



Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum

Bericht über das Förderjahr 2020



Niedersachsen. Klar.

Förderprogramm „Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum“
– Bericht über das Förderjahr 2020 –

Inhalt

1	Ziele und Rahmenbedingungen des Förderprogramms	4
2	Daten zur Förderperiode 2020	5
2.1	Entwicklung der Antragszahlen	5
2.2	Förderungen nach Art des Trägers	5
2.3	Förderungen nach Projektschwerpunkt	6
2.4	Förderung nach Unternehmensgröße	7
2.5	Regionale Verteilung der Förderung	8
3	Good-Practice-Beispiele	9
3.1	Überblick	9
3.2	Gründung einer betriebsinternen Kindertagespflege – Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	9
3.3	Einführung von E-Learning und Telepflege – Schwerpunkt „Technische und EDV-basierte Systeme“	9
3.4	Psychosoziale Sprechstunde – Schwerpunkt „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“	10
4	Fazit	11

1 Ziele und Rahmenbedingungen des Förderprogramms

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. Die Förderung war zunächst auf drei Jahre befristet. Aufgrund des großen Erfolges wurde im Jahr 2019 eine Neuauflage der Förderung mit einer Laufzeit von vier Jahren beschlossen.

Wichtigste Änderung bei der Novelle war die Einführung eines Eigenanteils für alle Träger in Höhe von mindestens 10 bzw. 20 Prozent für öffentliche Träger. Die zuvor praktizierte Festbetragsfinanzierung mit einer Förderung von bis zu 100 Prozent stellte eine Ausnahme dar. Ziel war es, die Inanspruchnahme der Förderung in der Anlaufphase sicher zu stellen. Das Programm wurde sehr gut angenommen. Durch die Einführung des Eigenanteils soll eine bessere und breitere Verteilung der Fördermittel auf die Antragsstellenden erreicht werden.

Die Förderschwerpunkte wurden beibehalten. Die Antragsbearbeitung erfolgt weiterhin durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Abstimmung mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. Wie bereits in der vorhergehenden Förderperiode 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.

Das Programm richtet sich an Pflegedienste mit Sitz in Niedersachsen. Pflegedienste, deren Mehrheit der Pflegestandorte innerhalb der Landeshauptstadt Hannover sowie der Städte Braunschweig, Oldenburg, Osnabrück, Wolfsburg, Göttingen, Hildesheim, Wilhelmshaven, Delmenhorst, Lüneburg und Celle liegen, sind von der Förderung ausgenommen.

Aufgrund der weltweiten SARS-CoV-2-Pandemie sahen sich im Jahr 2020 viele Projektträger mit der Situation konfrontiert, bestimmte Projektinhalte aufgrund von Kontaktbeschränkungen oder der Priorisierung der Versorgung der Klientinnen und Klienten nicht fristgerecht abschließen zu können. Seitens des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung wurde daher per Erlass eine Verlängerung der Projektzeiträume aufgrund Corona-bedingter Verzögerungen von bis zu einem Jahr ermöglicht. Dies wurde von den Projektträgern als Entlastung empfunden.

Die in der Vergangenheit sehr gut angenommenen Regionalveranstaltungen zur Bekanntmachung des Programms konnten aufgrund der landesweiten Pandemielage im Jahr 2020 nicht durchgeführt werden. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung plant, im Jahr 2021 gemeinsam mit dem Landesamt für Soziales, Jugend und Familie die Durchführung von ein bis zwei Onlineveranstaltungen, um Best-Practice-Beispiele vorzustellen und das Antragsverfahren zu erläutern.

Für die Jahre 2019 bis 2022 stellt das Land ein Gesamtfördervolumen von 20 Mio. Euro zur Verfügung. Pflegedienste können in diesem Rahmen jährlich Fördermittel in Höhe von bis zu 40.000 Euro beantragen, um Projekte in den unterschiedlichen Schwerpunktbereichen umzusetzen. Für Kooperationsprojekte können pro Träger zusätzlich 2.000 Euro beantragt werden. Im Jahr 2020 wurden Projektförderungen in Höhe von insgesamt 3.349.621,36 Euro bewilligt.

