen konfrontiert: Steigende Personalkosten, Fachkräftemangel, zunehmende Bürokratie und ein wachsender Pflegebedarf setzen die Unternehmen wirtschaftlich unter Druck. Rund 73 % der Dienste schätzen ihre Lage als angespannt ein, mehr als die Hälfte schreibt bereits rote Zahlen.

Die Personalkosten machen inzwischen 60 bis 70 % der Gesamtausgaben aus, während die Vergütungsstrukturen und Finanzierungssysteme kaum mithalten können. Parallel dazu wachsen die Anforderungen an Qualitätssicherung und Dokumentation: Jede dritte Arbeitsstunde wird nicht beim Klienten, sondern am Schreibtisch verbracht.

### Drei Handlungsfelder für wirtschaftliche Stabilität

**Pflegequalität** ist die Basis für wirtschaftliche Stabilität. Klare Abläufe, eindeutige Verantwortlichkeiten und ein verlässliches Qualitätsmanagement schaffen Struktur und Transparenz. Regelmäßige Fallbesprechungen, eine Feedback-Kultur und klar kommunizierte Standards fördern die Sicherheit im Team und das Vertrauen von Klientinnen und Klienten.

**Zufriedene Mitarbeitende** sind ein entscheidender Erfolgsfaktor. Wertschätzung, Beteiligung und Entwicklungsmöglichkeiten steigern die Motivation und fördern die Bindung an das Unternehmen. Inhouse-Weiterbildungen, Coaching-Programme und Führungskräftebildungen sichern die Fachkompetenz und unterstützen die Nachwuchsgewinnung. Eine Kultur des Vertrauens und Lernens stärkt die Attraktivität des Arbeitgebers.

Pflegedienste sollten ihre **Abläufe** konsequent überprüfen. Große Einsparpotenziale bieten sich bei der Tourenplanung, dem Fuhrparkmanagement und den Abrechnungssystemen. Wer Vergütungssätze aktiv verhandelt, Leistungen gezielt erweitert und Kennzahlen systematisch auswertet, schafft Transparenz und Handlungsspielräume.

### Digitalisierung als Schlüssel

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Digitalisierung als Game-Changer. Digitale, mobile Pflegedokumentation, automatisierte Tourenplanung und intelligente Abrechnungssysteme können Fehler reduzieren und Prozesse deutlich beschleunigen. Moderne Monitoring- und Kommunikationslösungen ermöglichen eine schnelle Reaktion im Pflegealltag.

Entscheidend ist, Technologie als Partner der Pflege zu verstehen. Digitale Systeme sollen Pflegekräfte entlasten, nicht ersetzen. Wer hier investiert, verbessert nicht nur die Effizienz, sondern auch die Arbeitszufriedenheit und die Versorgungsqualität.





## Zukunftsperspektive

Trotz der wirtschaftlichen Belastung bleibt die ambulante Pflege ein Wachstumsmarkt mit großem Potenzial. Durch Kooperationen zwischen Diensten, geteilte Ressourcen, digitale Netzwerke und neue Plattformmodelle können Synergien geschaffen werden. Gleichzeitig gewinnen Unternehmensnachfolge und klare Strukturen an Bedeutung, denn Nachfolgerinnen und Nachfolger achten zunehmend auf belastbare Kennzahlen, digitale Abläufe und transparente Prozesse.

Die Zukunftsfähigkeit ambulanter Pflegedienste hängt davon ab, wie konsequent sie ihre Ressourcen steuern, die Digitalisierung nutzen und ihre Mitarbeitenden einbinden. Dabei ist Wirtschaftlichkeit keine reine Zahlenfrage, sondern das Ergebnis aus Qualität, Kultur und Innovation.

Die komplette Präsentation kannst du dir bei Google Drive herunterladen:



## Digitale Transformation in der Pflege

Am zweiten Veranstaltungstag waren Thomas Heilmann und Joke Maya Wulff von der Pflegeversicherung der Techniker Krankenkasse zu Gast und stellten zum Thema „Digitale Transformation in der Pflege“ zwei Projekte der Techniker Krankenkasse (TK) vor: das PflegePortal und die Einführung des KIM-Verfahrens („Kommunikation im Medizinwesen“) zur digitalen Rechnungsübermittlung.

