

Hannover, den 29.05.2019

Förderprogramm „Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum“

- Förderperiode 2016-2018 -

Inhalt

Nr.	Gliederung	Seitenzahl
1.	Ziele und Rahmenbedingungen des Förderprogrammes	2
2.	Antragszahlen gesamt	3
3.	Förderung nach Art des Trägers	4
4.	Förderung nach Schwerpunkten	4
5.	Förderung nach Unternehmensgröße	8
6.	Förderung nach Landkreisen/kreisfreien Städten	10
7.	Beispiele für Best Practice	13
8.	Fazit	16

1. Ziele und Rahmenbedingungen des Förderprogrammes

Das im Jahr 2016 gestartete Förderprogramm zielt darauf ab die ambulante Versorgung auch im ländlichen Raum Niedersachsens langfristig zu sichern. Es ermöglicht ambulanten Pflegediensten nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Arbeits- und Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigten umzusetzen. Ziel dabei ist es dem Personalmangel proaktiv zu begegnen, vorhandene Pflegekräfte in den ambulanten Diensten zu halten und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Im Rahmen des Förderprogrammes können Projekte und Maßnahmen insbesondere in folgenden Schwerpunktbereichen gefördert werden:

1. Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen,
2. Kooperation und Vernetzung,
3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
4. Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen.

Zu Beginn des Förderprogrammes erfolgte eine Begleitung durch die Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. (LVG/AfS). Aufgaben waren unter anderem die Bekanntmachung des Förderprogrammes und die anschließende fachliche Begleitung und Unterstützung der Antragstellerinnen und Antragsteller. Die Antragsbearbeitung erfolgt durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Abstimmung mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

Zu Beginn der Laufzeit des Programmes wurden eine Auftaktveranstaltung in Hannover und Regionalveranstaltungen in Hildesheim, Braunschweig, Oldenburg und Embesen (Landkreis Lüneburg) durchgeführt, um ambulante Dienste auf die Fördermöglichkeit aufmerksam zu machen.

Gefördert werden können privat-gewerbliche, freigemeinnützige und seit dem 01.04.2017 auch öffentlich-rechtliche Träger von ambulanten Pflegeeinrichtungen mit Versorgungsvertrag nach SGB XI.

Für die Förderperiode 2016-2018 war die Förderung an folgende Voraussetzungen gebunden:

- Die Mehrheit der Pflegestandorte musste außerhalb der Landeshauptstadt Hannover sowie der Städte Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück, Wolfsburg, Göttingen, Hildesheim, Salzgitter, Wilhelmshaven, Delmenhorst, Lüneburg und Celle liegen. Zu dem musste auch der Träger des Pflegedienstes seinen Sitz in Niedersachsen haben.
- Die zu fördernden Maßnahmen durften nicht bereits durch die Vergütung abgedeckt sein oder diese unmittelbar beeinflussen.
- Des Weiteren musste für alle Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte eine tarifgebundene oder tarifgerechte Entlohnung gewährt werden.
- Schließlich waren Maßnahmen von kleinsten(bis zu zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und kleinen (bis zu 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) ambulanten Pflegeeinrichtungen vorrangig zu fördern.

Für die Jahre 2016 bis 2018 stellte das Land ein Gesamtfördervolumen von rund 18 Millionen Euro zur Verfügung. Pflegedienste konnten in diesem Rahmen jährlich Fördermittel in Höhe von bis zu 45.000 Euro beantragen, um Projekte in den unterschiedlichen Schwerpunktbereichen umzusetzen.

Im Jahr 2016 wurden insgesamt Maßnahmen im Umfang von 2.151.975,51 Euro bewilligt. Für das Jahr 2017 erfolgten Bewilligungen in Höhe von insgesamt 10.218.138,14 Euro. Im Jahr 2018 wurden insgesamt Maßnahmen in Höhe von 5.440.347,39 Euro bewilligt.

Die Verteilung der Förderung nach Trägern, Förderschwerpunkten, Unternehmensgröße und Landkreisen wird im Folgenden dargestellt.

2. Antragszahlen gesamt

Insgesamt wurden im Jahr 2016 zwischen Juli und Dezember 75 Anträge auf Förderung gestellt. Davon konnten 68 bewilligt werden. Dies entspricht etwa 91 Prozent. Vier Anträge wurden zeitlich verschoben, ein Antrag wurde zurückgezogen und zwei Anträge wurden abgelehnt bzw. die Bewilligung widerrufen. Gründe für die Ablehnung bzw. den Widerruf waren ein fehlender Versorgungsvertrag nach SGB XI und ein vorzeitiger Beginn der Maßnahme.

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 303 Anträge gestellt. 236 konnten bewilligt werden. Darüber hinaus wurden elf Anträge auf eine Änderung zu bereits bewilligten Maßnahmen ebenfalls genehmigt. Insgesamt wurden somit etwa 82 Prozent der Anträge genehmigt.

26 Anträge mussten abgelehnt werden. 15 Anträge wurden zurückgezogen, drei widerrufen und zwölf zeitlich verschoben. Gründe für die Ablehnung bzw. den Widerruf waren die mangelnde inhaltliche Förderfähigkeit der Maßnahmen, ein vorzeitiger Beginn der Maßnahme, keine tarifgerechte Entlohnung der Beschäftigten oder ein Träger mit Sitz außerhalb von Niedersachsen.

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 250 Anträge auf Förderung gestellt. Davon konnten 196 Anträge bewilligt werden, von denen sich 18 Bewilligungen auf die Änderung einer bereits bestehenden Bewilligung bezogen. Insgesamt konnten 78 Prozent der Anträge bewilligt werden.

16 Anträge mussten abgelehnt werden. 30 Anträge wurden von den Antragstellern oder Antragstellerinnen zurückgezogen. Für acht Anträge musste die Bewilligung widerrufen werden. Gründe für eine Ablehnung bzw. den Widerruf waren u.a. ein vorzeitiger Beginn der Maßnahmen, Mehrheit der Pflegestandorte nicht im ländlichen Raum, Projektplan zeitlich nicht erreichbar, inhaltlich nicht förderfähig oder ein fehlender Versorgungsvertrag.