2 Daten zur Förderperiode 2020

2.1 Entwicklung der Antragszahlen

Im Jahr 2020 ist die Anzahl der Projektanträge deutlich zurückgegangen. Der Anteil der Ablehnungen oder Widerrufe ist jedoch erneut gesunken und liegt jetzt bei rund 4% der gesamten Anträge. Ablehnende Bescheide mussten vornehmlich erteilt werden, wenn geplante Anschaffungen keine Einbindung in einen nachhaltigen Projektkontext aufwiesen. Nur in einem Fall musste ein Antrag aufgrund von fehlender tarifgerechter Bezahlung abgelehnt werden. Die maximale Fördersumme von 40.000 Euro wurde bei 13 Projekten ausgeschöpft.

Antragszahlen gesamt

Ergebnis	2019	2020
Bewilligte Anträge	184	157
Davon Frist verlängert wg. SARS-CoV-2	13 ¹	10
Abgelehnte Anträge	15	6
Rücknahme / Widerruf	5	3
Zurückgezogene Anträge	48	13
Verschoben auf Folgejahr ²		12
Änderungsanträge aus Vorjahren	13	7
Gesamtanträge	265	197

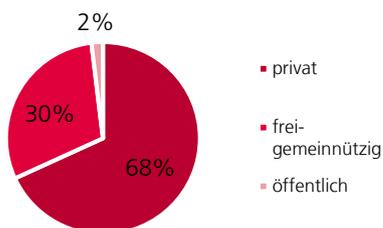
2.2 Förderungen nach Art des Trägers

Dem Trend der Vorjahre folgend werden Anträge weiterhin vornehmlich durch privat-gewerbliche Träger gestellt. Die Verteilung der Träger entspricht jedoch der Trägerverteilung aller in Niedersachsen ansässigen Pflegedienste³, so dass von einer gleichmäßigen Nutzung des Förderangebotes über alle Trägerformen ausgegangen werden kann.

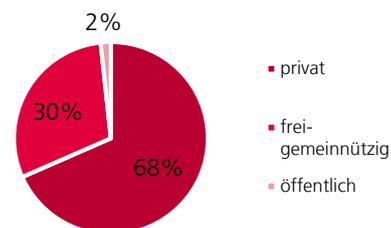
Anträge nach Trägerschaft

Trägerschaft	2019	2020
Privat-gewerblich	129	107
Freigemeinnützig	52	47
Öffentlich-rechtlich	3	3
Gesamtanzahl	184	153

Trägerschaft Förderprogramm



Niedersachsen gesamt



¹ Aufgrund der Projektlaufzeit von bis zu 12 Monaten wurden einige noch laufende Projekte aus dem Jahr 2019 verlängert, deren Umsetzungszeitraum in das Jahr 2020 hineinreichte.

² Die gesonderte Ausweisung verschobener Anträge wurde erst 2020 eingeführt. Verschobene Anträge sind im Jahr 2019 in der Zahl der zurückgezogenen Anträge enthalten.

³ Statistisches Bundesamt (Hg.) 2020: Pflegestatistik 2019.

2.3 Förderungen nach Projektschwerpunkt

Auch im Jahr 2020 wurden Förderanträge wieder zu 96% für Projekte aus den Bereichen „Technische und EDV-basierte Systeme“ und „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“ bewilligt. Hierbei zeigt sich allerdings, dass die Verteilung der Mittel zwischen diesen beiden Bereichen sich im Vergleich zum Jahr 2019 wieder mehr angleicht. Weiterhin gibt es kaum Projekte im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, während der Förderschwerpunkt „Kooperation und Vernetzung“ im Jahr 2020 überhaupt nicht vertreten ist.

