



Trendstudie Pflege & Soziales 2025

Trendstudie Pflege & Soziales 2025 – Digitalisierung, Arbeits- bedingungen und Zukunftsperspektiven im europäischen Pflege- und Sozialwesen

Liebe Leserinnen und Leser,

Pflege und Soziale Arbeit stehen an einem Wendepunkt. Die Babyboomer-Generation geht in den Ruhestand – und mit ihr eine große Zahl erfahrener Fachkräfte. Gleichzeitig wächst der Bedarf an Versorgung. Laut einer Prognose, die das Europäische Parlament im Jahr 2025 aufgreift, fehlen im Gesundheits- und Pflegebereich der EU bis 2030 rund 4,1 Millionen Fachkräfte. Das entspricht – auf Basis aktueller Eurostat-Daten – etwa einem Drittel des heutigen Personals im Gesundheits- und Sozialwesen (Europäisches Parlament 2025; Eurostat 2021).

Schon heute geraten Einrichtungen unter Druck: zu wenig Personal, zu viel Bürokratie – bei gleichzeitig hohen Ansprüchen an Qualität und Menschlichkeit. Und doch bleibt eines konstant: die Motivation der Fachkräfte, wirklich etwas zu bewegen. Unsere europäische Trendstudie zeigt: Der Veränderungswille ist groß – besonders dann, wenn digitale Lösungen echte Entlastung versprechen.

Warum Digitalisierung? Weil Zeit der neue Schlüssel ist. Jede eingesparte Minute erhöht die Versorgungskapazität – ohne zusätzliches Personal. Gefragt sind mobile Dokumentation, intelligente Planung und KI-gestützte Assistenzsysteme. Die Zustimmung zu Künstlicher Intelligenz ist hoch – wenn sie alltagstauglich ist und Nutzen stiftet.

Als europäischer Softwareanbieter für den Sozialbereich sehen wir es als unsere Verantwortung, diesen Wandel aktiv mitzugestalten. Schon heute sparen unsere Nutzerinnen und Nutzer durchschnittlich 52 Minuten pro Schicht – das ergab eine von uns durchgeführte Kundenbefragung mit 7.500 Teilnehmenden. Unsere Ambition ist es, diese Zeitersparnis mithilfe von Künstlicher Intelligenz künftig zu verdoppeln.

Diese Studie will Orientierung geben. Für Entscheiderinnen und Entscheider. Für Träger, Politik und Gesellschaft. Und für die vielen engagierten Menschen, die Tag für Tag Verantwortung übernehmen.

Ein herzliches Dankeschön gilt allen Fach- und Führungskräften, die an dieser Befragung teilgenommen haben. Ihre Offenheit, ihre Erfahrungen und ihre Einschätzungen machen diese Studie erst möglich – und so wertvoll.

Dieter Weißhaar
CEO myneva Group GmbH

Executive Summary

Wir brauchen Veränderung – nicht irgendwann, sondern sofort.

Zwischen Berufung und Belastung: Europas Pflege-Fachkräfte wollen Veränderung – jetzt.

Pflege- und Sozialfachkräfte in Europa üben ihren Beruf aus Überzeugung aus. Sie wollen helfen, gestalten, Sinn stiften. Doch der Arbeitsalltag ist geprägt von wachsendem Druck, fehlender Zeit und strukturellen Hürden. Die Trendstudie 2025 zeigt: Die Motivation ist da – aber sie steht auf der Kippe.

Über 2.500 Fachkräfte aus sieben Ländern haben ihre Stimme erhoben. Ihr Appell ist unmissverständlich: *Wir brauchen Veränderung – nicht irgendwann, sondern sofort.*

Sinn als Antrieb – aber nicht um jeden Preis

Der Berufseinstieg wird durch ideelle Werte getragen: 60,0 % der Befragten nennen den Kontakt mit Menschen als Hauptmotivation, 53,6 % wollen der Gesellschaft etwas zurückgeben. Materielle Aspekte wie Gehalt (20,4 %) oder Jobsicherheit (30,0 %) spielen zu diesem Zeitpunkt eine untergeordnete Rolle. Doch das idealistische Berufsethos kollidiert zunehmend mit der Realität – ein Spannungsfeld, das nicht länger ignoriert werden darf.

Belastung ist Alltag – und droht zur Abkehr zu führen

Stress (49,3 %) und schlechte Bezahlung (42,5 %) sind europaweit die häufigsten Gründe für einen möglichen Berufswechsel – insbesondere in Ländern wie Finnland, Schweden und Deutschland. Die Beschäftigten wünschen sich vor allem: bessere Bezahlung, mehr Personal, flexiblere Arbeitszeiten und vor allem – mehr Zeit für die eigentliche Arbeit mit Menschen. Die Forderung ist klar: Es braucht strukturelle Reformen – keine bloße Symbolpolitik.

Digitalisierung: viel Potenzial, wenig Umsetzung

Zwar arbeiten viele Fachkräfte bereits in digital unterstützten Strukturen, vollständig digitale, mobile Lösungen sind aber noch selten. Besonders entlastend empfinden die Befragten mobile Dokumentation, digitale Schichtplanung und Medikationsmanagement. Über 70 % sehen in Künstlicher Intelligenz ein sinnvolles Hilfsmittel für Routinetätigkeiten. Doch fehlende Schulungen, technische Hürden und mangelnde Ressourcen bremsen den Fortschritt.

Die Zukunft hat klare Konturen – und sie duldet keinen Aufschub

Was der Sektor braucht, ist kein technischer Aktionismus, sondern eine durchdachte Zukunftsstrategie. Für die Fachkräfte stehen vier Punkte im Zentrum: bessere Bezahlung, gesellschaftliche Anerkennung, Bürokratieabbau und moderne Führungskultur. Digitalisierung wird akzeptiert, muss aber praxisnah, sicher und anpassbar sein.

Jetzt handeln – mit Struktur, Haltung und Weitblick

Die Beschäftigten im Pflege- und Sozialwesen sind bereit für Veränderung. Sie wissen, was schief läuft – und wo die größten Hebel liegen. Die Trendstudie 2025 ist ein Weckruf an Politik, Träger und Anbieter: Wer den Pflegenotstand ernsthaft bekämpfen will, muss endlich handeln. Nicht mit Appellen, sondern mit konkreten Verbesserungen. Nur so kann ein zukunftsfähiger, menschlicher und moderner Sektor entstehen.

Europa im Spiegel: Unterschiede im Detail, Einigkeit im Appell

Ob in Deutschland, Finnland oder den Niederlanden – die Herausforderungen ähneln sich: zu viel Bürokratie, zu wenig Personal, mangelhafte Finanzierung. Gleichzeitig zeigen alle Länder eine hohe Offenheit für digitale Lösungen – doch der digitale Fortschritt bleibt vielerorts Stückwerk. Nur rund 19 % der Befragten arbeiten bereits jetzt schon ausschließlich digital, inklusive mobile Apps – und das in einem Berufsfeld, in dem genau diese Entlastung dringend gebraucht wird.



Einblick ins Studiendesign



Repräsentativ, europaweit und praxisnah – so wurde die Trendstudie 2025 erhoben

Die Trendstudie 2025 wurde im Auftrag der myneva Group GmbH durch das unabhängige Meinungsforschungsinstitut Civey durchgeführt. Ziel war es, ein differenziertes Bild der Stimmungslage von Fachkräften im **Pflege- und Sozialwesen** zu erfassen – und zwar **aus Sicht derer, die tagtäglich im System arbeiten**.

Die Online-Befragung richtete sich an **berufstätige Fachkräfte** aus der stationären und ambulanten Pflege, der Eingliederungshilfe, Kinder- und Jugendhilfe sowie weiteren sozialen Arbeitsfeldern. Erfasst wurden ihre beruflichen Motivationen, aktuellen Belastungen, Einschätzungen zur Digitalisierung sowie Erwartungen an die Zukunft. Die Verteilung nach Geschlecht und Altersgruppen war ausgewogen und spiegelt die Diversität der Branche wider. Auch Führungskräfte waren unter den Befragten vertreten.

Die Befragung fand im Zeitraum vom **25. Juni bis zum 8. Juli 2025** statt und umfasste **2.505 Teilnehmende aus sieben europäischen Ländern**: Deutschland, Österreich, Schweiz, Belgien, Niederlande, Schweden und Finnland. Die Datenerhebung erfolgte über einen mehrsprachigen Online-Fragebogen mit insgesamt **15 geschlossenen Fragen**, ergänzt durch soziodemografische Angaben.

Da die Teilnehmerzahlen pro Land unterschiedlich ausfielen, wurden die Ergebnisse für länderübergreifende Vergleiche repräsentativ gewichtet. Dies gewährleistet valide und belastbare Aussagen zur Lage und Perspektive von Fachkräften in Europa.

***Hinweis:** In den meisten Fragen waren Mehrfachantworten möglich, um die Vielschichtigkeit der beruflichen Realität besser abzubilden. Daher können die Prozentwerte in den Auswertungen über 100 % hinausgehen.*

Datengrundlage

Befragungszeitraum
25. Juni bis 8. Juli 2025

Erhebungsinstitut
Civey GmbH

Teilnehmendenzahl
2.505 berufstätige Personen aus Pflege und Sozialwesen

Länder
Deutschland, Österreich, Schweiz, Belgien, Niederlande, Schweden, Finnland

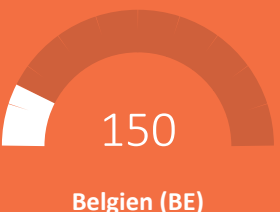
Befragungsmethode
Online-Erhebung (geschlossene Fragen)

Zielgruppe
Pflege- und Sozialfachkräfte aus verschiedenen Versorgungssettings

Themenfelder

- Berufliche Motivation
- Arbeitszufriedenheit & Belastungen
- Digitalisierung & KI
- Zukunftsanforderungen & Veränderungswünsche

Stichprobengrößen



***Hinweis:** Aufgrund der unterschiedlichen Fallzahlen pro Land wurden die Ergebnisse repräsentativ gewichtet, um vergleichbare Aussagen zwischen den Ländern zu ermöglichen.*

1. Warum Menschen im Sozial- und Pflegewesen arbeiten

Sinn vor Sicherheit – die Kraft der intrinsischen Motivation

Menschen, die im europäischen Pflege- und Sozialwesen arbeiten, wählen ihren Beruf nicht wegen Geld oder Prestige – sondern aus Überzeugung. Für 60,0 % der Befragten steht der Kontakt mit Menschen im Zentrum ihrer Berufswahl, 53,6 % möchten aktiv zum Gemeinwohl beitragen. Der Wunsch, Gutes zu tun, überwiegt klar gegenüber finanziellen oder sicherheitsbezogenen Faktoren.

Werte statt Karriere: ein Berufsbild mit Haltung

Zwar spielen interessante Aufgaben (39,3 %) und Jobsicherheit (30,0 %) eine Rolle – doch Bezahlung (20,4 %) und Entwicklungsmöglichkeiten (23,5 %) rangieren deutlich dahinter. Diese Zahlen sprechen für ein stark wertorientiertes Berufsverständnis. Die Motivation kommt von innen. Aber: Diese Haltung hat Grenzen – besonders wenn sie dauerhaft gegen widrige Rahmenbedingungen ankämpfen muss.

Was motiviert Sie, im Pflege- und Sozialsektor zu arbeiten?