Anträge	2016	2017	2018
bewilligte Projektanträge	68	236	178
bewilligte Änderungsanträge zu bestehenden Bewilligungen		11	18
nicht bewilligte/ widerrufene Anträge	2	29	24
zurückgezogene/ verschobene Anträge /keine weitere Rückmeldung	5	27	30
Gesamt	75	303	250

Tabelle 1: Anzahl Anträge gesamt

Zusammenfassend konnten zwischen 2016 und 2018 Projekte von 348 Pflegediensten bewilligt werden. Dies entspricht bei ca. 1.000 Pflegediensten im ländlichen Raum Niedersachsens einem Anteil von rund 35 Prozent. Innerhalb der Laufzeit des Programmes war es möglich, mehrere Projektanträge zu stellen. 79 Pflegedienste nutzten diese Möglichkeit und realisierten bis zu sechs Projekte.

3. Förderung nach Art des Trägers

Im Jahr 2016 überwog bei den bewilligten Projektanträgen der Anteil der freigemeinnützigen Träger.

In den Jahren 2017 und 2018 stieg die Anzahl privat-gewerblicher Antragsteller. Insgesamt wurden dadurch nur geringfügig mehr Projekte freigemeinnütziger Träger bewilligt.

Ab dem Jahr 2017 wurde es außerdem auch öffentlich-rechtlichen Trägern ermöglicht die Förderung zu beantragen.

	frei- gemeinnützig	privat- gewerblich	öffentlich- rechtlich
2016	46	22	-
2017	107	125	4
2018	95	78	5
Gesamt	248	225	9

Tabelle 2: Bewilligte Projektanträge nach Art des Trägers

Von den 348 Pflegediensten, die durch das Förderprogramm erreicht wurden, hatten 46 Prozent einen freigemeinnützigen Träger, 52 Prozent einen privat-gewerblichen Träger und zwei Prozent befanden sich in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft.

Zum Vergleich befinden sich von allen in Niedersachsen ansässigen Pflegediensten 30,6 Prozent in freigemeinnütziger Trägerschaft, 67,6 Prozent in privat-gewerblicher Trägerschaft und 1,8 Prozent haben einen öffentlich-rechtlichen Träger.

4. Förderung nach Schwerpunkten

In diesem Bereich kam es zu Mehrfachnennungen, da mit einem Antrag auch mehrere Maßnahmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten beantragt werden konnten bzw. die beantragten Maßnahmen Auswirkungen im Bereich mehrerer Schwerpunkte hatten. Für Zwecke der Auswertung wurde ein Hauptschwerpunkt bei den jeweiligen Anträgen festgelegt bzw. bei Beantragung mehrerer Maßnahmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten in einem Antrag eine fiktive Aufteilung in mehrere Anträge vorgenommen.

Die Mehrzahl der geförderten Projekte ist dem Schwerpunkt „Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen“ zuzuordnen. Hier wurden z. B. folgende Maßnahmen gefördert:

- Umstellung auf EDV-gestützte Pflegedokumentation,
- Einführung EDV-basierte Dienst- und Tourenplanung,
- Umstellung auf EDV-gestützte Arbeitszeit- und Leistungserfassung,
- Einrichtung von Telearbeitsplätzen und Informationsplattformen,
- Einführung von elektronischen Türschlössern.

Die „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“ war der am zweithäufigsten geförderte Schwerpunkt. Hier wurden insbesondere gefördert:

- Kompetenzentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen,
- Schulungen zur Verbesserung der Führungsarbeit,
- Konzepte zur Personalgewinnung,
- Entwicklung von Fachlaufbahnen,
- Teamverbesserung,
- Einführung betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Kinästhetik,
- arbeitnehmerfreundliche Arbeitsmodelle.

Unter dem Förderschwerpunkt „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Pflegekräfte“ gab es z. B. folgende Projekte:

- Einrichtung einer Kindertagespflege,
- betriebliche Sozialberatung,
- Einrichtung eines Still- und Spielzimmers.

Projekte mit dem Schwerpunkt „Kooperation und Vernetzung“ zielten insbesondere auf die Kooperation mit Hausärzten und Krankenhäusern ab.

	Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen	Kooperation und Vernetzung	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Pflegekräfte	Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen
2016	34	-	1	36
2017	114	3	10	109
2018	89	5	2	109
Gesamt	237	8	13	254
Ø Projektkosten	36.672,31 €	31.246,95 €	28.377,11 €	33.465,54 €

*Tabelle 3: Anzahl Projekte und durchschnittliche Projektkosten nach Schwerpunkten
(durch Möglichkeit der Benennung mehrerer Schwerpunkte abweichende Gesamtprojektzahl)*

Im Jahr 2016 flossen 57 Prozent der Fördermittel in den Schwerpunkt „Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen“. 42 Prozent der bewilligten Fördermittel wurden für Projekte mit dem Schwerpunkt „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“ eingesetzt. Im Schwerpunktbereich „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wurde ein Projekt gefördert. Die diesbezüglich bewilligten Mittel entsprachen einem Prozent des Förder Volumens im Jahr 2016.