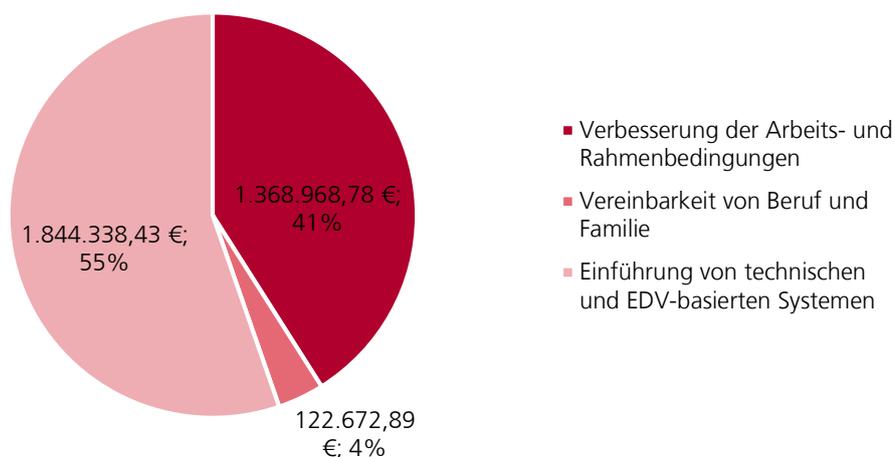
Anträge nach Schwerpunkt

Schwerpunkt	2019	2020
Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen	61	69
Kooperation und Vernetzung	1	0
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5	6
Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen	117	82
Gesamtanzahl	184	157

Durchschnittlicher Förderbetrag nach Schwerpunkt

Schwerpunkt	2019	2020
Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen	22.123,55 €	20.741,95 €
Kooperation und Vernetzung	37.184,37 €	--
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19.195,20 €	20.445,48 €
Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen	26.096,72 €	22.769,61 €
Durchschnittlicher Förderbetrag insgesamt		21.803,79 €

Verteilung des Fördervolumens auf die Schwerpunktbereiche

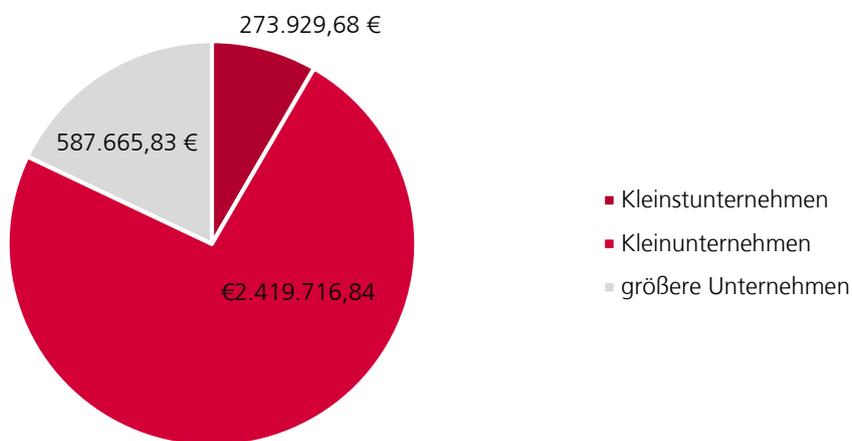


2.4 Förderung nach Unternehmensgröße

Ein Großteil der Fördersummen (82,1%) wurde für Projekte von Klein- und Kleinunternehmen (1 bis 50 Beschäftigte) gewährt. Der Anteil der Kleinstunternehmen ist seit dem Jahr 2019 von 13,5% auf 9,9% gesunken. Der durchschnittliche Förderbetrag pro Projekt ist im Bereich der Kleinunternehmen (11 bis 50 Beschäftigte) mit rund 23.000 Euro pro Projekt am höchsten.

Unternehmensgröße	2019	2020
Kleinstunternehmen (≤ 10 Beschäftigte)	25	14
Kleinunternehmen (≤ 50 Beschäftigte)	133	102
Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten	26	26
Gesamtanzahl	184	142⁴