Kontakt zu Menschen	60,0 %
Etwas Gutes tun	53,6 %
Interessante Aufgaben	39,3 %
Sicherer Arbeitsplatz / Gute Jobangebote	30,0 %
Guter Arbeitgeber	25,1 %
Wertschätzung	23,8 %
Entwicklungsmöglichkeiten	23,5 %
Bezahlung	20,4 %
Gute Ausbildung	18,5 %
Anderes / Weiß nicht	1,2 %

Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Gemeinsame Werte und sichtbare Unterschiede

Die Möglichkeit, etwas Gutes zu tun ist in fast allen Ländern eine der **Top-Motivationen** (zwischen 45,0-64,6 %) – mit Schweden an der Spitze.

Kontakt mit Menschen ist in den **Niederlanden extrem hoch (67,0 %)**, vor allem in der Altenpflege (83,9 %) – überdurchschnittlich im Ländervergleich.

Entwicklungsmöglichkeiten werden fast überall **am wenigsten genannt**, besonders in **Belgien (nur 6,3 % in der Altenpflege!)**.

Bezahlung wird eher selten als Motivation genannt (15,0-28,0 %), **außer in Belgien, wo sie deutlich höher ist (bis zu 33,0 % in der Behindertenhilfe)**.

Fazit

Eine Berufung – mit Risiko

Die Arbeit im Pflege- und Sozialwesen ist für viele weit mehr als ein Job. Sie ist Berufung, Identität, gesellschaftlicher Beitrag. Doch diese emotionale Bindung macht verletzlich. Wenn Rahmenbedingungen nicht stimmen – etwa durch Überlastung, fehlende Wertschätzung oder geringe Bezahlung – droht aus Überzeugung Frust zu werden. Arbeitgeber, Politik und Gesellschaft stehen in der Verantwortung, diese Motivation zu schützen – und nicht zu strapazieren.

2. Was dem Beruf die Kraft raubt

Hoher Anspruch, geringe Anerkennung – warum so viele ans Aufhören denken

Pflege- und Sozialarbeit gelten als sinnstiftende Berufe. Doch fast die Hälfte der Befragten (49,3 %) denkt über einen Berufsausstieg nach. Nicht aus fehlender Motivation – sondern wegen chronischer Überlastung und struktureller Missstände. Schlechte Bezahlung (42,5 %) und mangelnde Anerkennung (26,5 %) folgen dicht dahinter.

Die Botschaft ist eindeutig: Wer gute Arbeit leistet, möchte dafür auch gute Bedingungen.

Stress: kein persönliches Versagen, sondern systemisches Problem

Besonders stark belastet fühlen sich Fachkräfte in **Finnland (58,0 %)**, **Schweden (52,8 %)** und den **Niederlanden (51,0 %)**. Auch in **Deutschland (47,2 %)** liegt der Wert auf alarmierend hohem Niveau. Die Ursachen: Personalmangel, hoher Zeitdruck, Schichtdienste und eine überbordende Dokumentationspflicht. Die Folge: Der Arbeitsalltag ist nicht mehr zu bewältigen – und das System überfordert jene, die es am Laufen halten.

Bezahlung: nicht der Grund für den Einstieg – aber oft für den Ausstieg

Obwohl monetäre Anreize bei der Berufswahl eine untergeordnete Rolle spielen, ist das Gehalt einer der häufigsten Kündigungsgründe. Besonders in **Finnland (50,3 %)**, **Schweden (46,0 %)** und **Deutschland (44,3 %)** wird die Vergütung als unzureichend empfunden.

Belgien (24,0 %) bildet hier eine Ausnahme – möglicherweise durch besser geregelte Tarife. Insgesamt lässt sich hieraus interpretieren: Die finanzielle Anerkennung steht in keinem Verhältnis zur Verantwortung des Berufs.

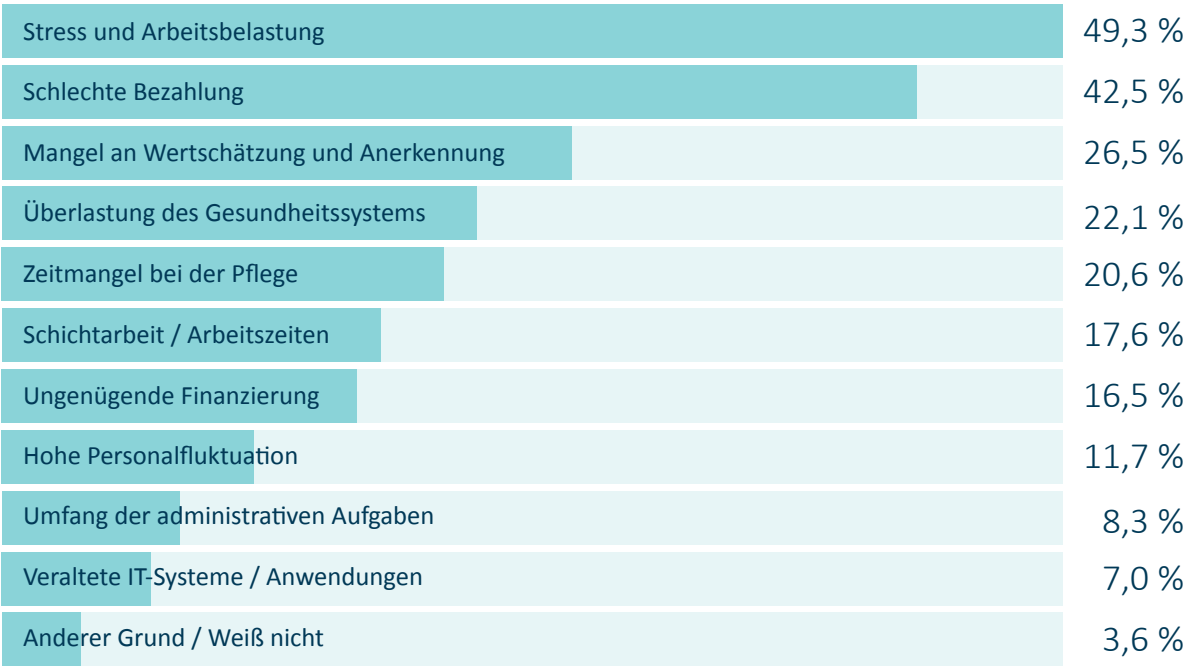
Anerkennung: mehr als ein „Danke“

In **Deutschland** fühlen sich **30,6 %** der Befragten nicht ausreichend wertgeschätzt – trotz der gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Arbeit. Besonders brisant: Auch mangelnde Zeit für die eigentliche Betreuung (20,6 %) wird als Kündigungsgrund genannt – vor allem in **Schweden (24,8 %)** und der **Schweiz (23,8 %)**. Statt Zuwendung dominieren Excel-Tabellen, Dienstpläne und Fristen. Die Folge: Entfremdung vom Kern des Berufs.

Nicht Technik ist das Kernproblem – sondern das Umfeld

Auffällig gering sind die Nennungen für vermeintlich technische Hindernisse wie veraltete IT (7,0 %) oder administrative Aufgaben (8,3 %). Auch Schichtarbeit (17,6 %) wird seltener als Hauptbelastung genannt. Das zeigt: Es sind vor allem emotionale und strukturelle Faktoren, die den Beruf aushöhlen.

Was würde Sie am ehesten dazu bringen, im Pflege- und Sozialsektor aufzuhören?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Belastung in Zahlen

Stress und Arbeitsbelastung
ist in fast allen Ländern der **am häufigsten genannte Kündigungsgrund** – besonders hoch in **Finnland (58,0 %)** und **Schweden (52,8 %)**.

Schlechte Bezahlung
variiert stark: **nur 24,0 % in Belgien**, aber **50,0 % in Finnland** und **44,0 % in Deutschland**.

Schichtdienst / Arbeitszeitmodell
ist **vergleichsweise niedrig** gewichtet – meist unter 24 %.

Veraltete IT-Systeme
oder Anwendungen sind **überall ein sehr geringer Kündigungsgrund** (durchgehend < 10 %).

Zeitmangel bei der Betreuung
von Klientinnen und Klienten ist in vielen Ländern ebenfalls ein **signifikanter Belastungsfaktor**, um die **20 %** – also etwas jede fünfte Person in dem Beruf.

Fazit

Wer bleiben soll, braucht mehr als Applaus

Diese Daten lassen keinen Interpretationsspielraum: Der Berufsausstieg hat wenig mit fehlender Leidenschaft zu tun – aber viel mit fehlender Unterstützung. Fachkräfte brauchen keine Imagekampagne, sondern echte Verbesserungen. Weniger Stress, faire Bezahlung, spürbare Anerkennung. Die Zeit zu handeln ist längst überfällig.



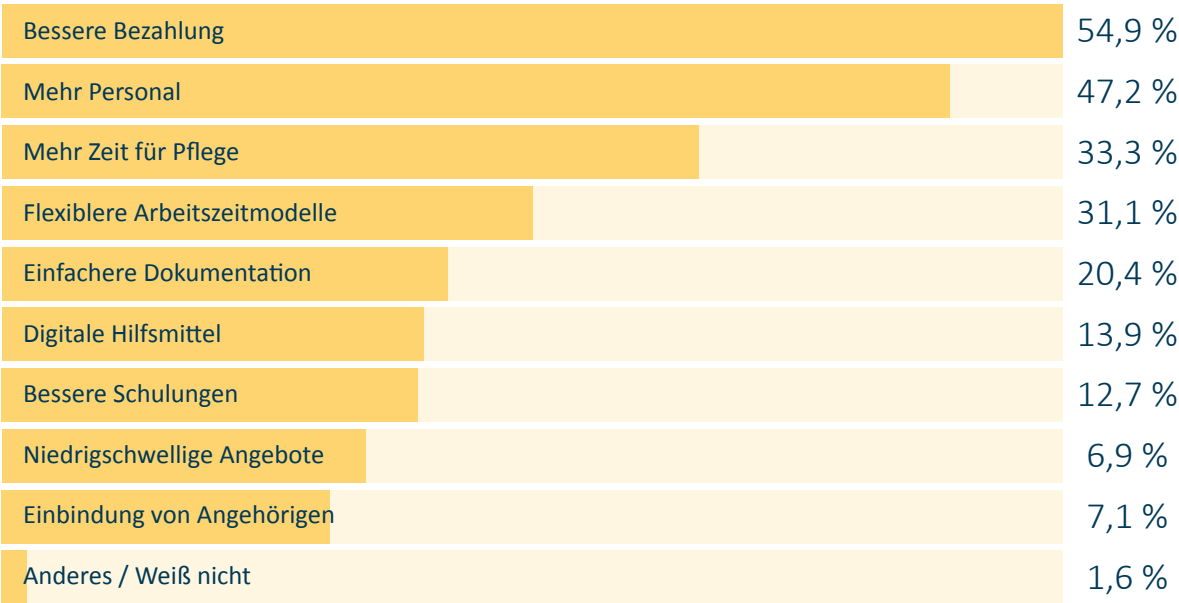
3. Wunsch nach Veränderung: Mehr als nur Geld

Was Fachkräfte wirklich brauchen – und was endlich passieren muss

Die Fachkräfte im Pflege- und Sozialwesen wissen genau, was ihren Alltag verbessern würde – und es geht dabei um weit mehr als nur Gehalt. An erster Stelle steht zwar die **bessere Bezahlung (54,9 %)**, doch direkt danach folgen **mehr Personal (47,2 %)**, **mehr Zeit für Betreuung (33,3 %)**, **flexible Arbeitszeitmodelle (31,1 %)** und **digitale Entlastung durch vereinfachte Dokumentation**.

Die Botschaft ist deutlich: Es geht um Lebensqualität – im Beruf und darüber hinaus.