Das TK-PflegePortal wurde als Schritt hin zu einer modernen, intuitiven und rund um die Uhr verfügbaren Online-Geschäftsstelle präsentiert. Ziel ist es, Pflegebedürftigen und ihren Pflegepersonen einen einfachen Zugang zu allen relevanten Informationen,







Anträgen und Abrechnungen zu ermöglichen. Das Portal vereinfacht Verwaltungsprozesse, reduziert Anrufe und Papieraufwand und sorgt für mehr Transparenz. Die Nutzung wächst stetig. So stiegen die Seitenaufrufe seit Februar 2025 um über 400 %. Nutzerbefragungen zeigen eine hohe Zufriedenheit: 87 % der Befragten empfinden das Portal als sehr nützlich und 85 % wollen es dauerhaft nutzen.

Im zweiten Teil wurde das **KIM-Verfahren** für Pflegeeinrichtungen beschrieben, welches



die papiergebundene Rechnungsabwicklung ablösen soll. Aktuell werden noch Millionen Rechnungen per Post versendet, was neben einem hohen Zeitaufwand auch Fehleranfälligkeit bedeutet. Durch den digitalen Austausch über die Telematikinfrastruktur (TI) können Prozesse automatisiert, Fehler reduziert und Zahlungen beschleunigt werden. Trotz gesetzlicher Vorgaben schreitet die TI-Umstellung nur langsam voran: Bisher verfügen erst etwa 15 % der Einrichtungen über einen TI-Anschluss. Die TK gilt bereits als „KIM-ready“ und empfiehlt allen Pflegeeinrichtungen, den Umstieg frühzeitig vorzunehmen, um personelle und technische Aufwände zu verringern.

Der vorgestellte Zeitplan sieht eine **schrittweise Umsetzung bis Mitte 2027** vor. Ab diesem Zeitpunkt sollen sämtliche Abrechnungen ausschließlich digital über KIM erfolgen. Die digitale Transformation sollte dabei nicht nur als gesetzliche Pflicht, sondern auch als Chance betrachtet werden, personelle, technische und zeitliche Aufwände zu minimieren.

Die komplette Präsentation  
kannst du dir bei Google  
Drive herunterladen:





## Arbeitgeberattraktivität ambulanter Pflegedienste aus Perspektive der Generation Z

**Emily Ardler, Wirtschaftspsychologin, forscht derzeit an der Universität Bremen zum Thema „Arbeitgeberattraktivität ambulanter Pflegedienste aus Perspektive der Generation Z“. Auf der care:next hat sie am 14.10. einen gleichnamigen Workshop geleitet.**

Für ihre Forschung hat **Emily Ardler** Interviews mit (ehemaligen) jungen Pflegekräften geführt und dabei insbesondere die Themen Dienstplanung, Dienstzeiten, Digitalisierung, Führung, Teamklima und Zeitvorgaben beleuchtet. Im Workshop wurden diese Ergebnisse zunächst vorgestellt. Zu den Themen Dienstplanung, Dienstzeiten, Führung und Teamklima haben die Workshopteilnehmer im Anschluss in Kleingruppen den Status quo ihres Pflegedienstes betrachtet, überlegt, was gut und nicht gut läuft, und mögliche Lösungen diskutiert.

Im Bereich der **Dienstplanung** fällt auf: Die Generation Z legt großen Wert auf Planbarkeit und Verlässlichkeit. Einer der Interviewpartner merkt beispielsweise an: „Wenn ich ein

freies Wochenende habe, will ich auch freihaben.“ Außerdem betonen mehrere Stimmen die Wichtigkeit einer individuellen Dienstplanung. Ein Interviewpartner bringt ein positives Beispiel aus seinem Pflegedienst: „Bei uns gibt es eine Rufbereitschaft mit Einspringpauschale. Das finde ich gut.“

Die Workshopgruppe hatte dazu verschiedene Ideen und Umsetzungsmöglichkeiten: Bei ausreichend Personal kann doppelt geplant werden, sodass ein Mitarbeiter im Zweifelsfall freibekommt, statt dass jemand einspringen muss. Wertschätzung und Dank erfolgen durch Benefits oder Gutscheine. Ein weiterer Lösungsansatz: Springer benennen und eine Springerpauschale einführen, wie von einem der Interviewpartner angemerkt.