Fördervolumen nach Unternehmensgröße



Durchschnittlicher Förderbetrag nach Unternehmensgröße

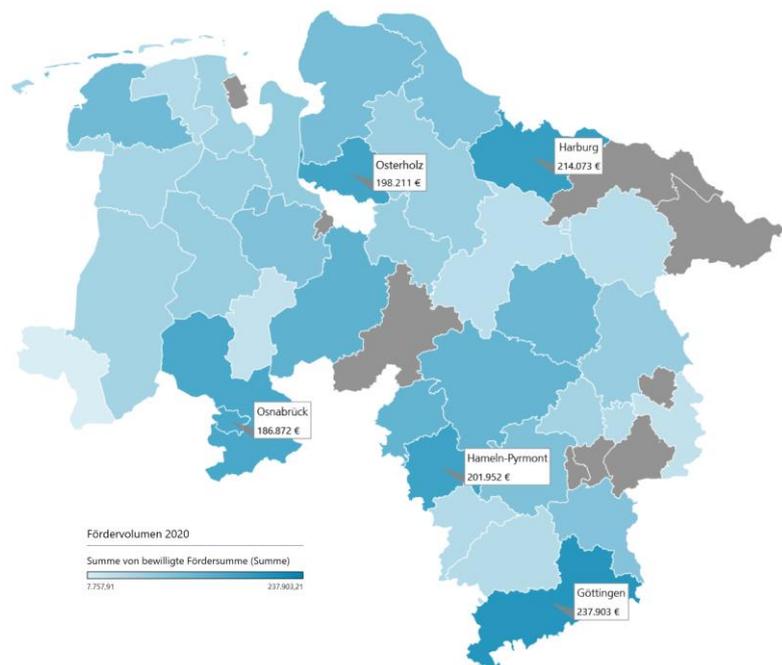
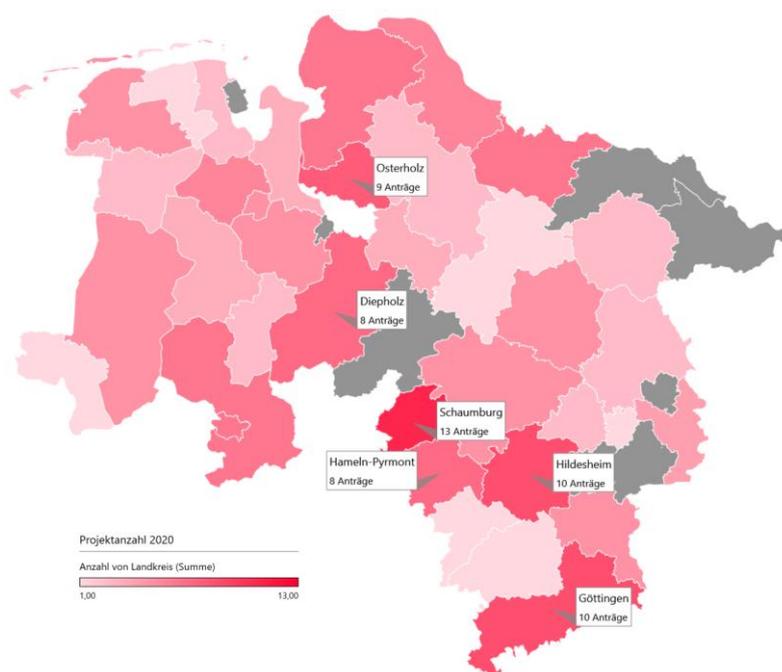


⁴ Von einigen Unternehmen sind keine Angaben verfügbar.

2.5 Regionale Verteilung der Förderung

Die regionale Verteilung der Projektanträge entspricht dem Bild der Vorjahre. Hervorzuheben ist jedoch, dass insbesondere in der Region Leine-Weser eine Verschiebung aus dem Ballungsraum Hannover in die ländlicheren Regionen stattgefunden hat. Im Jahr 2020 wurden im bisher wenig geförderten Landkreis Schaumburg die meisten Anträge genehmigt. Das höchste Fördervolumen gab es in den Landkreisen Göttingen, Harburg und Hameln-Pyrmont.

Mit den Landkreisen Ammerland, Wesermarsch und Goslar sind drei der Regionen, in denen im Jahr 2019 keine Fördermittel bewilligt werden konnten, im Jahr 2020 wieder vertreten. In den Landkreisen Lüchow-Dannenberg, Lüneburg, Nienburg, Wolfenbüttel und der erst seit 2020 in der Richtlinie erfassten Stadt Salzgitter konnten keine Projekte gefördert werden.



3 Good-Practice-Beispiele

3.1 Überblick

Die Förderrichtlinie „Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum“ soll die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Projekte unterstützen, die die tatsächliche Situation von Pflegekräften, pflegebedürftigen Menschen und deren Umfeld dauerhaft verbessern. Erfolgreiche Ansätze sollten auf möglichst viele passende Versorgungssettings übertragen werden. Daher werden im Folgenden Projekte als Beispiel guter Praxis vorgestellt, die einen Ausgangspunkt für eine solche Übertragung dienen können. So besteht die Möglichkeit aus erfolgreichen Einzellösungen eine Verbesserung der Versorgungslandschaft als Ganzes zu entwickeln.