Welche dieser Optionen würde Ihnen am ehesten helfen, Ihre tägliche Arbeit besser oder mit mehr Freude zu erledigen?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Nicht nur verdienen – sondern wirken können

Die Befragten fordern Arbeitsbedingungen, die es ihnen ermöglichen, ihren Beruf wirklich auszuüben – nicht ihn bloß zu verwalten. Mehr Personal entlastet, mehr Zeit erlaubt echte Zuwendung, digitale Tools sollen nicht zusätzlichen Aufwand erzeugen, sondern Aufgaben abnehmen.

Das Ziel ist klar: Weniger Überlastung, mehr Menschlichkeit.

Ländervergleich – Wer fordert was?

Deutschland

Besonders hohe Erwartungen an **Bezahlung (56,0 %)**, **Personalaufstockung (52,5 %)** und **flexible Arbeitszeiten (33,1 %)** – ein deutliches Signal für umfassenden Reformbedarf.

Österreich

Fokussierung auf Arbeitszeitmodelle (35,7 %) – möglicherweise aufgrund starrer Strukturen oder fehlender Teilzeitlösungen.

Niederlande

Starkes Bedürfnis nach **mehr Zeit für Betreuung (44,0 %)** – der Kern der Profession wird vermisst.

Schweden

Auch hier wünschen sich die meisten eine **bessere Bezahlung (58,0 %)** und **mehr Personal (46,8 %)**.

Schweiz

Auffällig hohe **Zustimmung zu digitalen Lösungen (21,9 %)** und **Schulungsbedarf (19,1 %)** – der Wunsch nach technischer Modernisierung ist präsent.

Belgien

Liegt in vielen Kategorien deutlich unter dem Durchschnitt – ein Hinweis auf höhere Zufriedenheit oder anders gelagerte strukturelle Gegebenheiten.

Finnland

Hohe Werte bei **Bezahlung (65,1 %)** und Wunsch nach **mehr Zeit (40,0 %)** – Ausdruck tiefgreifender Belastung.

Sektorenübergreifende Besonderheiten

Sektor	Auffälligkeit
Altenpflege	Fokus auf mehr Personal und Bezahlung , digitale Tools meist < 20 %
Behindertenhilfe	Häufig höchste Werte bei Bezahlung und Personal , besonders in DE, FI und NL
Soziale Arbeit	Eher moderat verteilt, aber auffällig: in Finnland starker Wunsch nach mehr Zeit mit Klientinnen und Klienten
Kinder- und Jugendhilfe	Belgien mit Spitzenwert bei Personal (62,5 %) , viele Länder mit Betonung auf mehr Zeit und Flexibilität



Fazit

Veränderung braucht mehr als Reformrhetorik

Die Antworten zeigen klar: Die Fachkräfte wollen gestalten – nicht nur funktionieren. Sie wünschen sich Strukturen, die ihren Ansprüchen und Kompetenzen gerecht werden. Wer den Beruf attraktiv halten will, muss ihn so gestalten, dass Fachkräfte ihre Werte leben und ihre Fähigkeiten einbringen können. Und das beginnt bei echter Entlastung – nicht bei symbolischen Versprechen.

4. Ausbildung funktioniert – Umsetzung scheitert oft am Alltag

Fachkräfte sind gut ausgebildet – aber das System lässt sie nicht wirken

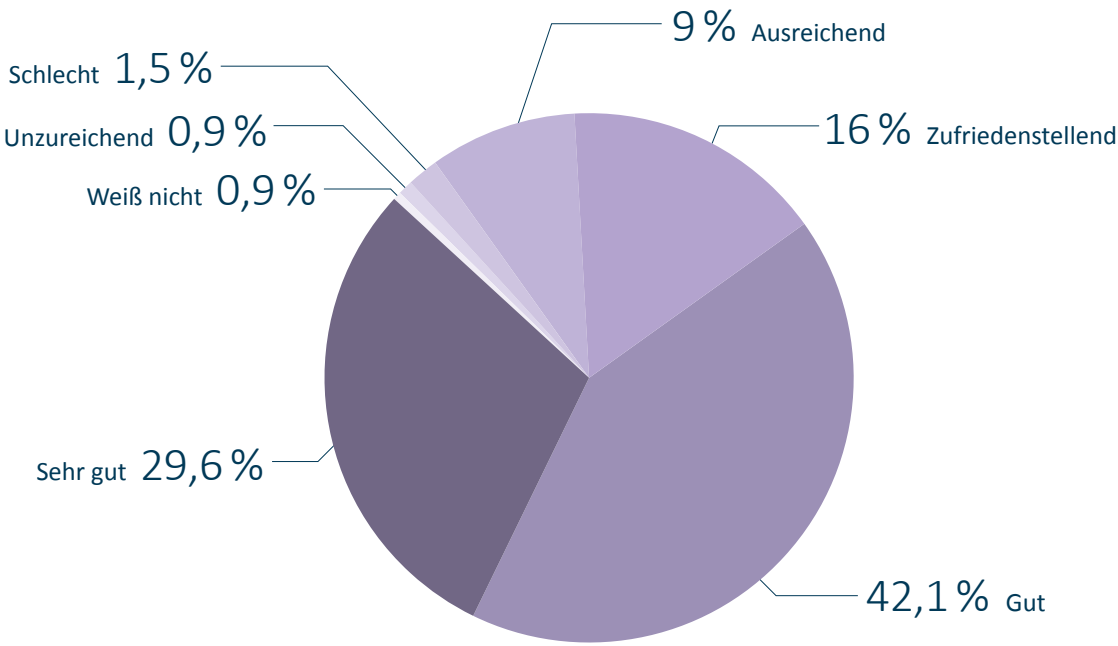
Über **70 %** der befragten Fachkräfte geben an, dass sie das Wissen aus ihrer Ausbildung im Berufsalltag gut oder sehr gut anwenden können. Das ist eine starke Aussage: Die Ausbildung funktioniert – über Ländergrenzen hinweg.

Doch die Realität zeigt auch: Dieses Potenzial bleibt zu oft ungenutzt. Nicht wegen mangelnder Qualifikation – sondern wegen struktureller Hürden, Personalmangel und fehlender Zeit.

Gutes Fundament – mit Luft nach oben

Während 71,7 % die Umsetzung als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, empfindet nur ein kleiner Teil (2,4 %) die Praxisanwendung als schlecht. Doch der Unterschied zwischen „gut“ und „sehr gut“ ist bezeichnend: Oft fehlt es an optimalen Rahmenbedingungen, um das Gelernte voll auszuschöpfen. Zwischen Fachwissen und Wirklichkeit liegt zu häufig ein System, das blockiert statt befähigt.

Wie gut können Sie das Potenzial Ihrer Berufsausbildung in Ihrer beruflichen Praxis umsetzen?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Wenn Training auf Realität trifft

Finnland & Niederlande

Sehr hohe Zustimmung bei „gut“ (51,1 % / 49,0 %) – deutet auf praxisnahe Ausbildung und förderliches Umfeld hin.

Finnland

Auffällig niedriger „sehr gut“-Wert (18,6 0 %) trotz hohem „gut“-Wert – ein mögliches Zeichen für strukturelle Begrenzungen im Alltag.

Schweden

Hohe Werte bei „sehr gut“ (34,6 %) und „gut“ (39,8 %) zeigen: Die Ausbildung wird insgesamt positiv bewertet. Dennoch bleibt der Abstand zur Spitzengruppe sichtbar – insbesondere beim „sehr gut“-Wert.

Schweiz & Österreich

Besonders hohe Werte bei „sehr gut“ (41,9 % / 37,7 %) – hier scheint die Passung zwischen Ausbildung und Praxis hervorragend zu funktionieren.

Deutschland

Solides Mittelfeld (42,9 % „gut“, 28,2 % „sehr gut“) – aber auch hier: Luft nach oben.

Belgien

Höchster Anteil bei „ausreichend“ – hier besteht Nachholbedarf bei der Umsetzungspraxis.

Sektorenübergreifende Besonderheiten

Sektor	Auffälligkeit
Altenpflege	Starkes Landgefälle: CH sehr zufrieden (50,0 % „Sehr gut“) vs. FI & NL sehr schwach (< 20 %)
Behindertenhilfe	NL, BE, FI: auffällig niedrige Zufriedenheit, zum Teil „Ausreichend“ und „Ungenügend“
Soziale Arbeit	Positiv in CH, DE und SE. Schwach in NL (nur 10,5 % „Sehr gut“)
Kinder- und Jugendhilfe	In fast allen Ländern unterdurchschnittliche Bewertung – bis zu 66 % „Gut“ in NL, aber oft niedrige „Sehr gut“-Werte

Fazit

Die Ausbildung bereitet vor – das System muss nachziehen

Die Fachkräfte in Europa bringen Kompetenz und Bereitschaft mit. Doch viele von ihnen können ihr Wissen nicht vollständig einbringen – weil ihnen die Zeit fehlt, weil die Strukturen sie ausbremsen, weil ihre Rahmenbedingungen nicht passen. Wer das volle Potenzial der Fachkräfte nutzen will, muss nicht die Ausbildung reformieren – sondern die Arbeitsrealität.



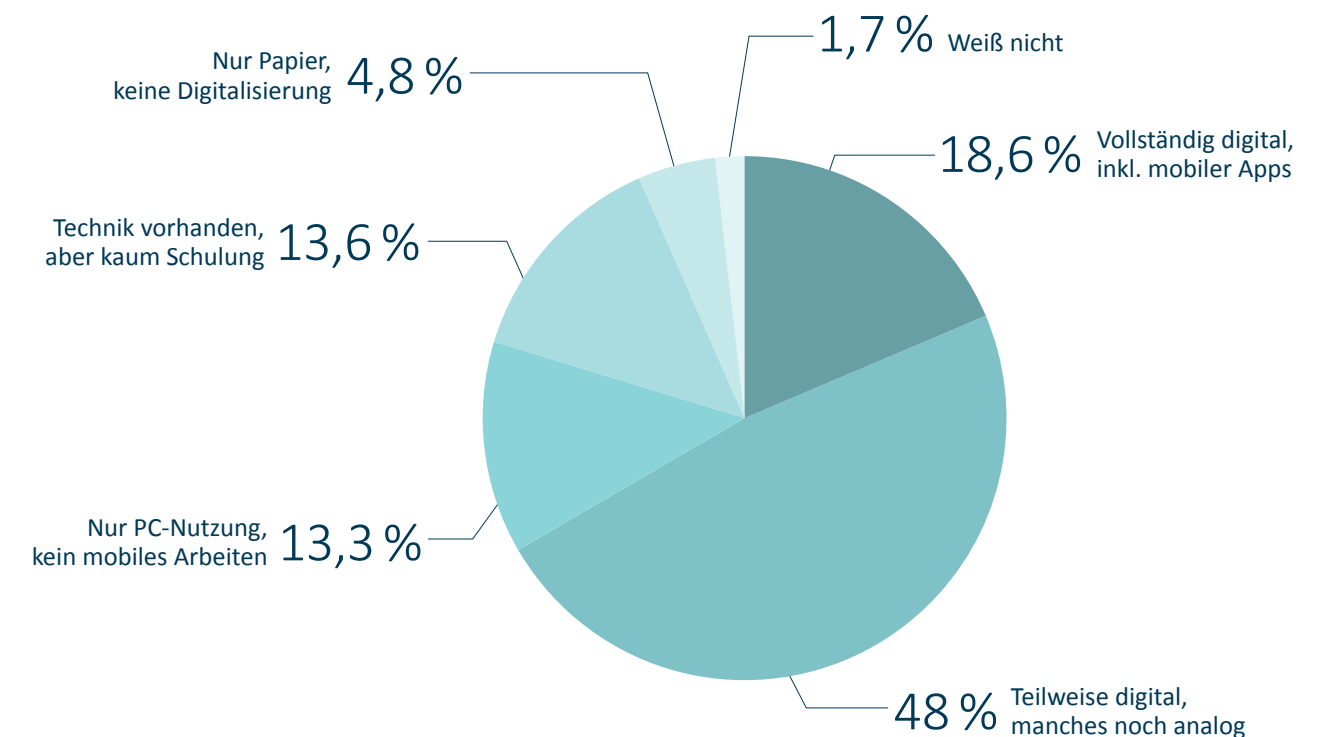
5. Digitalisierung – zwischen Aufbruch und Rückstand

Viel Potenzial, wenig Struktur: Europas digitale Pflege braucht ein Update

Die Digitalisierung ist im Pflege- und Sozialwesen angekommen – aber oft nur in Fragmenten. Während 48,0 % der Befragten in teilweise digitalen Strukturen arbeiten, verfügen lediglich 18,6 % über ein vollständig digitales, mobiles Arbeitsumfeld. Viele berichten von Zwischenlösungen: PC-gestützte Arbeit ohne Mobilität (13,3 %) oder digitale Tools ohne Schulung (13,6 %).