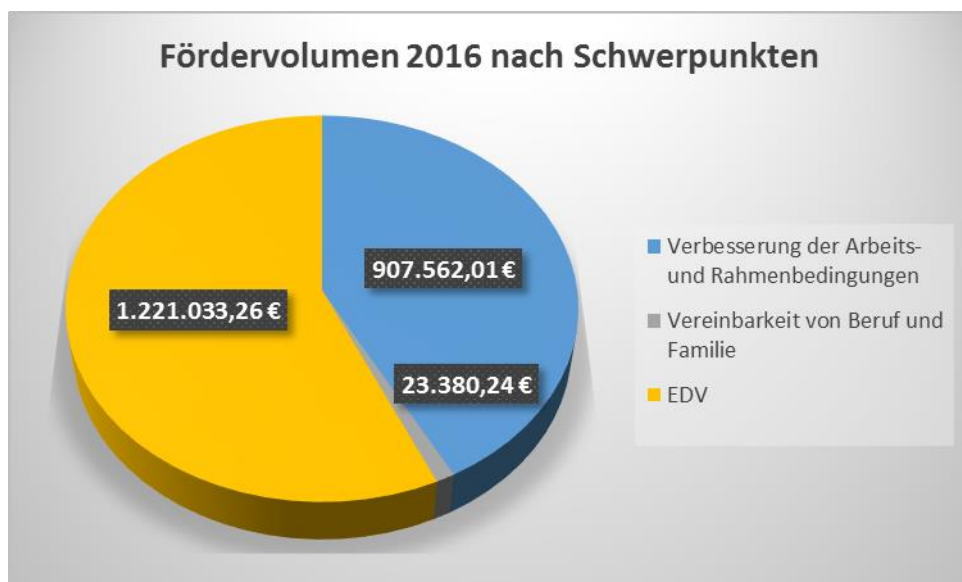


Abbildung 1: Fördervolumen 2016 nach Schwerpunkten

Im Jahr 2017 wurde der Schwerpunkt „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“ am stärksten gefördert. 55 Prozent der bewilligten Fördermittel wurden für Projekte in diesem Schwerpunkt eingesetzt. Auf die Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen entfielen 40 Prozent der gewährten Fördermittel. In die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie flossen drei Prozent der insgesamt bewilligten Mittel. Im Jahr 2017 konnten auch Projekte im Bereich „Kooperation und Vernetzung“ gefördert werden. Zwei Prozent der gewährten Zuwendungen flossen in diesen Schwerpunkt.



Abbildung 2: Fördervolumen 2017 nach Schwerpunkten

Im Jahr 2018 wurde der Schwerpunkt „Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen“ am stärksten gefördert. 58 Prozent der bewilligten Fördermittel flossen in Projekte mit diesem Schwerpunkt. Auf den Schwerpunktbereich „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“ entfielen 40 Prozent der gewährten Fördermittel. In Projekte zur Kooperation und Vernetzung flossen 1,7 Prozent der insgesamt bewilligten Mittel. Der Förderschwerpunkt „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wurde mit 0,3 Prozent der insgesamt gewährten Zuwendungen gefördert.



Abbildung 3: Fördervolumen 2018 nach Schwerpunkten

Insgesamt wurde, über die bisherige Laufzeit des Förderprogrammes gesehen, der Bereich „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“ mit rund 8,7 Mio. Euro monetär am stärksten gefördert. An zweiter Stelle steht der Schwerpunkt „Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen“ mit rund 8,5 Mio. Euro.



Abbildung 4: Fördervolumen gesamt nach Schwerpunkten

5. Förderung nach Unternehmensgröße

Eine Zielsetzung des Förderprogrammes war es, vorrangig Maßnahmen von kleinsten (bis zu zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und kleinen (bis zu 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) Pflegediensten zu fördern. Im Jahr 2016 wurden von 68 bewilligten Projektanträgen zehn von kleinsten und 49 von kleinen Unternehmen gestellt. Insgesamt wurden die kleinen und kleinsten Dienste im Jahr 2016 mit 1.839.844,57 Euro gefördert.

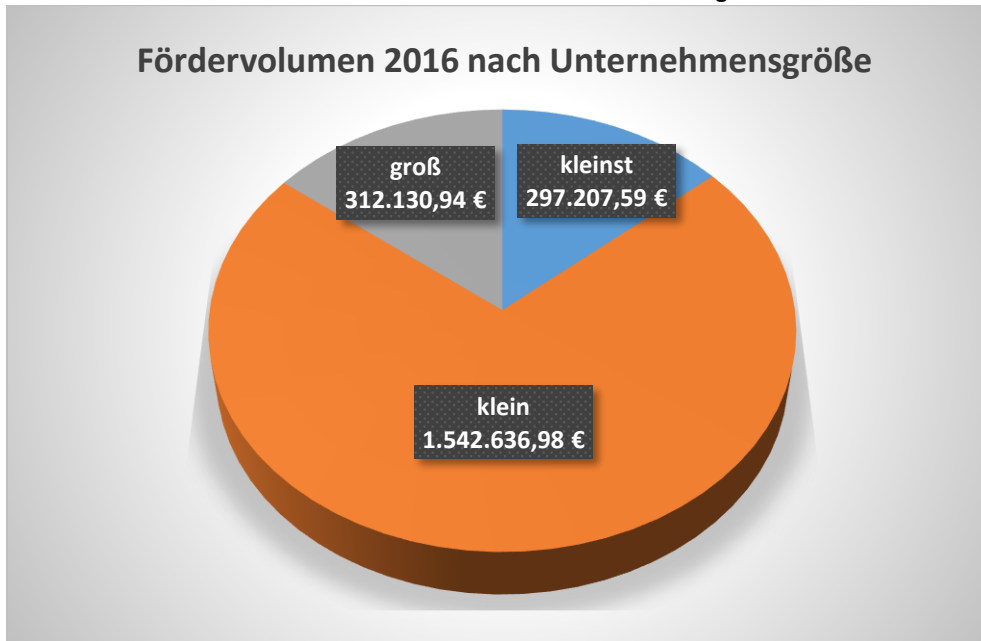


Abbildung 5: Fördervolumen 2016 nach Unternehmensgröße

Im Jahr 2017 wurden 236 Projektanträge bewilligt. Davon waren 38 von kleinsten und 160 von kleinen Unternehmen. Insgesamt wurden die kleinen und kleinsten Dienste im Jahr 2017 mit 8.842.635,57 Euro gefördert.



Abbildung 6: Fördervolumen 2017 nach Unternehmensgröße

Im Jahr 2018 wurden 178 Projektanträge bewilligt. 26 davon waren von kleinsten und 136 von kleinen Unternehmen. Insgesamt wurden die kleinen und kleinsten Dienste im Jahr 2018 mit 4.696.550,50 Euro gefördert.