3.2 Gründung einer betriebsinternen Kindertagespflege – Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Junge Eltern als Beschäftigte von Pflegediensten müssen oftmals ihre Arbeitszeiten drastisch reduzieren, oder Pflegedienste müssen ihre Touren aufwändig umgestalten, da reguläre Kinderbetreuungsangebote oft unzureichend an die Erfordernisse von Pflegekräften angepasst sind. Ausgehend von dieser Problemstellung wurde überlegt, wie man den Bedürfnissen von Beschäftigten und Pflegedienst gerecht werden kann, um für alle Beteiligten das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Die Pflegekräfte sollen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen zu erhöhen, ohne sich Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen zu müssen. Zudem sollte die Attraktivität als Arbeitsgeber erhöht werden.

Im August 2020 wurde die betriebseigene Großtagespflege „Miteinander“ eröffnet. Aufgrund der SARS-CoV2-Pandemie und des damit verbundenen Lockdowns konnten jedoch zunächst vergleichsweise wenige Kinder betreut werden. Die Kindertagespflege wurde eröffnet, um es den Beschäftigten zu erleichtern, eine geeignete, arbeitsnahe Betreuungseinrichtung für ihren Nachwuchs im Krippenalter zu erhalten und somit wieder einen Einstieg ins Berufsleben zu finden. Zudem wurde die Kindertagespflege als attraktiver Anreiz für die Mitarbeiterakquise positioniert. Basierend auf der Nachfrage wurden die Betreuungskapazitäten im weiteren Verlauf ergänzend für die kostenlose Hausaufgabenbetreuung älterer Kinder der Pflegekräfte genutzt.

Die betriebseigene Kindertagespflege soll für Beschäftigte die Möglichkeit schaffen, Beruf und Familie miteinander zu kombinieren. Dabei werden Betreuung und Tourenplanung aufeinander abgestimmt. Der kollegiale Kontakt zwischen Pflege- und Kindertagespflege-Personal hat zudem gezeigt, dass Eingewöhnungen leichter fallen. Im Krankheitsfall oder sonstigen Notfällen werden die Eltern zeitnah kontaktiert und aus den Touren abgelöst, um ihre Kinder abholen zu können. Vor allem während der Pandemie konnten auch Beschäftigte, welche ihre Kinder nicht in unserer Regelbetreuung haben, von den Betreuungsmaßnahmen profitieren.

(Beitrag von: Pflegedienst Miteinander Meppen, Fr. Espinosa, www.das-miteinander.de)

3.3 Einführung von E-Learning und Telepflege – Schwerpunkt „Technische und EDV-basierte Systeme“

Die Idee und Konzeption zum Projekt „Fit für die Zukunft – papierlos durch E-Learning und Telepflege“ entstanden zum einen aus der Tatsache, dass sich jedes Unternehmen zukünftig dem Thema Digitalisierung stellen muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben, zum anderen aus der Besonderheit in der ambulanten Pflege heraus, dass Beschäftigte überall und jederzeit auf relevante Informationen und Daten zur Erbringung der Pflegeleistung zugreifen können müssen. Wechseldienst bzw. Dienst zu unterschiedlichen Zeiten machen einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Pflegekräften, Pflegedienstleitung, Verwaltung und anderen am Pflegeprozess beteiligten Personen oder Institutionen (Angehörige, Haus- und Fachärztinnen und -ärzte, Apotheken, Therapeutinnen und Therapeuten, etc.) oftmals schwierig oder langwierig, bis eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann.