Besorgniserregend: 4,8 % arbeiten immer noch rein papierbasiert – in einer Zeit, in der Zeitersparnis essenziell ist und in der ganz andere Möglichkeiten zur Verfügung ständen.

Welcher dieser Aussagen trifft am ehesten auf den Stand der Digitalisierung in Ihrem Arbeitsumfeld zu?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Einzelauswahl).

Digitalisierung ohne Schulung ist wie Technik ohne Stecker

Digitale Lösungen allein reichen nicht – sie müssen auch verstanden und genutzt werden können. Fehlende Schulungen und Begleitung in der Anwendung bremsen den Fortschritt. Der Wunsch nach Entlastung ist da – doch viele Fachkräfte fühlen sich allein gelassen mit neuen Tools und Anforderungen.

Ländervergleich – Wer ist wie weit?

Schweden, Schweiz, Niederlande
Spitzenreiter bei vollständig digitalen Umgebungen (ca. 25 %) – Vorbildfunktion.

Österreich, Deutschland, Belgien
Auffällig hohe Papierquote (6–9 %) – Rückstand trotz vorhandener Lösungen.

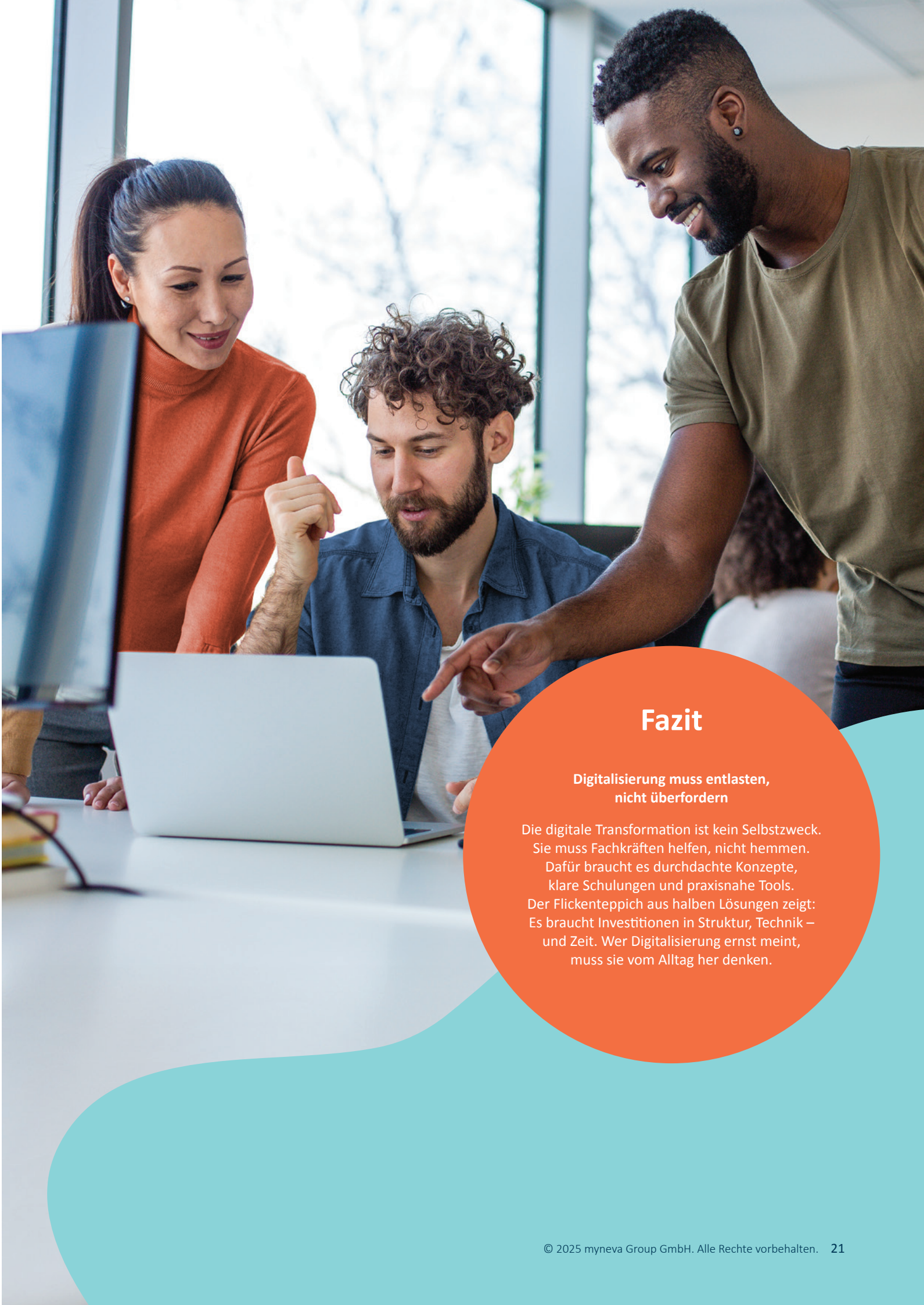
Finnland, Deutschland, Österreich
Großteils nur teilweise digital (ca. 50 %) – Übergangsphase.

Schweiz und Schweden
Vorbildlich: hohe Digitalisierung, niedrige Papierquote, solide Schulung.

Belgien
Mangelhafte Schulungsangebote (26,7 %) trotz vorhandener Technologie – Umsetzung stockt.

Sektorenübergreifende Besonderheiten

Sektor	Auffälligkeit
Altenpflege	meist überdurchschnittlich digitalisiert, aber kaum vollständig digital (nur in BE, CH, SE > 25 %)
Behindertenhilfe	starke Gegensätze: CH (50,0 % digital) vs. NL (0 % digital, 50,0 % papierbasiert)
Soziale Arbeit	viele Nennungen bei „teilweise digital“, aber oft fehlende Schulung (z. B. BE, CH, FI)
Kinder- und Jugendhilfe	geringer Digitalisierungsgrad in NL, DE, FI, vereinzelt hohe Werte für “nur PC, kein mobiles Arbeiten”



Fazit

Digitalisierung muss entlasten, nicht überfordern

Die digitale Transformation ist kein Selbstzweck. Sie muss Fachkräften helfen, nicht hemmen. Dafür braucht es durchdachte Konzepte, klare Schulungen und praxisnahe Tools. Der Flickenteppich aus halben Lösungen zeigt: Es braucht Investitionen in Struktur, Technik – und Zeit. Wer Digitalisierung ernst meint, muss sie vom Alltag her denken.

6. Was sich Fachkräfte wünschen: Digitale Lösungen für den Alltag

Technologie mit Zweck – was im Arbeitsalltag wirklich hilft

Die Fachkräfte im Pflege- und Sozialwesen haben klare Vorstellungen, wie Digitalisierung ihren Arbeitsalltag erleichtern kann. Der größte Wunsch: **Mobile Dokumentation (39,1 %)** – direkt am Menschen, ohne Papierstapel. Danach folgen **Apps für flexible Schichtplanung (29,1 %)** und **digitales Medikationsmanagement (26,8 %)**. Diese drei Anwendungen versprechen spürbare Entlastung bei typischen Zeitfressern.

Die Botschaft ist klar: Digitalisierung soll nicht mehr Arbeit machen – sondern endlich welche abnehmen.

Entlastung beginnt bei Kommunikation und Organisation

- Auch weitere Tools stehen hoch im Kurs:
- **Informations-Apps für Klientinnen und Klienten sowie Angehörige (21,0 %)** – weniger Rückfragen, mehr Klarheit.
 - **Spracherkennung (20,6 %)** – schnellere Dokumentation, freiere Hände.
 - **KI-gestützte Tagesplanung (17,6 %)** und **intelligente Routenplanung (15,0 %)** – bessere Organisation auf Knopfdruck.
 - **KI-Übersetzungen (15,6 %)** – besonders wichtig in multikulturellen Teams.

Fast alle Befragten sehen in mindestens einer dieser Lösungen einen konkreten Nutzen. Der Bedarf ist da – was fehlt, ist die flächendeckende Umsetzung.

Welche dieser digitalen Anwendungen würden Sie persönlich als besonders hilfreich für Ihre tägliche Arbeit empfinden?

Mobile Geräte zur Dokumentation vor Ort	39,1 %
App für flexible Schichtplanung (z.B. Tausch)	29,1 %
Digitale Medikamentenverwaltung	26,8 %
Informations-App für Klientinnen sowie Klienten & Angehörige	21,0 %
Spracherkennung für schnelle Eingabe	20,6 %
Täglich aktualisierte Handlungsvorschläge	17,6 %
Armband mit Vitalwerten / Notfallnummer für Klient:innen	17,0 %
KI-Übersetzung für Team-Kommunikation	15,6 %
Aktive Routenplanung	15,0 %
Keine der Optionen / Weiß nicht	6,9 %

Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Wo liegt der Fokus?

Mobile Dokumentation

Besonders gefragt in Schweden (47,0 %), Deutschland (44,3 %) und Österreich (36,0 %).

Spracherkennung

Stark nachgefragt in Österreich (27,0 %) und der Schweiz (23,8 %).

Flexible Schichtplanung

Höchste Zustimmung in Finnland (35,1 %), Schweiz (32,4 %) und Deutschland (29,9 %).

Wearables (z. B. Notrufarmbänder)

Besonders relevant in Belgien (22,0 %), Österreich (21,3 %) und der Schweiz (26,7 %).

Medikationsmanagement

Wichtig in Schweden (32,8 %), Finnland (30,0 %) und den Niederlanden (34,0 %).

Fazit

Digitalisierung muss vom Alltag her gedacht sein

Fachkräfte wissen, was sie brauchen – und es ist keine abstrakte Technik, sondern praktische Unterstützung. Lösungen wie mobile Dokumentation, Schichtplanung und digitale Kommunikation sind keine Zukunftsmusik, sondern längst da und ihre Einführung überfällig. Die hohe Zustimmung zeigt: Der Sektor ist digital bereit – wenn die Lösungen praxistauglich, sicher und entlastend sind.



7. Was bereits genutzt wird – und was noch fehlt

Digitale Basics sind angekommen – doch moderne Technologien bleiben die Ausnahme

Fast die Hälfte der befragten Fachkräfte nutzt inzwischen **digitale Schichtplanung (46,8 %)** oder **mobile Apps für Mitarbeitende (46,7 %)**. Diese beiden Werkzeuge bilden den Kern der ersten Digitalisierungswelle – und zeigen, dass digitale Organisation im Arbeitsalltag vielerorts Einzug gehalten hat.