Abbildung 7: Fördervolumen 2018 nach Unternehmensgröße

Zusammenfassend wurden in den Jahren 2016 bis 2018 kleine Unternehmen mit 12.820.412,05 Euro gefördert. Dies entspricht einem Anteil von rund 72 Prozent an dem Gesamtfördervolumen. Kleinste Unternehmen erhielten mit 2.558.618,59 Euro rund 14 Prozent der Fördermittel. Die Förderung großer Pflegedienste belief sich auf 2.431.430,40 Euro bzw. 14 Prozent.



Abbildung 8: Fördervolumen gesamt nach Unternehmensgröße

6. Förderung nach Landkreisen/kreisfreien Städten

Im Jahr 2016 wurden überwiegend ein bis fünf Projekte pro Landkreis/kreisfreie Stadt bewilligt. Ausnahme war der Landkreis Hildesheim. Hier gab es 15 Bewilligungen. Ebenfalls gab es eine nicht geringe Anzahl von Landkreisen/kreisfreien Städten ohne Förderung.

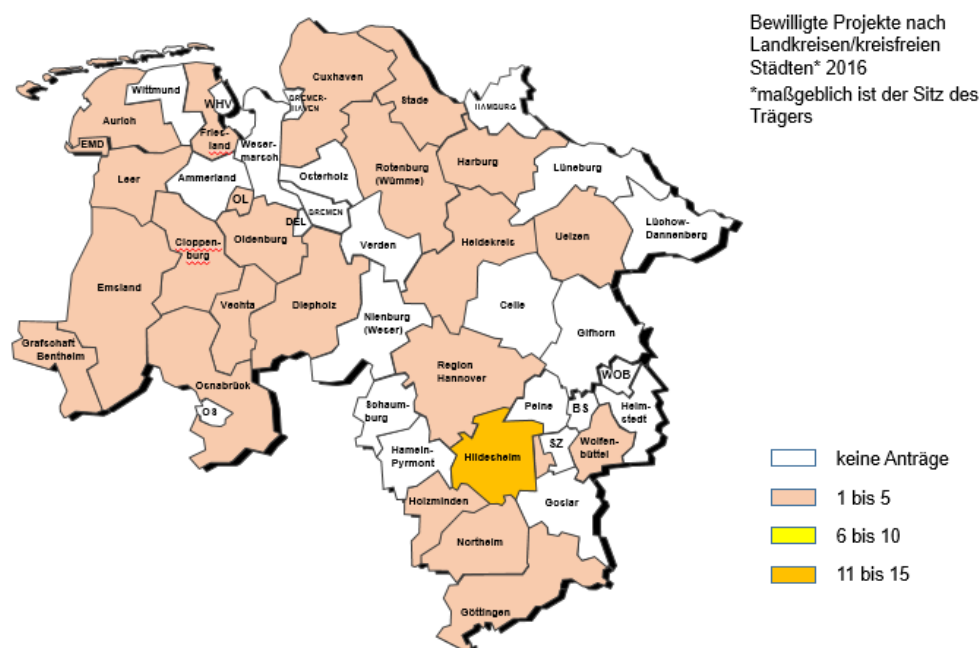


Abbildung 9: Bewilligte Projekte nach Landkreisen/kreisfreien Städten 2016

Im Jahr 2016 wurden die Landkreise Hildesheim und Heidekreis gemessen an der Höhe der Förderung besonders stark gefördert mit insgesamt bis zu 300.000 Euro. In die Landkreise Osnabrück, Harburg, Vechta, Diepholz, Aurich, Grafschaft Bentheim flossen Förderbeträge zwischen insgesamt 100.001 Euro bis 200.000 Euro. Für 2016 kann ein Zusammenhang zwischen der räumlichen Verteilung der Förderung und der Lokalisation der Auftaktveranstaltungen angenommen werden.

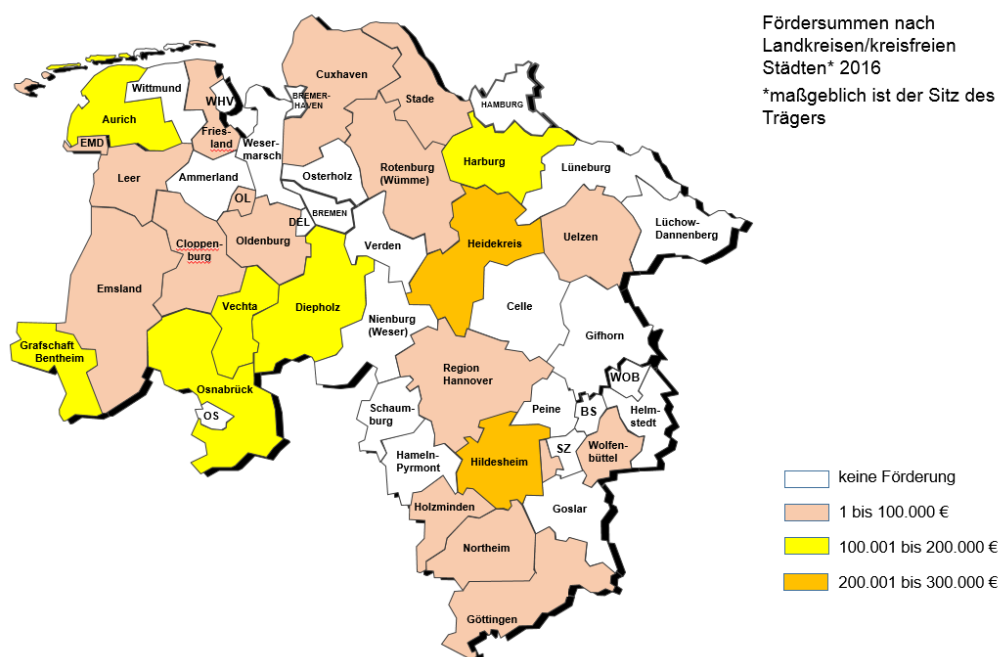


Abbildung 10: Fördersummen nach Landkreisen/kreisfreien Städten 2016

Im Jahr 2017 wurden Projektanträge aus nahezu allen Landkreisen bewilligt. Besonders viele Bewilligungen entfielen auf die Landkreise Emsland, Schaumburg und die Region Hannover. Auffällig sind die Landkreise Nienburg/Weser und Lüchow-Dannenberg. Hier wurden bis Ende 2017 keine Anträge gestellt.