Pflege-, Verwaltungs- und Organisationsprozesse zu digitalisieren schafft mehr Transparenz für alle am Pflegeprozess Beteiligten und dient gleichzeitig auch einer lückenlosen Nachvollziehbarkeit von Planung, Durchführung und Evaluation einzelner Maßnahmen und Ziele. Zudem gehen weniger Informationen verloren und in besonderen Situationen erforderliche Fachkompetenzen können eingeholt und abgerufen, lösungsorientierte Entscheidungen zeitnah herbeigeführt werden (Hausarzt- bzw. Hausärztin/- PDL-Visite via Telepflege, Abstimmung mit Angehörigen, die nicht vor Ort sein können). Die Verwaltung kann durch die Digitalisierung eigener Prozesse im Unternehmen effektiver und zeitsparender agieren, Dokumente können zur weiteren Bearbeitung zielgerichtet weitergeleitet oder zu Nachweiszwecken archiviert werden.

Die Umsetzung des Projektes wurde von allen Beteiligten sehr positiv bewertet, da sich bereits nach wenigen Wochen deutliche Erleichterungen im Arbeitsalltag gezeigt haben, die eindeutig auf die durchgeführten Digitalisierungsmaßnahmen zurückzuführen sind. Dadurch stand Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Zeit für die direkte Klientenbetreuung oder aber auch für eine Optimierung der individuellen Work-Life-Balance zur Verfügung.

Die Digitalisierung von Prozessen in der Evaluation des Pflegeprozesses durch die Pflegedienstleitung und Qualitätsmanagementbeauftragte sowie in der Organisation und Verwaltung des HKP Uelzen hat dazu geführt, dass nunmehr auch regelmäßig und effizient Homeoffice-Zeiten eingeführt werden konnten, was nicht nur aufgrund der anhaltenden Pandemie notwendig war, sondern auch zum erhöhten Wohlbefinden der Beschäftigten in diesen Abteilungen beigetragen hat. Die tatsächliche Umsetzung des „papierlosen Büros“ gestaltet sich noch etwas schleppend, da diese durch das Einpflegen in das erarbeitete Datenmanagementsystem (DMS) doch sehr zeitaufwendig ist und personelle Ressourcen hierfür zusätzlich geschaffen werden müssen. Jedoch hat sich gezeigt, dass der Übergang von Papier- in reines Datenformat reibungsloser und effizienter verläuft, je besser und detaillierter die Aufbaustruktur (Festlegung zur Lenkung von Dokumenten und Nachweisunterlagen) des DMS im Vorfeld geplant ist.

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung pflegfachlicher Kompetenzen kann durch E-Learning ebenfalls orts- und zeitunabhängig erreicht werden. Die Möglichkeiten des digitalen Lernens über die Bereitstellung des E-Campus werden von der Mitarbeiterschaft sehr gut angenommen. Die meisten Pflegekräfte planen die Fort- und Weiterbildungseinheiten selbständig und regelmäßig, ein Großteil hat bereits zum Halbjahr die Anforderungen des gesamten Fort- und Weiterbildungsplans 2021 erfüllt. Natürlich gibt es auch Beschäftigte, denen eine Selbstorganisation in diesem Bereich schwerer fällt oder die mehr Anleitung in der Nutzung des E-Learning-Tools benötigen. Dies sollte in jedem Fall individuell erfragt und von der Pflegedienstleitung entsprechend geplant und begleitet werden, damit niemand von den Fortbildungsmöglichkeiten ausgeschlossen wird.

Der Ausbau und die Nutzung der Telepflege müssen noch deutlich vorangetrieben werden. Dies hat auch als wichtige Einzelmaßnahme Einzug in den Entwicklungsplan des HKP Uelzen für die kommenden Monate gefunden, welcher im Rahmen von Folgeprojekten umgesetzt wird. Kooperationen mit Ärztinnen und Ärzten, Apotheken, Sanitätshäusern und anderen an der Pflege beteiligten Personen und Institutionen sollen geschaffen werden. Dies war bisher der schwierigste Aspekt dieser Maßnahme, da wir nur wenige Rückmeldungen auf unsere Kooperationsgesuche erhalten haben. Eventuell sollte zukünftig ein anderes, weiter verbreitetes Telepflege-Modul zum Einsatz kommen, das von einer breiteren Masse an potentiellen Partnerinnen und Partnern genutzt wird.