Doch bei fortschrittlicheren Technologien wie **KI-gestützter Planung (16,9 %)**, **automatisierten Auswertungen (20,5 %)** oder **Spracherkennung (18,6 %)** sieht es anders aus: Ihr Einsatz bleibt die Ausnahme.

Digitalisierung auf halber Strecke – mit deutlichen Lücken

Die Zahlen machen deutlich: Während Basislösungen langsam zur Routine werden, fehlen echte Innovationen im Alltag vieler Fachkräfte. Das zeigt sich auch daran, dass in **Deutschland 18,4 %** der Befragten keine der genannten Lösungen nutzen – ein alarmierender Wert für ein Land mit hohem Digitalisierungsanspruch.

Welche dieser digitalen Lösungen werden bereits in Ihrem Arbeitsbereich eingesetzt?

Digitale Schichtplanung	46,8 %
Mobile Apps für Mitarbeitende	46,7 %
Automatisierte Tätigkeitsauswertung	20,5 %
Spracherkennung für Dokumentation	18,6 %
KI-gestützte Einsatzplanung	16,9 %
Keine der oben genannten / Weiß nicht	13,2 %

Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Wer nutzt was?

Niederlande & Schweiz

Digitale Vorreiter – hohe Nutzung von Schichtplanung (58,0 % / 57,1 %) und mobilen Apps (60,0 % / 54,3 %).

Österreich

Spitzenreiter bei Spracherkennung (25,3 %) – möglicherweise durch gezielte Pilotprojekte.

Finnland

Ebenfalls gut digital aufgestellt – 57,7 % nutzen digitale Schichtplanung, 52,6 % Apps.

Deutschland

Deutlich unterdurchschnittlich bei mobilen Apps (37,9 %) – Nachholbedarf.

Keine Nutzung digitaler Tools

Besonders hoch in Deutschland (18,4 %) und Belgien (11,3 %) – in den Niederlanden liegt dieser Wert fast bei null (1,0 %).

KI-gestützte Planung

Nur in den Niederlanden (24,0 %) nennenswert verbreitet – alle anderen Länder deutlich abgeschlagen.

Fazit

Fortschritt ist möglich – aber nicht selbstverständlich

Digitale Standards wie Schichtplanung und Apps sind vielerorts angekommen – doch echte digitale Intelligenz fehlt oft. KI, Spracherkennung oder automatisierte Auswertungen sind noch weit davon entfernt, flächendeckend entlastend zu wirken. Das Potenzial ist da – doch ohne gezielte Investitionen und Schulungen bleibt es ungenutzt.



8. Digitale Vernetzung: Wunsch ja – Umsetzung nein

Viel Wille, wenig Infrastruktur – Fachkräfte fordern echten Datenaustausch

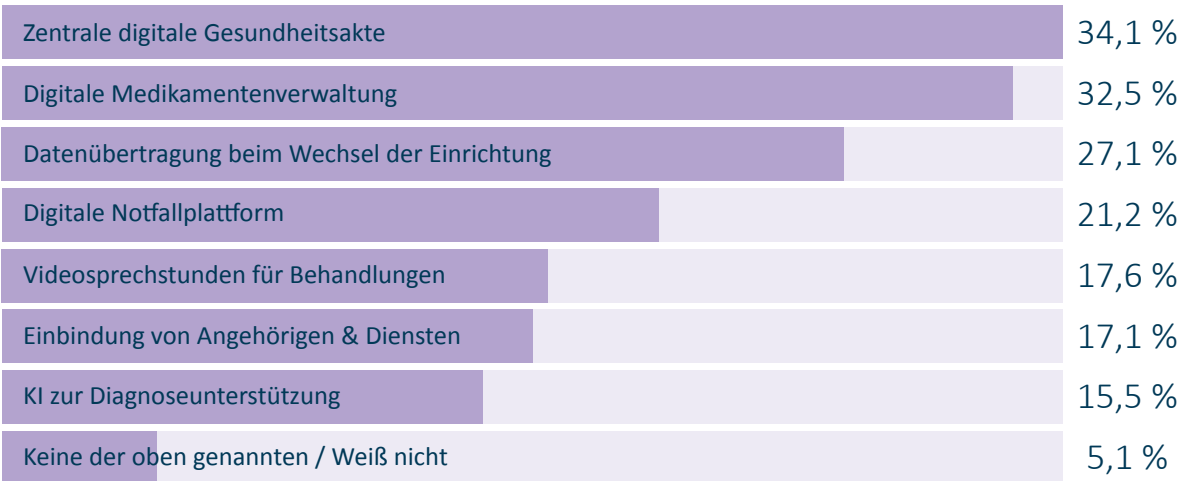
Die Fachkräfte im europäischen Pflege- und Sozialwesen sind offen für digitale Vernetzung – doch der Status quo bleibt hinter den Erwartungen zurück. Am meisten vermisst werden zentrale Gesundheitsakten (34,1 %), digitales Medikationsmanagement (32,5 %) und zuverlässige Datenübertragung beim Einrichtungswechsel (27,1 %). Diese Anwendungen gelten als entscheidend für Kontinuität, Sicherheit und Effizienz.

Die Befragten wissen: Ohne durchgängige Datenflüsse bleibt jede Digitalisierung Stückwerk.

Prioritäten der Praxis – nicht der Theorie

Auch digitale Notfallplattformen (21,2 %) und die bessere Einbindung von Angehörigen (17,1 %) stehen auf der Wunschliste – ebenso wie Videosprechstunden (17,6 %) und KI-gestützte Diagnostik (15,5 %). Der Tenor ist klar: Es geht nicht um technologische Spielereien, sondern um funktionale Unterstützung im Alltag.

Ihrer Meinung nach, welche dieser digitalen Anwendungen sind besonders wichtig für eine bessere Vernetzung?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Relevante Anwendungen für Vernetzung

Zentrale Gesundheitsakte

Besonders wichtig in Deutschland (38,7 %), Belgien (37,3 %) und Finnland (36,0 %).

Notfallplattformen

Hohe Zustimmung in der Schweiz (33,3 %) und Österreich (27,0 %).

Medikationsmanagement

Spitzenreiter sind Schweden (46,2 %), Niederlande (38,0 %) und Österreich (34,7 %).

Videosprechstunden

Auffällig hohe Zustimmung in Schweden (21,0 %) – dort scheint die technische Infrastruktur bereits vorhanden.

Datenübertragung beim Wechsel

Besonders relevant in Finnland (44,3 %) – deutet auf große Übergangsprobleme hin.

Sektorenübergreifende Besonderheiten

Sektor	Auffälligkeit
Altenpflege	In allen Ländern hohe Relevanz der zentralen digitalen Gesundheitsakte (bis zu 46,9 % in Belgien). Schweden sticht mit digitalem Medikamentenmanagement (51,0 %) hervor.
Behindertenhilfe	In Finnland mit 62,0 % höchster Wert für Datenübertragung bei Einrichtungswechsel europaweit. In den Niederlanden besonders häufige Nennung der digitalen Notfall-Plattform (75,0 %).
Soziale Arbeit	In Finnland (38,2 %) und Schweden (37,7 %) überdurchschnittliche Nennung beim digitalen Medikamentenmanagement . Die Schweiz betont digitale Gesundheitsakte (35,3 %).
Kinder- und Jugendhilfe	Schweiz (41,2 %) und Deutschland (34,4 %) mit hohen Werten bei zentraler Gesundheitsakte . Schweden zeigt auffällig hohe Nennung von Videosprechstunden (32,8 %).



Fazit

Vernetzung ist mehr als Technik – sie ist Voraussetzung

Pflege- und Sozialarbeit leben von Teamwork – und das endet nicht an der Einrichtungstür. Die Ergebnisse zeigen: Fachkräfte wünschen sich echte, lückenlose digitale Zusammenarbeit. Was ihnen fehlt, ist nicht das Bewusstsein für Digitalisierung – sondern die Infrastruktur und der Wille zur Umsetzung. Wer Silos beseitigen will, muss endlich Schnittstellen schaffen.

9. Europa im digitalen Flickenteppich

Zwischen Teilanbindung und Stillstand – die Vernetzung stockt

Die digitale Vernetzung im europäischen Pflege- und Sozialwesen ist lückenhaft. Zwar geben **61,6 %** der Befragten an, dass ihre Einrichtung teilweise digital angebunden ist – doch nur **17,6 %** arbeiten in vollständig digital vernetzten Umgebungen. Gleichzeitig berichten **12,1 %** von gar keiner digitalen Anbindung – und weitere **4,5 %** sagen, vorhandene Technologien würden nicht genutzt.

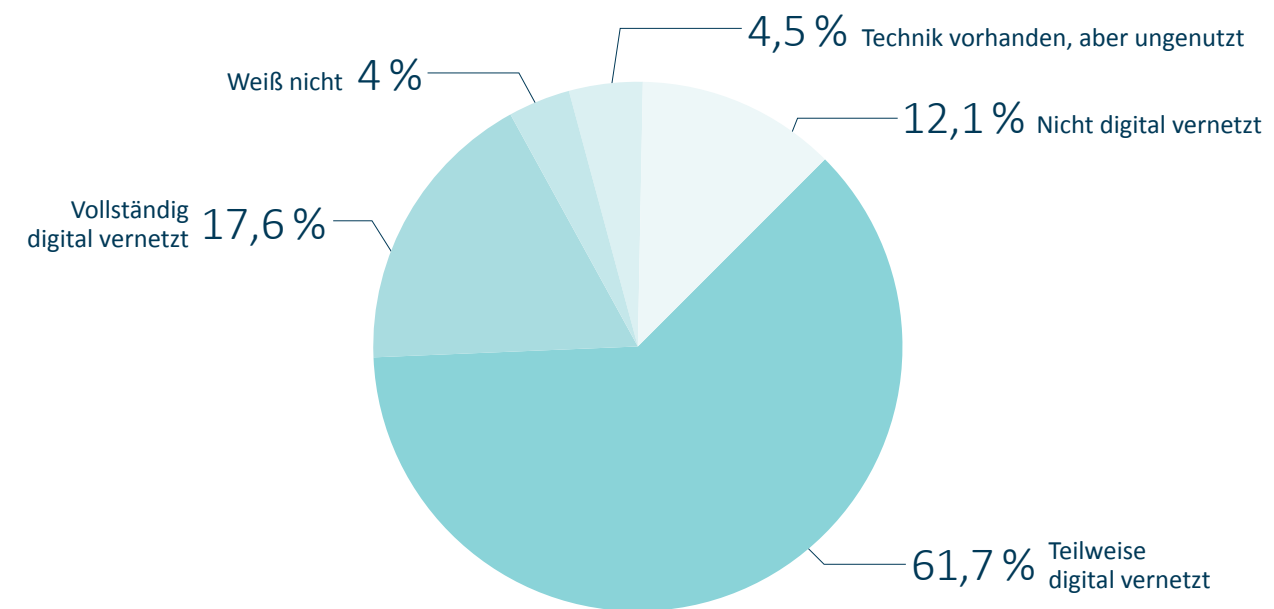
Was entsteht, ist ein Flickenteppich: Technologien sind oft vorhanden, aber nicht durchgängig integriert – ein Zustand, der Effizienz verhindert und Frustration fördert.

Digitalisierung ohne Vernetzung ist ein Papiertiger

Ohne durchgehende Infrastruktur bleiben viele digitale Anwendungen ineffektiv. Der fehlende Anschluss an andere Einrichtungen oder Systeme erschwert den Informationsfluss, verzögert Prozesse und erhöht den administrativen Aufwand – genau das, was eigentlich vermieden werden soll.