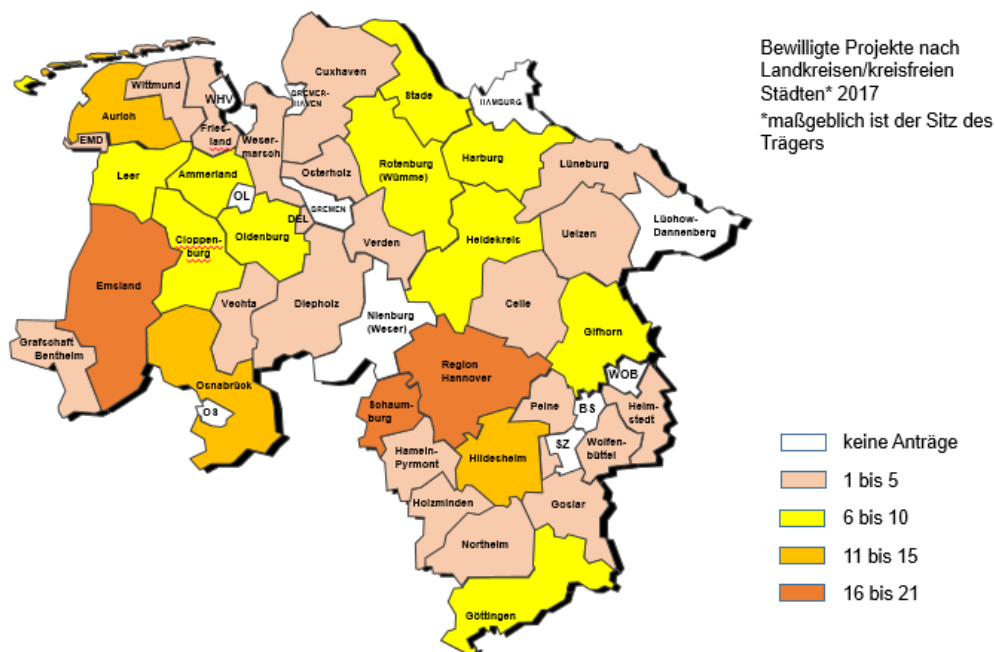


Abbildung 11: bewilligte Projekte nach Landkreisen/kreisfreien Städten 2017

Besonders hohe Fördersummen insgesamt flossen 2017 in die Landkreise Oldenburg, Aurich, Cloppenburg, Osnabrück, Hildesheim, Emsland und die Region Hannover.

In die Landkreise Peine, Wittmund, Holzminden, Lüneburg, Grafschaft Bentheim, Wolfenbüttel sowie die Städte Delmenhorst, Oldenburg und Emden gingen mit bis zu 100.000 Euro insgesamt die geringsten Fördersummen. In den Landkreisen Nienburg/Weser und Lüchow-Dannenberg wurde keine Förderung in Anspruch genommen.

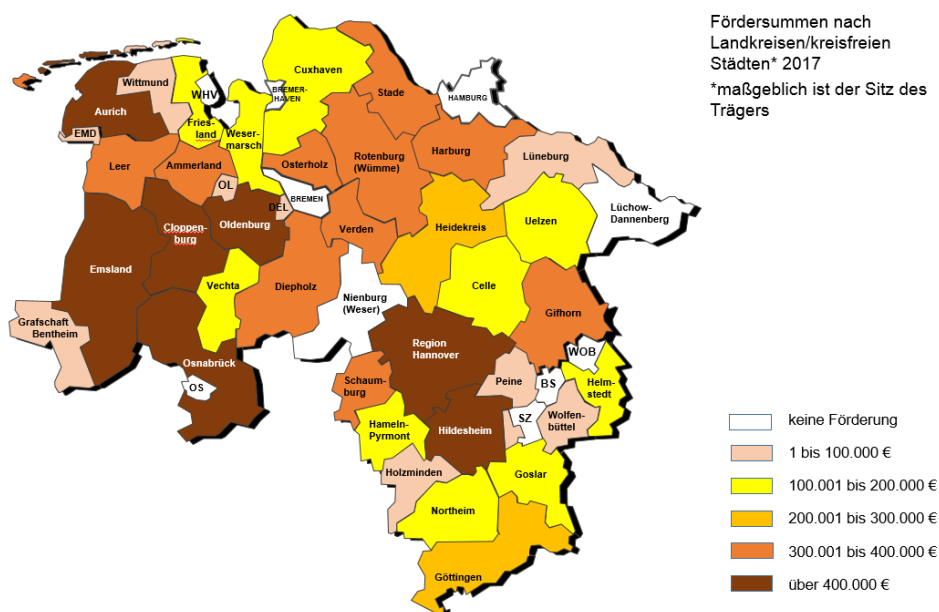


Abbildung 12: Fördersummen nach Landkreisen/kreisfreien Städten 2017

Auch im Jahr 2018 wurden Projektanträge aus nahezu allen Landkreisen bewilligt. Besonders viele Bewilligungen entfielen auf die Landkreise Emsland, Osnabrück und die Region Hannover. Für den Landkreis Lüchow-Dannenberg wurden auch im Jahr 2018 keine Anträge gestellt.