Grundsätzlich empfiehlt sich eine enge Kommunikation innerhalb des Teams und zwischen Leitung und Beschäftigten, damit die Umsetzung solcher Projekte gelingt. Partizipation steigert nicht nur die Motivation aller Projektbeteiligten, sondern fördert auch die persönliche Weiterentwicklung und führt letztlich zu einer notwendigen Wertschätzung von Einzelnen als wichtige Teile des großen Ganzen. Die Projektförderung des Landes Niedersachsen hat dazu beigetragen, nachhaltig, wirtschaftlich und personell gefestigt sowie digitalisiert den Herausforderungen der flächendeckenden Versorgung von Pflege- und Betreuungsbedürftigen in Uelzen und Umgebung in den kommenden Jahren entgegenzutreten zu können.

(Beitrag von: HKP Bothe Uelzen, Fr. Riedel, www.hkp-bothe-uelzen.de)

3.4 Psychosoziale Sprechstunde – Schwerpunkt „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen immer wieder an die eigenen körperlichen Grenzen und haben Gesprächsbedarf. Die Führungskraft ist dabei nicht immer die richtige Ansprechperson; die Betroffenen wollen manchmal frei von Angst mit einer außenstehenden Person sprechen. In Kooperation mit einer externen psychologischen Gesundheitsberaterin sollten folgende Ziele verfolgt werden:

- Krisen bewältigen
- Mut machen, Kraft tanken
- Finden von Problemursachen
- Finden von Lösungsansätzen
- Gestärktes Selbstbewusstsein und Motivation
- Gesundheitscoaching

Durch das Angebot sollte zudem der Krankenstand der Beschäftigten reduziert und die Arbeitszufriedenheit gestärkt werden. Ein weiterer Punkt ist die Stärkung der Position als attraktiver Arbeitgeber.

Die Sprechstunden fanden in 4-Wochenblöcken von je 36 Stunden (9 Stunden/Woche) über einen Zeitraum von fünf Monaten sowohl in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers als auch telefonisch oder via Skype zu festgelegten Zeiten statt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen dieses Angebot in ihrer Freizeit, während das Unternehmen die Kosten übernahm. Die Teilnahme an den psychosozialen Sprechstunden war freiwillig. Die Nachfrage war von Beginn an gut und steigerte sich noch etwas nach der ersten Woche. Mehrere Beschäftigte nahmen an einer Reihe von Sprechstunden teil und arbeiteten konsequent an einem Fokusthema oder an mehreren Themen gleichzeitig. So eröffnete sich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach anfänglicher Zurückhaltung ein vertrauensvoller, intimer Rahmen, um individuelle Lösungen offen zu erarbeiten.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben an, dass sich ein zeitlicher und organisatorischer Aufwand für die psychosozialen Sprechstunden gelohnt habe und eine Wiederholung wünschenswert wäre, um mittel- und langfristige Ziele und Lösungsansätze weiterhin gemeinsam zu evaluieren und Vorgehen anzupassen. Einzelsprechstunden ersetzen nicht die regelmäßigen Gespräche mit der Führungskraft, aber bieten einen geschützten Rahmen, in dem sich offen und anonym sowie ohne Befürchtungen auch über berufliche Belange und Probleme ausgetauscht werden kann. Diese Intimität solcher Vieraugengespräche baut ein einzigartiges Vertrauen auf, welches für eine individuelle Problemidentifizierung und Lösungsfindung unerlässlich ist und dafür konstruktiv genutzt werden konnte. Berufliche und private Probleme zu erkennen und aufzuzeigen sowie durch eine offene und konstruktive Zusammenarbeit individuelle Lösungsansätze zu finden und zu etablieren - das war das Ziel der psychosozialen Sprechstunden, und dieses Ziel wurde erreicht. Als Problemfaktoren bei der Projektumsetzung wurden notwendige Terminverschiebungen aufgrund kurzfristiger Dienstbesetzungen und Probleme bei Skype-Sprechstunden aufgrund unzureichender Internet-Infrastruktur im ländlichen Raum benannt.

Aufkommende Fragen bezüglich der Projektförderung konnten auch schon im Vorfeld vom Landesamt für Soziales, Jugend und Familie geklärt werden, so dass die Bearbeitung insgesamt problemlos ablief. Aufgrund der positiven Erfahrungen und der Effekte auf die Mitarbeiterzufriedenheit werden für folgende Förderzeiträume bereits weitere Projekte geplant.