Digitalisierung entfaltet ihren Nutzen erst dann, wenn sie *verbindet*.

Welche dieser Aussagen beschreibt am besten, wie Ihre Einrichtung aktuell an digitalen Systemen zur Datenübertragung (z.B. mit Behörden, Apotheken) angebunden ist?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Einzelauswahl).

Ländervergleich – Wer ist digital angebunden?

Vollständig angebunden

Niederlande (27,0 %), Schweden (24,2 %), Österreich (21,3 %), Schweiz (20,9 %) – die Spitzenreiter.

Keine Anbindung

Deutschland (17,1 %) liegt hier deutlich über dem Durchschnitt – ein klares Warnsignal.

Teilweise Anbindung

Höchste Werte in Finnland (65,7 %) sowie Schweiz (65,7 %) – möglicherweise Übergangsphase zur vollen Digitalisierung.

Unzureichende Nutzung vorhandener Technik

Besonders auffällig in Belgien (6,7 %) – technische Ressourcen bleiben ungenutzt.

Sektorenübergreifende Besonderheiten

Sektor	Auffälligkeit
Altenpflege	In den Niederlanden und Finnland besonders hohe Teilanbindung (über 66 %). Deutschland mit sehr geringer umfassender Anbindung (11,7 %).
Behindertenhilfe	In Finnland hohe Teilanbindung (76,0 %), Schweiz dagegen mit hoher Nicht-Anbindung (25,0 %). In Deutschland besonders niedrige umfassende Anbindung (10,0 %).
Soziale Arbeit	In Belgien mit 73,2 % besonders stark teilvernetzt. Deutschland und Schweiz im Mittelfeld (60–70 %), umfassende Anbindung jedoch überall gering.
Kinder- und Jugendhilfe	Schweiz mit höchster Teilanbindung (76,5 %). Deutschland schwach bei umfassender Anbindung (7,6 %) und hoher Nicht-Anbindung (20,6 %).

10. Was hemmt den digitalen Fortschritt?

Technik ist da – aber Umsetzung, Wissen und Geld fehlen

Trotz hoher Offenheit gegenüber digitalen Lösungen bleibt der Fortschritt in vielen Einrichtungen ausgebremst. Die Hauptgründe sind klar: **fehlende Schulungen (36,5 %)**, **technische Probleme (34,7 %)** und **finanzielle Engpässe (30,5 %)**. Damit zeigt sich: Es sind nicht die Fachkräfte, die bremsen – sondern die Rahmenbedingungen.

Digitalisierung scheitert nicht an der Haltung – sondern an der Ausstattung.

Wissenstransfer und Technik im Blindflug

Die Technik ist teilweise da – aber die Fähigkeit, sie anzuwenden, fehlt. Ohne Schulung wird aus Entlastung Frust. Ohne Investitionen bleibt Innovation Theorie.

Kulturelle Barrieren: Datenschutz & Veränderungsresistenz

Auch **Datenschutzbedenken (27,9 %)** und **Veränderungsskepsis (24,6 %)** spielen eine Rolle – allerdings mit länderspezifischen Unterschieden. Während manche Länder eher pragmatisch agieren, dominiert in anderen ein Klima der Unsicherheit. Wichtig: Diese Bedenken sind ernst zu nehmen, aber lösbar – durch transparente Kommunikation, Aufklärung und sichere Systeme.

Ländervergleich – Wer bremst warum?

Fehlende Schulung

Spitzenreiter: **Schweden (42,2 %)**, **Finnland (42,0 %)** – trotz hoher Digitalisierungsquote.

Technische Probleme

Besonders häufig in **Finnland (40,0 %)**, **Schweiz (39,1 %)**, **Deutschland (36,5 %)**.

Finanzielle Einschränkungen

In allen Ländern genannt (**28,3-33,3 %**).

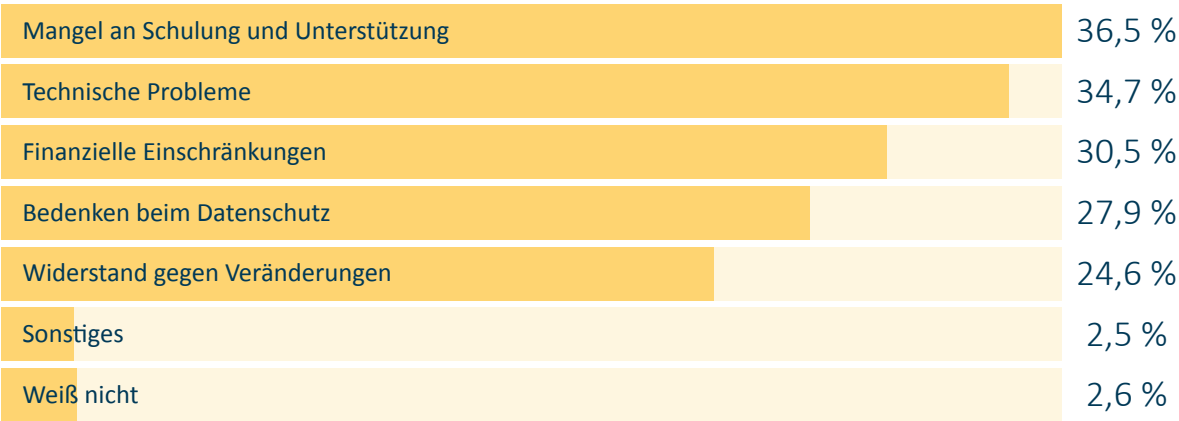
Datenschutzbedenken

Besonders relevant in **Deutschland (33,3 %)** – erwartbar angesichts des nationalen Diskurses.

Veränderungsresistenz

Überraschend hoch in den **Niederlanden (37,0 %)** – trotz starker Digitalausstattung.

Was sind Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen bei der Einführung neuer digitaler Technologien in Ihrem Arbeitsumfeld?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Fazit

Digitalisierung braucht mehr als Technik – sie braucht Struktur

Digitale Transformation ist kein Knopfdruck, sondern ein Prozess. Sie braucht Schulung, Support, Budget und Akzeptanz. Wer auf Digitalisierung setzt, muss Fachkräfte befähigen und begleiten – nicht alleinlassen. Nur wenn alle Ebenen mitgedacht werden – von der Hardware bis zum Mindset –, kann der digitale Wandel gelingen.

11. Digitale Kompetenzen – solides Fundament, aber noch Potenzial

Die Basis ist da – doch viele fühlen sich alleine gelassen

Mehr als die Hälfte der Befragten (**50,7 %**) schätzt die digitalen Fähigkeiten im eigenen Arbeitsumfeld als hoch ein. Weitere **41,6 %** bewerten sie als mittel. Lediglich **7,7 %** sehen gravierende Defizite.

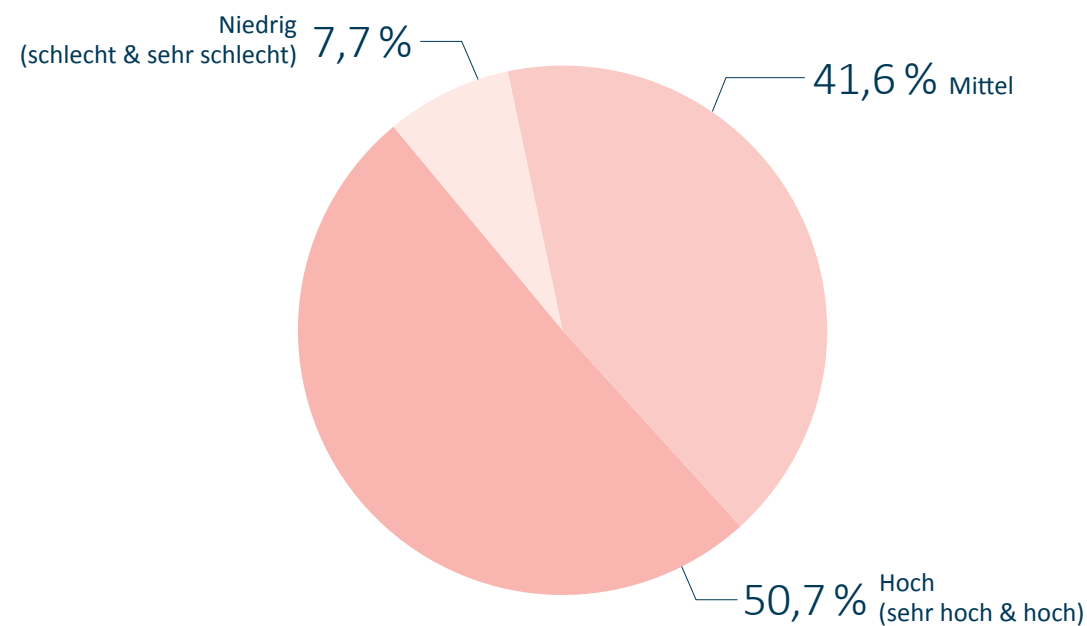
Das zeigt: Die Grundlagen sind vorhanden – doch der Übergang zu einem souveränen, sicheren Umgang mit neuen Technologien ist vielerorts noch nicht geschafft.

Realistische Selbsteinschätzung statt Technik-Euphorie

Auffällig ist der hohe Anteil derjenigen, die von einem „mittleren“ Kompetenzniveau sprechen. Hier zeigt sich ein differenziertes Bild: Fachkräfte wissen, was sie können – und auch, wo es hakt. Insbesondere bei neuen digitalen Anwendungen wie KI, Spracherkennung oder komplexen Plattformen fehlt oft die Routine.

Wer nachhaltige Digitalisierung will, muss genau hier ansetzen: bei der Qualifizierung im Arbeitskontext – nicht im Schnellkurs.

Wie bewerten Sie die digitalen Kompetenzen in Ihrem Arbeitsumfeld?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Einzelauswahl).

Ländervergleich – Kompetenzprofile in Europa

Hohe digitale Kompetenz

Besonders ausgeprägt in der **Schweiz (68,6 %)** und **Österreich (65,0 %)** – sehr gute Ausgangslage für digitale Transformation.

Zurückhaltende Selbsteinschätzung

Finnland mit dem niedrigsten Anteil an „hoch“ (44,8 %), aber dem höchsten Mittelwert (48,3 %) – zeigt realistische Einschätzung und Potenzial.

Solides Mittelfeld

Niederlande (50,0 %), **Deutschland (49,6 %)** – nahe am Gesamtdurchschnitt.

Niedriges Kompetenzniveau

Am häufigsten in **Deutschland (9,5 %)** genannt – signalisiert dringenden Weiterbildungsbedarf.

Fazit

Kompetenz allein reicht nicht – es braucht kontinuierliche Befähigung

Die digitale Kompetenz der Mitarbeitenden ist eine tragende Säule für Veränderung. Doch gerade bei „mittlerem Niveau“ braucht es gezielte Weiterbildung, praktische Schulung und Zeit zum Ausprobieren. Wer von Pflegekräften digitale Souveränität erwartet, muss ihnen die Voraussetzungen dafür bieten – mit System, Struktur und Unterstützung.

12. Was der Pflege- und Sozialsektor für eine nachhaltige Zukunft braucht

Strukturen verändern – und durch Technologie gezielt entlasten

Wer den Pflege- und Sozialsektor zukunftsfähig machen will, muss bei den Rahmenbedingungen ansetzen. **Faire Bezahlung (48,9 %), mehr gesellschaftliche Anerkennung (33,2 %)** und **weniger Bürokratie (31,2 %)** stehen ganz oben auf der Prioritätenliste der Fachkräfte.