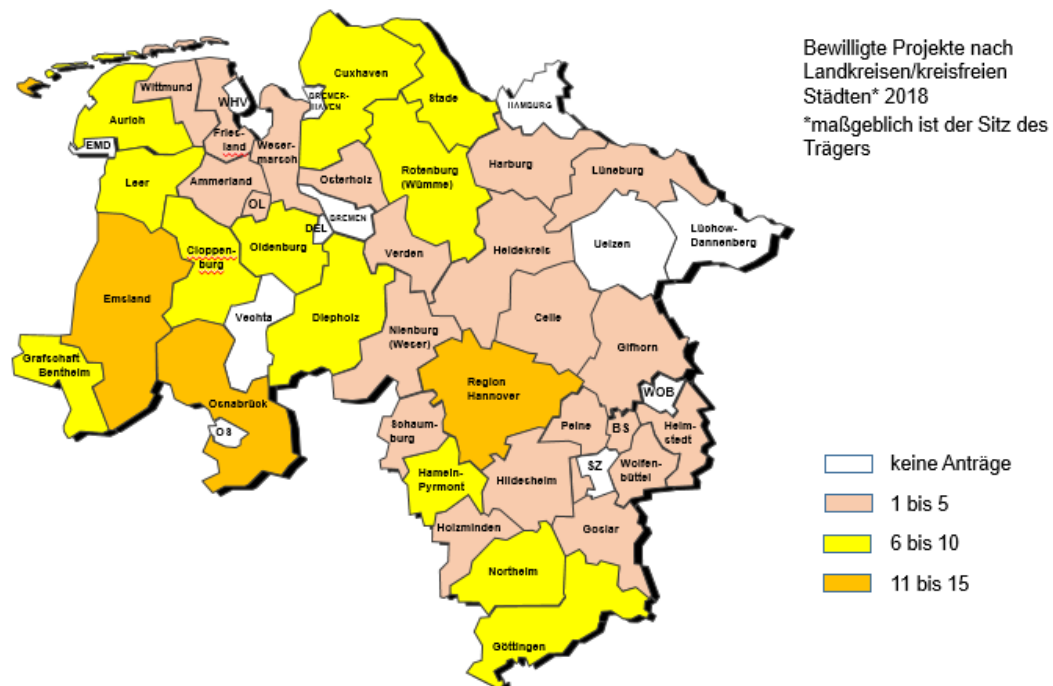


Abbildung 13: bewilligte Projekte nach Landkreisen/kreisfreien Städten 2018

Monetär am stärksten gefördert wurden im Jahr 2018 der Landkreis Emsland und die Region Hannover. Insgesamt zeigt sich eine gute Verteilung der Fördermittel. In den Landkreisen Vechta, Uelzen und Lüchow-Dannenberg konnte im Jahr 2018 keine Zuwendung gewährt werden.

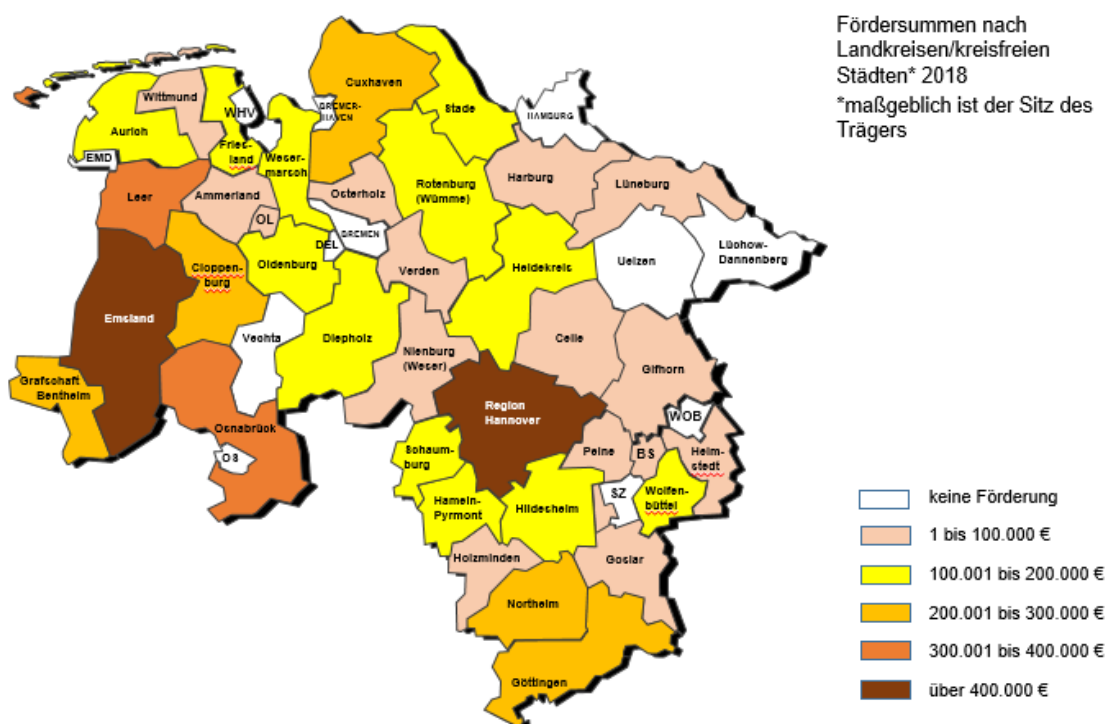


Abbildung 14: Fördersummen nach Landkreisen/kreisfreien Städten 2018

Der einzige Landkreis, aus dem über alle drei Jahre keine Anträge gestellt wurden, ist Lüchow-Dannenberg.

7. Beispiele für Best Practice

Für die Bewertung des Erfolges der Maßnahmen wurden bei den Antragstellerinnen und Antragstellern jeweils vor und nach den geförderten Maßnahmen Zufriedenheitsbefragungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Zusätzlich muss in einem Verwendungsnachweis beschrieben werden, was mit der Förderung beabsichtigt war und welches Ergebnis letztendlich erreicht wurde.

Aus der Vielzahl der Projekte sind viele Projekte zu erkennen, die für andere Pflegedienste als Vorbild dienen können. Nachfolgend wird für jeden Förderschwerpunkt eines dieser Best Practice Beispiele vorgestellt.

Für den Schwerpunkt **„Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“** wurde das Projekt „Arbeitnehmerfreundliche Arbeitsmodelle im Paritätischen Pflegedienst Helmstedt - Einführung kompetenzbasierter Laufbahnen“ ausgewählt.

Im Rahmen des Projektes wurde zunächst analysiert, welche Schwerpunkte für den Pflegedienst von Nutzen wären.

Insbesondere der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rückte dabei in den Fokus. Im weiteren Verlauf wurden drei Fachpositionen entwickelt. Dies sind die Positionen „Medikamentenmanagement“, „Dokumentationsmanagement“ und „Wundmanagement“.