(Beitrag von: Ambulante Krankenpflege Andreas Ubben Marienhofe, Hr. Ubben, www.andreas-ubben.de)

4 Fazit

Das bisher stabile Niveau der jährlichen Antragszahlen konnte im Jahr 2020 nicht aufrechterhalten werden. Dies kann einerseits durch die eingeschränkten Möglichkeiten der Pflegedienste zur Projektumsetzung aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie begründet sein, andererseits jedoch auch durch die aus demselben Grund nur eingeschränkt mögliche Information und Beratung durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie.

Bezüglich der regionalen Verteilung der Projekte lässt sich begrüßen, dass sich die bisher bestehende starke Ballung der Projekte im Raum Hannover zugunsten periphererer Landkreise verschoben hat. Zudem konnte bereits eine signifikante Zahl von Projekten in Regionen gefördert werden, für die im Landespflegebericht Niedersachsen 2020 eine erhöhte Vulnerabilität der Versorgungsstruktur beschrieben wird.⁵ Da aus den Regionen ohne Projektförderung auch keine Anträge eingegangen sind, erscheint hier eine gezielte regionale Information der Pflegeanbieter notwendig.

Im Rahmen des Förderprogramms ist es ein Anliegen, insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen zu unterstützen. Während dieses Ziel in der Gesamtschau im Jahr 2020 mit einem Anteil von 81,7% Klein- und Kleinstunternehmen erreicht ist, so ist doch ein deutlicher Rückgang des Anteils an Kleinstunternehmen zu verzeichnen. Die Ursachen hierfür lassen sich in einem Jahr voller krisenhafter, multifaktorieller Herausforderungen nicht ohne detailliertere Untersuchungen benennen. Da nur in einem kleinen Teil der Projekte der maximale Förderbetrag ausgereizt wurde, ist nicht davon auszugehen, dass Projekte kleinerer Träger verdrängt wurden.

Die geringe Zahl an Projekten in den Förderbereichen „Kooperation und Vernetzung“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ dürfen nicht als Zeichen für fehlenden Bedarf missverstanden werden. Diese beiden Bereiche professioneller pflegerischer Versorgung werden in deutschen Pflegelandschaft als zentral bedeutsam für die Aufrechterhaltung einer tragfähigen Versorgungsstruktur betrachtet. Im Rahmen der Eröffnung einer betriebseigenen Kindertagespflege konnte nicht nur den Bedürfnissen von Pflegekräften nach Betreuungssicherheit nachgekommen werden, sondern dadurch auch die Versorgungssicherheit von Pflegebedürftigen verbessert werden. Auch die Durchführung von Kooperationsprojekten ist in einer globalen Pandemielage als höchst schwierig einzuschätzen, zumal ein persönlicher Austausch lange Zeit nicht möglich war. Daher erscheint es logisch, dass viele Unternehmen vor allem die Möglichkeiten zum Ausbau der digitalen Strukturen genutzt haben.

Angesichts der dargestellten Problemfelder im Jahr 2020 scheint es von hoher Bedeutung zu sein, wieder dialogische und regionale Informationsveranstaltungen anzubieten. Das Ziel dabei sollte sein, durch fokussierte Ansprache und die Beteiligung erfolgreicher Projektträger die unterversorgten Regionen zu erreichen und im gleichen Zug zugängliche Praxisbeispiele für die Umsetzung von Projekten in den komplexeren Schwerpunktbereichen vorzustellen.

⁵ Vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (Hg.) 2021: Pflegebericht 2020. S. 111, 163.

Impressum

Herausgeber

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover
www.ms.niedersachsen.de

Erstellt von:

Christoph Ley
Referat 104 – Pflege und Heimaufsicht –

Bildrechte Titelseite

Christoph Ley © 2021 (Hintergrund)

Bilder CC0:

Pierre Amerlynck, Laura James, Edward Jenner, Judita Tamošunaitė, Matthias Zomer

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit
Quellenangabe gestattet und ausdrücklich erwünscht.

Diese Broschüre darf, wie alle Publikationen der Landesregierung,
nicht zur Wahlwerbung in Wahlkämpfen verwendet werden.



Niedersachsen. Klar.