Bei den **Dienstzeiten** ist klar: Geteilte, bzw. Doppeldienste sind ein großes Problem. Spät- und Nachtdienste werden nicht grundsätzlich abgelehnt, aber die Interviewpartner betonen, dass sie an einem Stück arbeiten möchten. Ein Interviewpartner gibt die Doppeldienste sogar als Hauptgrund an, wieso er von der ambulanten in die stationäre Pflege gewechselt ist. Wie







die Workshopteilnehmer festgehalten haben, lassen sich geteilte Dienste leider nicht immer vermeiden. Es besteht zudem eine Abhängigkeit von den gewünschten Leistungen und Wunschzeiten der Klienten. Auch der Standort und die Größe des Pflegedienstes müssen berücksichtigt werden. Die möglichen Lösungsansätze: die Dokumentations- und Beratungszeiten in die Planungslücken setzen. Unter Umständen könnte es auch hilfreich sein, mehr Teilzeitkräfte einzustellen.

Die junge Generation ist digital aufgestellt und erwartet dies auch von ihrem Arbeitgeber. Daher lautet das eindeutige Ergebnis im Bereich **Digitalisierung**: Weg vom Papier, hin zu intuitiven und unkomplizierten Softwarelösungen. Ein Interviewpartner fasst zusammen: „Mittlerweile ist das schon ein Kriterium, das für eine moderne Arbeitsweise spricht.“

Im Bereich **Führung** wünscht sich die Generation Z Vertrauen und Wertschätzung. Führungskräfte müssen auf Augenhöhe mit den Pflegekräften agieren und sichtbar sein. Oder, wie einer der Interviewpartner sagt: „Ich würde gehen, wenn die Chefetage nicht mehr aus dem Büro kommen würde.“ In den Workshopergebnissen zeigt sich: Viele Führungsaufgaben werden nicht gesehen. Dennoch wurde auch hier betont, dass Führungskräfte aktiv

auf ihre Mitarbeiter zugehen und besser nachfragen sollten, statt nur zu reagieren, und dabei auch individuell auf jedes Teammitglied eingehen sollten.

Das **Teamklima** ist ein zentrales Element für die Gen Z. Ein offener Austausch, gemeinsame Aktivitäten und ein starker Rück- und Zusammenhalt werden positiv bewertet. Streitigkeiten und ein schlechtes Team werden hingegen als Gründe bezeichnet, den Pflegedienst oder sogar die Pflege an sich zu verlassen. Die Workshopergebnisse schließen sich hier an. Kritisiert wird, wenn die Kommunikation zu meist über das Übergabebuch stattfindet. Positiv eingestuft werden gemeinsame Aktivitäten und die Tatsache, dass in Notsituationen alle zusammenhalten. Vorschläge für Verbesserungen betrafen zum Beispiel Teamsitzungen, die in kürzeren Abständen und in kleineren Runden stattfinden könnten.

Der letzte Punkt, die **Zeitvorgaben**, wurde intensiv diskutiert. So legen die befragten Pflegekräfte viel Wert darauf, genug Zeit für ihre Klienten zu haben. Eng getaktete Touren werden hingegen abgelehnt. Aus dem Plenum wurde angemerkt, dass die Tourenplanung eine Gratwanderung zwischen Wirtschaftlichkeit, Pflegequalität, Klientenwünschen und Mitarbeiterinteressen darstellt – ein anspruchsvoller Spagat.









## Stimmen der Teilnehmenden

„Zwei Tage, die wie im Flug vergangen sind. Voll Energie, Haltung und Miteinander. Ich bin mit neuen Kontakten, starken Impulsen und einem richtig guten Gefühl nach Hause gegangen. High Five auf (...) das gesamte Team für dieses großartige Event!“  
(Sarah Liedtke)

„Das war GROßARTIG und hat super Spaß gemacht. Danke Euch für die Einladung und die Möglichkeit für den Austausch. So kommen wir zusammen vorwärts - es gibt viel zu tun. Auf geht's!“  
(Tobias Leipold)

„Diese Veranstaltung war ein Paradebeispiel dafür, wie ein Austausch initiiert werden kann (...) Ihr habt mit eurer Veranstaltung Brücken gebaut und gezeigt, wie man die Lücke zwischen Theorie und Praxis sowie zwischen Leistungserbringenden und Kostenträgern weiter schließen kann. Vielen Dank dafür!“  
(Sabrina Jacob)