Doch genau hier liegt auch das Potenzial digitaler Lösungen: Sie können die Entlastung ermöglichen, die sich Mitarbeitende so dringend wünschen – wenn sie sinnvoll, nutzerzentriert und praxisnah eingesetzt werden.

Digitalisierung ist kein Selbstzweck – sondern ein Werkzeug für mehr Menschlichkeit

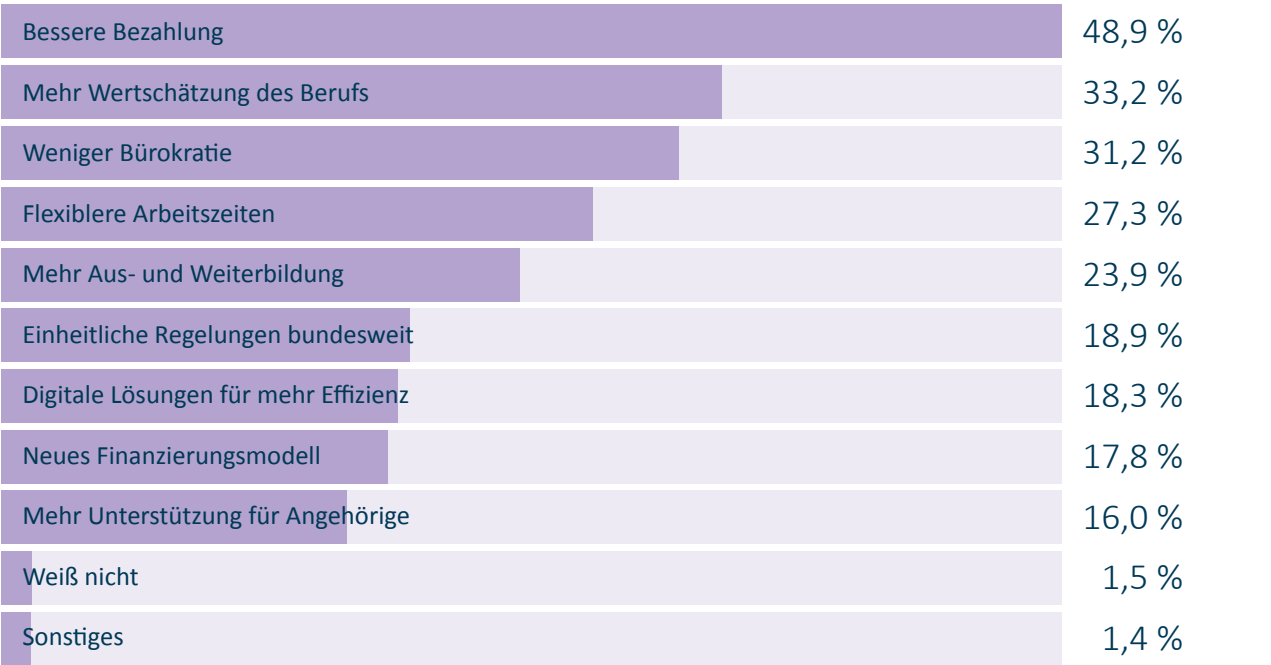
Dass digitale Lösungen mit **18,3 %** weiter unten im Ranking auftauchen, bedeutet nicht, dass sie abgelehnt

werden. Vielmehr zeigt sich: Fachkräfte sehen Technik als Mittel zum Zweck. Ihr Hauptanliegen ist es, wieder mehr Zeit für die eigentliche Aufgabe zu haben – die Arbeit mit Menschen.

Rahmenbedingungen zuerst – doch digitale Lösungen können viel bewirken

Neben den strukturellen Wünschen zeigen die Ergebnisse auch klar: **Flexible Arbeitszeiten (27,3 %)** und **bessere Weiterbildung (23,9 %)** sind zentrale Anliegen. Beides wird durch moderne Softwarelösungen begünstigt: digitale Schichtplanung, mobile Nutzung und Lernplattformen schaffen neue Spielräume – gerade in einem Berufsfeld mit hohem Zeit- und Verantwortungsdruck.

Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte für eine nachhaltige Pflege und einen nachhaltigen Sozialsektor in Ihrem Land?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Was ist (wo) besonders wichtig?

Faire Bezahlung

Besonders wichtig in **Finnland (58,0 %)**, **Deutschland (51,6 %)**, **Österreich (45,7 %)**, **Schweden (47,0 %)** – Grundlage für Stabilität.

Gesellschaftliche Wertschätzung

Vorrangig in **Belgien (35,3 %)**, **Finnland (34,9 %)**, **Schweden (32,8 %)** – Pflege muss gesehen und gehört werden.

Flexible Arbeitszeiten

Besonders gewünscht in der **Schweiz (32,4 %)**, **Schweden (29,8 %)**, **Deutschland (28,0 %)**.

Weniger Bürokratie

Vor allem gefordert in **Deutschland (36,4 %)**, **Finnland (30,6 %)**, **Schweden (30,4 %)** – ein klares Mandat für Prozessoptimierung.

Digitale Lösungen

Überdurchschnittlich in **Österreich (24,7 %)** – zeigt Offenheit für technologische Entlastung.

Fazit

Digitalisierung ermöglicht Zukunft – wenn sie Probleme im Alltag löst

Die Forderungen nach besserer Bezahlung, gesellschaftlicher Anerkennung und weniger Bürokratie zeigen: Nachhaltige Veränderungen im Pflege- und Sozialwesen beginnen bei den Rahmenbedingungen.

Digitale Lösungen können dabei ein zentraler Hebel sein – vorausgesetzt, sie setzen genau dort an, wo Entlastung im Alltag gebraucht wird. Wenn sie Verwaltungsaufwand reduzieren, Zeit zurückgeben und flexible Arbeitsmodelle ermöglichen, werden sie zum Katalysator für positive Veränderung.

Technologie allein schafft keine nachhaltige Zukunft – aber ohne Technologie wird sie nicht gelingen.



13. Bürokratieabbau – die stille Sehnsucht

Administrative Last bremst Engagement und Innovation

Der Wunsch nach weniger administrativem Aufwand zieht sich durch nahezu alle Länder. Pflegekräfte und Mitarbeitende im Sozialwesen möchten wieder mehr Zeit mit Menschen verbringen – nicht mit Formularen. Besonders deutlich wird das in **Belgien (40,0 %)**, aber auch in **Finnland (38,0 %)** und **Deutschland (37,9%)**, wo ein hoher Anteil der Befragten den Abbau von Bürokratie als zentrale Voraussetzung für Entlastung benennt.

Die Ergebnisse machen klar: **Bürokratie wird als eine unsichtbare, aber stetige Belastung empfunden**, die Motivation hemmt und Innovationen ausbremst.

Innovation, ja – aber an den richtigen Stellen

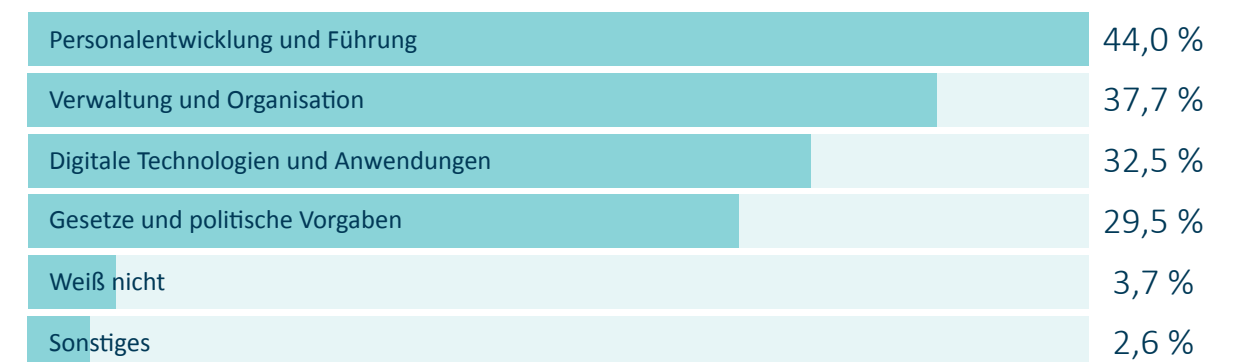
Gefragt nach den Bereichen mit dem größten Innovationsbedarf, zeigt sich ein klares Bild:

- **Personalentwicklung und Führung (44,0 %)**
- **Verwaltung und Organisation (37,7 %)**
- **Digitale Technologien (32,5 %)**

Diese Antworten unterstreichen: Die Fachkräfte wollen Veränderung – insbesondere modernere Führungsstile, flachere Hierarchien und effizientere Strukturen. Die Digitalisierung spielt dabei eine doppelte Rolle: **Sie wird als Teil des Problems empfunden, wenn sie schlecht umgesetzt ist – aber als Teil der Lösung, wenn sie Arbeitsabläufe sinnvoll unterstützt.**

Auch der rechtliche Rahmen wird kritisch gesehen: **Gesetze und politische Vorgaben (29,5 %)** gelten in mehreren Ländern als hinderlich – insbesondere in **Deutschland (35,2 %)** und den **Niederlanden (35,0 %)**, wo starre Regelwerke anscheinend dringenden Reformbedarf offenbaren.

In welchen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens besteht Ihrer Meinung nach der größte Innovationsbedarf?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Wo der Innovationsdruck am größten ist

Personalentwicklung & Führung

Besonders stark betont in **Finnland (51,4 %)** und **Schweden (50,0 %)** – ein Hinweis auf hohe Erwartungen an moderne, mitarbeiterorientierte Führungskulturen. Auch **Deutschland (41,8 %)**, **Niederlande (41,0 %)** und **Österreich (40,3 %)** sehen hier Handlungsbedarf.

Gesetze & politische Vorgaben

Vor allem in Deutschland und den Niederlanden als Innovationshemmnis empfunden. In der **Schweiz (18,1 %)** hingegen scheint das Vertrauen in bestehende Rahmenbedingungen höher zu sein.

Digitale Technologien

Besonders im Fokus in der **Schweiz (40,9 %)**, **Österreich (39,7 %)** und **Deutschland (33,1 %)** – hier gilt Digitalisierung als wichtiges Innovationsfeld.

Verwaltung & Organisation

Genannt in allem Ländern (**jeweils über 38 %**) – hier wird strukturelle Optimierung im Alltag gefordert.

Fazit

Strukturen modernisieren, Prozesse verschlanken, Digitalisierung sinnvoll einsetzen

Die Ergebnisse sprechen eine klare Sprache: Pflege- und Sozialberufe brauchen Raum zur Entfaltung – durch kluge Führung, reduzierte Bürokratie und Technologien, die entlasten statt belasten.

Innovation entsteht dort, wo der Alltag einfacher wird.

14. Digitale Werkzeuge: Vertrauen statt Technikglaube

Technologie muss sich dem Alltag anpassen – nicht umgekehrt

Digitale Lösungen werden von Fachkräften im Pflege- und Sozialwesen grundsätzlich positiv bewertet – aber nicht um ihrer selbst willen. **Entscheidend ist der konkrete Nutzen im Arbeitsalltag.** Statt abstrakter Technologiebegeisterung zählen vor allem Vertrauen, Übersicht und Flexibilität.

An erster Stelle steht **Datenschutz (39,9 %)**, gefolgt von einer **klaren Übersicht über Klientendaten (38,2 %)**, der **Anpassbarkeit an den eigenen Arbeitsalltag (37,6 %)**

und der **geräteübergreifenden Nutzung (34,1 %)**. Diese Prioritäten zeigen: **Digitalisierung muss den realen Arbeitsbedingungen gerecht werden**, nicht zusätzlichen Aufwand erzeugen.