Die Position „Medikamentenmanagement“ wurde mit einer älteren Kollegin besetzt. Der Stundenumfang beträgt 25 Stunden pro Monat. Die Mitarbeiterin arbeitet darüber hinaus weiter in der direkten Pflege. Die für die Fachstelle zur Verfügung stehenden Bürotage empfindet sie als große Entlastung, insbesondere auf physischer Ebene.

Die Position „Dokumentenmanagement“ wurde mit einem Stundenumfang von fünf Wochenstunden an eine jüngere Kollegin vergeben. Auch hier zeigt sich eine hohe Zufriedenheit der Kollegin und es ergibt sich eine Möglichkeit der Personalbindung.

Die Position „Wundmanagement“ wurde ausgeschrieben, da die Qualifizierungskosten für den Pflegedienst zu hoch sind. Hier dient die Fachposition somit der Personalgewinnung.

Bereits während der Laufzeit des Projektes zeigte sich eine höhere Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So konnte zusätzlich ein Arbeitskreis „Dienstplan“ gegründet werden. Dieser als Dienstbesprechung gestaltete Arbeitskreis dient der gemeinsamen Erstellung des Dienstplanes. Letzteres führt zu einer höheren Akzeptanz und zu mehr Zufriedenheit mit der Dienstplanung.

Für den Schwerpunkt **„Kooperation und Vernetzung“** wurde das Projekt „Schulkooperation zur Gewinnung von Fachkräften“ der Caritas-St. Antonius Pflege GmbH, Bad Laer ausgewählt.

Zielsetzung des Projektes war es, Schülerinnen und Schüler für den Pflegeberuf zu gewinnen, sie erfolgreich zu einem Ausbildungsabschluss zu führen und Voraussetzungen dafür zu schaffen sie im Beruf zu halten.

Dazu wurde die Zusammenarbeit mit einer allgemeinbildenden Schule vereinbart, um gemeinsame Maßnahmen durchzuführen.

Unter anderem wurden Informationstage in der Schule angeboten, um Schülerinnen und Schüler, Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrer zielgruppengerecht zu informieren. Dabei wurden bereits Schülerinnen und Schüler der Mittelstufe angesprochen. Der Ausbildungsverlauf und mögliche Berufszweige wurden erlebbar und erfahrbar gemacht. Auf diese Weise sollte ein realistisches Bild entstehen, das sich von negativen Berichterstattungen und Vorurteilen abgrenzt. Zudem wurden auch schwächeren Schülerinnen und Schülern Optionen aufgezeigt, wie sie engmaschig begleitet einen erfolgreichen Abschluss erzielen können.

Des Weiteren beinhaltete das Projekt Aktivitäten der Schülerinnen und Schüler in den Pflegeeinrichtungen des Trägers. Auf diese Weise sollten Berührungsängste genommen und das Interesse geweckt werden. Auch sollte der Praxisschock, den viele Auszubildende erleben, verhindert werden.

Parallel dazu präsentierte sich der Träger u.a. auf Ausbildungsmessen und stellte spezifisch auf die Ausbildung ausgerichtete Informationen auf der Homepage zur Verfügung.

Das Projekt wurde sehr gut angenommen. Auf Grund dessen sollen zukünftig ein bis zwei weitere Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen geschlossen werden. Auch sollen Kooperationen mit Berufsbildenden Schulen geschlossen werden. Parallel dazu arbeitet der Träger bei einem kreisweiten Fachkräftebündnis mit.

Für den Schwerpunkt **„Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Pflegekräfte“** soll das Projekt „Pflegeteam am Schloss=Sicherheit für Mitarbeiter und Kunden auf dem Weg in eine neue Zukunft!“ der Beate Janßen Pflegedienst GmbH, Bad Iburg vorgestellt werden.

Ziel dieses Projektes war es, Fachkräfte zu gewinnen durch gezielte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu wurde zum einen eine Kindertagespflege gegründet und zum anderen ein neues Arbeitsmodell eingeführt.

Die Kindertagespflege befindet sich in den Räumlichkeiten der ebenfalls durch den Pflegedienst betriebenen Tagespflege für Pflegebedürftige. Derzeit werden dort fünf Kinder unter vier Jahren betreut. Eine Erweiterung für bis zu zehn Kinder wäre bei Bedarf möglich. Auch die Betreuung von Schulkindern wäre bei Bedarf möglich. Die Kindertagespflege öffnet bereits um 6:30 Uhr. Die Kinder können flexibel abgeholt werden. Geöffnet ist bis 16 Uhr. Bei entsprechender Nachfrage können die Öffnungszeiten ausgeweitet werden. Die Mahlzeitenversorgung erfolgt über die hauseigene Küche der Tagespflege. Die Kinder nehmen regelmäßig an gemeinsamen Angeboten mit der Seniorentagespflege teil. Von der Stadt Bad Iburg wurde ein Zuschuss zu den Personalkosten bewilligt. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Nutzung kostenfrei.

Im zweiten Teilprojekt wurde ein neues Arbeitsmodell eingeführt. Dabei können die Fachkräfte aus dem ambulanten Dienst nach ihrer Tour in der Tagespflege arbeiten. Die Fachkräfte der Tagespflege unterstützen am Wochenende den ambulanten Dienst.

Diese Umstrukturierung macht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem ambulanten Dienst möglich, eine Fünf-Tage-Woche zu haben und eine Vollzeitstelle ohne Teildienste ausüben zu können.

Für die Pflegebedürftigen wird die Kontinuität bei der Pflege erhöht. Die Mitarbeitenden lernen die Pflegekunden besser kennen und können die Pflege so noch stärker an den persönlichen Bedürfnissen der Kunden ausrichten.

Im Rahmen des Projektes wurden die Leitungskräfte geschult, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Zeit der Umstellung sicher zu begleiten.

Ebenfalls wurden Maßnahmen zur Teambildung durchgeführt, um die bestehenden Teams der Tagespflege und des Pflegedienstes zu öffnen und ein neues gemeinsames Team zu gründen. Die Beschäftigten haben das Konzept gut angenommen und sehen die eigene Arbeit wieder positiver.