„Danke an care:next für ein bereicherndes Event für die Zukunft der ambulanten Pflege. Wir haben uns mit einem tollen Netzwerk in Bremen getroffen und haben einen spannenden Austausch und inspirierende Workshops erlebt. Auf jeden Fall soll es eine Wiederholung im nächsten Jahr geben.“  
(Engel vonne Ruhr)

„Ein großes Dankeschön an alle Beteiligten für zwei inspirierende Tage und den wertvollen Austausch! Ich bin mit vielen neuen Ideen, frischer Inspiration und einer großen Portion Optimismus zurück in Berlin. Bis nächstes Jahr!“  
(Robin Wäsch)

„Zwei intensive Tage auf der care:next in Bremen letzte Woche liegen hinter Tabea, Wibke und Thore - voller inspirierender Gespräche, spannender Impulse und echter Begegnungen. Danke an das Team von BärCare für die hervorragende Organisation und an alle, die Pflege 2035 schon heute mitgestalten.“  
(vsquadrat GmbH)







Wir danken den folgenden Unternehmen für ihre Beteiligung am Panel und an den Workshops:



**BUURTZORG®**  
Nachbarschaftspflege

**ehc**  
eHealth-Connect

**RELIAS**



**FIDES**  
Wir sind Vertrauen.

 **BÄRCARE**



Deutscher Berufsverband  
für Pflegeberufe



## Unser Sponsor



# BÄRCARE

## Entwickelt für die ambulante Pflege

Die Idee zu Bärcare hatte Kristof Peymann, der selbst in der Pflege gearbeitet hat und sich dachte: Das muss doch besser gehen! Also begann er zu programmieren. Aus dieser Idee ist ein Team von rund 70 Menschen entstanden, das Pflegekräfte, Buchhalter, Logistiker, Juristen und Softwareentwickler vereint. Gemeinsam verfolgen sie ein Ziel: Pflegedienste wirtschaftlich entlasten und Pflegekräften mehr Zeit für die eigentliche Pflege schenken.

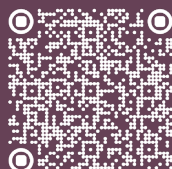
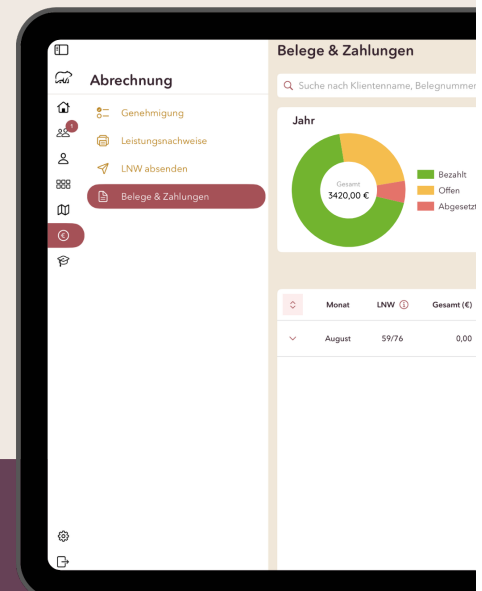
### Die All-in-one-Lösung für die ambulante Pflege

Mit Bärcare hast du alles, was du brauchst, in nur einer Lösung: einfach, digital und auf den Punkt.

Wir bei Bärcare wissen, wie die Arbeit in der Pflege wirklich aussieht. Deswegen funktioniert Bärcare genau da, wo andere Lösungen oft kompliziert und unübersichtlich werden.

Du brauchst keine zusätzlichen Anbieter, keine komplizierten Schnittstellen und kein technisches Fachwissen.

Alles verbunden. Alles im Blick.  
Alles einfach.



Erfahre mehr  
über Bärcare!



[www.baercare.de](http://www.baercare.de)





Folg uns in den Sozialen Medien:



care-next-event



carenext\_event



carenext\_event



carenext.event

Tritt unserem Discord-Kanal bei  
und werde Teil der  
**care:next circles:**



SPONSOR & MEDIENPARTNER



**BÄRCARE**

**Häusliche Pflege**  
PFLEGEDIENSTE BESSER MANAGEN.