Technologien wie **Künstliche Intelligenz** oder **Sprachsteuerung** stoßen auf Offenheit. Generell wünschen sich Fachkräfte vor allem digitale Werkzeuge, die **rechtssicher, transparent, mobil und anpassungsfähig** sind.

Was ist Ihnen bei einem digitalen Arbeitsinstrument besonders wichtig, damit es Sie bei Ihrer täglichen Arbeit unterstützt?

Hoher Datenschutz und sichere Nutzung	39,9 %
Übersicht über alle Klientinnen- und Klientendaten	38,2 %
Anpassbar an eigenen Arbeitsablauf	37,6 %
Nahtlose Anwendung auf mehreren Geräten	34,1 %
KI-Unterstützung für Planung und Routine	19,6 %
Intuitive Bedienung und Spracheingabe	19,2 %
Weiß nicht	3,2 %
Etwas anderes	1,7 %

Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Mehrfachnennungen möglich).

Ländervergleich – Was zählt bei digitalen Tools?

Datenschutz

hat höchste Priorität in der **Schweiz (54,3 %)**, **Finnland (47,1 %)** und **Schweden (44,2 %)** – Länder, in denen Sicherheit und Verantwortlichkeit besonders stark betont werden.

KI-Unterstützung

ist am stärksten in **Belgien (22,0 %)**, **Deutschland (21,7 %)** und der **Schweiz (21,9 %)** präsent – noch keine Priorität, aber erkennbar im Aufwind.

Geräteübergreifende Nutzung

wird in **Finnland (46,0 %)** und **Deutschland (38,7 %)** überdurchschnittlich häufig genannt – ein klares Signal für den Bedarf an mobiler, flexibler Software.

Sprachsteuerung

findet in **Österreich (25,0 %)** vergleichsweise hohen Zuspruch – ein möglicher Hinweis auf positive Erfahrungen oder hohe Offenheit gegenüber innovativen Eingabemethoden.

Eine übersichtliche Darstellung von Klientinnen- und Klientendaten

wird vor allem in der **Schweiz (43,8 %)**, **Schweden (41,4 %)** und **Deutschland (37,2 %)** als essenziell angesehen – hier dominiert der Wunsch nach klaren, strukturierten Informationen.

Fazit

Fazit: Vertrauen schafft Akzeptanz – und öffnet Türen für Innovation

Die Ergebnisse zeigen: **Digitale Lösungen entfalten ihr Potenzial nur dann, wenn sie verlässlich, transparent und an den Arbeitsalltag angepasst sind.** Fachkräfte wünschen sich keine technischen Spielereien, sondern Werkzeuge, die ihre tägliche Arbeit konkret erleichtern – rechtssicher, übersichtlich, flexibel und mobil einsetzbar.



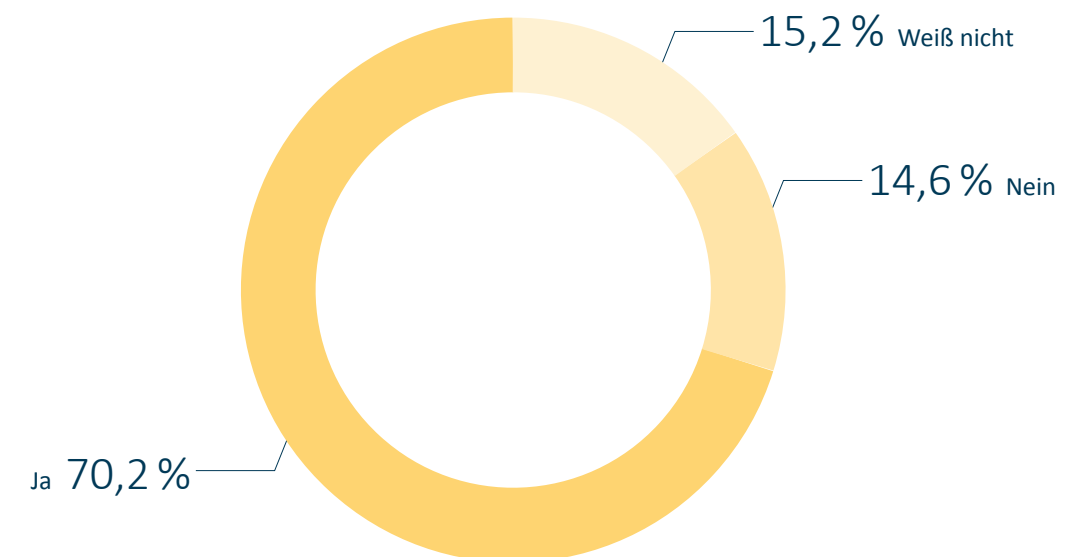
15. Künstliche Intelligenz – kein Zukunftsversprechen, sondern Gegenwart

Mehrheit sieht konkreten Nutzen bei Routinetätigkeiten

Die Zukunft ist bereits Realität: **Über 70 % der Befragten im europäischen Pflege- und Sozialwesen sehen Künstliche Intelligenz (KI) als sinnvolle Unterstützung bei wiederkehrenden Aufgaben.** Besonders hoch ist die Zustimmung in Österreich, der Schweiz, Deutschland und den Niederlanden – Länder, in denen offenbar bereits Vertrauen in den konkreten Nutzen von KI entstanden ist.

Die Ergebnisse verdeutlichen: **Die Offenheit für KI ist groß**, auch wenn einzelne Länder wie Belgien noch Zurückhaltung zeigen. Die Zustimmung ist kein abstraktes Technikvotum – sie steht **klar im Zusammenhang mit dem Wunsch nach Entlastung im Arbeitsalltag.**

Kann Ihrer Meinung nach der Einsatz künstlicher Intelligenz einen sinnvollen Beitrag zur Unterstützung von Routinetätigkeiten im Arbeitsalltag leisten?



Ergebnisse basieren auf Antworten aus sieben europäischen Ländern (Einzelauswahl).

Ländervergleich – Zustimmung zu KI in der Praxis

Österreich (76,0 %) und die Schweiz (75,2 %) führen das Ranking an – hier wird KI besonders deutlich als Unterstützung wahrgenommen.

Auch Deutschland (71,2 %) und die Niederlande (71,0 %) zeigen hohe Werte – ein Zeichen für konkrete Anwendungsperspektiven.

Belgien (63,3 %) weist europaweit den niedrigsten Zustimmungswert auf – gleichzeitig ist hier auch die Ablehnung (20,7 %) sowie die Unsicherheit (16,0 %) am größten. Dies spricht für einen gesteigerten Bedarf an Information und Praxisbezug.

In Finnland (68,9 %) und Schweden (66,6 %) ist die Zustimmung ebenfalls hoch, wenn auch leicht unter dem Durchschnitt.

Sektorenübergreifende Besonderheiten

Sektor	Auffälligkeit
Altenpflege	Zustimmungswerte schwanken stark: CH (79,2 %) hoch, FI (59,7 %) niedrig; Unsicherheit teils hoch
Behindertenhilfe	Sehr niedrige Zustimmung in den Niederlanden (25,0 %) und in der Schweiz (25,0 %)
Soziale Arbeit	Generell hohe Zustimmung (>67,0 %), besonders hoch in NL (79,0 %)
Kinder- und Jugendhilfe	Hohe Zustimmung (>70 %) in fast allen Ländern, besonders in Finnland (77,1 %) und Schweden (76,6 %)



Fazit

KI überzeugt, wenn sie praxisnah entlastet

Die hohe Zustimmung zur Künstlichen Intelligenz im Pflege- und Sozialsektor zeigt: Es besteht ein klares Interesse an digitalen Lösungen, die konkret entlasten. Besonders dann, wenn sie Routinetätigkeiten abnehmen, Prozesse vereinfachen und nachvollziehbar gestaltet sind.

Zugleich machen die Daten deutlich: Entscheidend für die Akzeptanz ist nicht die Technologie an sich, sondern ihr konkreter Nutzen im Alltag. Fachkräfte wollen keine abstrakten Versprechen, sondern funktionierende, vertrauenswürdige Anwendungen.

Wer es schafft, KI verständlich, sicher und direkt im Arbeitsprozess erlebbar zu machen, leistet einen relevanten Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Sektors – nicht irgendwann, sondern schon heute.

Schlussbetrachtung: Die Zukunft der Pflege beginnt mit klarem Handeln

Die Trendstudie 2025 zeigt eindrücklich: **Die Menschen im Pflege- und Sozialwesen wollen etwas bewirken.**

Sie engagieren sich mit Überzeugung – doch der berufliche Alltag steht ihrem Anspruch oft im Weg. **Personalmangel, Zeitdruck und Bürokratie** rauben Energie, Frustration wächst.

Und trotzdem: Der Glaube an die eigene Arbeit bleibt. Die Fachkräfte wollen gestalten, nicht nur funktionieren. Sie sehen Chancen – insbesondere in digitalen Lösungen. **Mobile Tools, digitale Kommunikation und KI-gestützte Assistenzsysteme** gelten nicht als Bedrohung, sondern als Wegbereiter für bessere Versorgung. Die Botschaft ist klar: **Digitalisierung ja – aber menschenzentriert, pragmatisch und alltagstauglich.**

Was die Beschäftigten fordern, ist kein radikaler Umbruch, sondern ein systematischer Wandel mit Substanz: **faire Arbeitsbedingungen, weniger Bürokratie, mehr Zeit für die Menschen.** Wenn diese Basis steht, kann digitale Innovation ihre Wirkung entfalten.

Doch dieser Wandel scheitert vielerorts nicht am Wollen, sondern an den Rahmenbedingungen. **Finanzielle Mittel fehlen**, selbst dort, wo Lösungen längst existieren. Wenn Digitalisierung ein Hebel sein soll, muss sie auch finanzierbar, planbar und strategisch verankert sein.

Der Pflege- und Sozialsektor braucht jetzt verlässliche Partner und entschlossene Entscheidungen. Politik, Träger und Technologieanbieter sind gleichermaßen gefordert, Impulse aufzunehmen und gemeinsam an einem realistischen Zukunftsbild zu arbeiten – eines, das Menschen in den Mittelpunkt stellt und Digitalisierung als Mittel zum Zweck versteht.

Diese Studie ist ein Appell: **Pflege verdient moderne Strukturen, echte Teilhabe und Werkzeuge, die entlasten.** Wer den Wandel will, muss ihn gestalten. **Die Zeit zu handeln ist jetzt.**

Über uns: Herausgeber der Studie

Die myneva Group zählt zu den führenden europäischen Softwareanbietern im Sozialbereich mit einem klaren Fokus auf Digitalisierung und Innovation. Mit Hauptsitz in Essen und über 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 18 Standorten bedient myneva einen breiten Kundenstamm von mehr als 6.300 Institutionen und 1,7 Millionen Klientinnen und Klienten in acht europäischen Ländern.

Getragen von starken Werten wie Vertrauen, Wertschätzung und Verantwortung, deckt myneva sämtliche Bereiche des Sozialwesens ab – von der Altenpflege über die Eingliederungshilfe bis hin zur Kinder- und Jugendhilfe sowie Sozialhilfe – und spiegelt das Engagement wider, durch benutzerfreundliche Softwarelösungen sowie die enge Einbindung aller Beteiligten die Pflege zu verbessern und neue Perspektiven im Sozialwesen zu eröffnen.



myneva Group GmbH
Markt 1, DE-45127 Essen
myneva.eu

© 2025 myneva Group GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Die Inhalte dieser Studie sind urheberrechtlich geschützt. Eine Nutzung oder Weitergabe, auch in Auszügen, ist nur mit ausdrücklicher Quellenangabe gestattet: „Quelle: myneva Trendstudie Pflege & Soziales 2025“.