Beworben wird das Konzept auf der Homepage des Pflegedienstes, in Kinderarztpraxen und auf regionalen Veranstaltungen.

Für den Schwerpunkt **„Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen“** wird das Projekt „Pilotprojekt - Einführung von Smart Locks“ des ambulanten Pflegedienstes Diakoniestation Gifhorn gGmbH vorgestellt.

Ambulante Pflegekunden müssen nach Möglichkeit mehrere Schlüssel bei dem Pflegedienst hinterlegen für die Versorgung. Diese werden in der Pflegestation gesichert aufbewahrt. Vor den jeweiligen Touren müssen die Schlüssel abgeholt und geordnet werden, nach den Touren zurückgebracht werden. Dies dauert pro Tour bis zu 25 Minuten pro Tag. Es entstehen überflüssige Fahrtwege und Zeitaufwände.

Im Rahmen des Projektes sollte getestet werden, ob digitale Schlüsselsysteme hier zu einer Verbesserung führen. Ziel war es, die sogenannten Rüstzeiten vor und nach den Pflegetouren zu reduzieren sowie die Zufriedenheit und Selbstständigkeit der Mitarbeitenden zu stärken.

Es wurden zwei exemplarische Touren einer Filiale mit den elektronischen Schließsystemen ausgestattet.

Bei der Auswahl der Schlüsselsysteme stand die Sicherheit an erster Stelle. Angebracht wird das System von innen an der Haustür des Kunden.

Mit Hilfe eines Smartphones und der dazugehörigen App des digitalen Schlüsselsystemanbieters kann per Bluetooth eine Verbindung mit dem digitalen Schlüsselaufsatz an der Haustür hergestellt werden.

Der Drehmechanismus des digitalen Schlüsselaufsatzes öffnet die Tür automatisch- es wird kein normaler Schlüssel zur Öffnung der Tür benötigt. Das Abholen und Zurückbringen der Schlüssel im Rahmen der Tourenvorbereitung entfällt.

Neben einer Zeit- und Kostenersparnis, wird auch die Umwelt geschont durch den Wegfall von Fahrten zur Station. Ebenfalls von Bedeutung ist der Sicherheitsaspekt. Die Schlüssel können nicht mehr verloren gehen.

Zusätzlich ist eine zeitliche Begrenzung der digitalen Schlüssel möglich. Der Pflegekunde kann auf diese Weise festlegen, wann seine Wohnung betreten werden soll.

Die Beschäftigten waren dem Projekt gegenüber zunächst kritisch. Die Teilnahme war daher freiwillig und es erfolgte von Beginn an eine gute Einbindung in das Projekt. Da bereits zuvor die Einsatzerfassung per Smartphone erfolgte, war die Nutzung des Schlüsselsystems für die Mitarbeitenden keine große technische Umstellung.

Die Pflegekunden waren dem Projekt gegenüber sehr offen. Eine große Rolle spielt hier der Einfluss der Kinder und Enkelkinder, die eine hohe technische Affinität haben. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass das System auch von anderen Dienstleistern (z.B. Haunotruf) und der Familie genutzt werden kann.

Auch über das Projektende hinaus werden nun Kunden gesucht, die das elektronische Schlüsselsystem nutzen möchten. Mit der Herstellerfirma erfolgt ein Austausch zur Weiterentwicklung des Systems.

8. Fazit

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das Förderprogramm von den Pflegediensten gut angenommen wurde. Die für die Jahre 2016 bis 2018 zur Verfügung gestellten Fördermittel wurden vollständig ausgeschöpft. Etwa 35 Prozent der niedersächsischen Pflegedienste im ländlichen Raum erhielten Projektbewilligungen.

Die Förderung ermöglicht den Pflegediensten, selbstinitiierte individuelle Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen, für die ohne das Förderprogramm die finanziellen Mittel fehlen würden. Gerade kleine und sehr kleine Pflegedienste geben an, dass sie längst notwendige Veränderungen erst mit Hilfe der Fördermittel hätten umsetzen können.

Die Antragstellerinnen und Antragsteller berichten auch, dass Krankenstände signifikant gesunken seien im Laufe der Projekte und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder gestiegen sei. Letzteres führe dazu, dass neue Ideen entstünden und weitere Verbesserungen umgesetzt werden könnten. Von den Antragstellerinnen und Antragstellern wird das Förderprogramm durchweg als positives Signal für die Pflege gesehen. Viele empfinden es zudem als Wertschätzung für ihre Arbeit.

Das Antragsverfahren wird von den Antragstellerinnen und Antragstellern als unkompliziert empfunden und nicht als Hindernis für eine Teilnahme. Als besonders positiver Effekt ist hervorzuheben, dass einige Pflegedienste eine tarifgerechte Bezahlung einführten, um Fördermittel beantragen zu können.

Die Inanspruchnahme erfolgt sowohl von privat-gewerblichen als auch von freigemeinnützigen Trägern. Den insgesamt 23 (Stand 2017) öffentlich-rechtlichen Trägern wurden ebenfalls neun Förderanträge bewilligt. Alle geförderten Pflegedienste zahlen tarifgebundene oder tarifgerechte Löhne und Gehälter.

Aus nahezu allen Landkreisen wurden Anträge gestellt und Förderungen bewilligt.

Ziel war es, insbesondere kleinste und kleine Unternehmen zu fördern. Von den insgesamt bewilligten Fördermitteln gingen 86 Prozent an kleinste (bis zu zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und kleine (bis zu 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) Unternehmen.

Im Bereich der Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen ist festzustellen, dass das Programm zu einem Zeitpunkt in Kraft trat, zu dem ohnehin viele Betriebe die Anschaffung geplant hatten, möglicherweise jedoch Probleme in der Finanzierung hatten, so dass mit dem Förderprogramm ein wichtiger Schritt in Richtung der Digitalisierung der Pflege gemacht werden konnte.

Von den bisher abgeschlossenen Projekten liegen bereits Fragebögen zur Erfassung der Zufriedenheit vor. Die derzeit stattfindenden Auswertungen sollen die Auswirkungen des Förderprogrammes auf die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen.