



Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF  
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



ESF-Wettbewerbsverfahren 2020  
Leistungsbeschreibung ESF Nr.: LB\_SPZ1-3

## Öffentliche Aufforderung zur Abgabe eines Projektvorschlags für die Durchführung von Maßnahmen in der ESF-Förderperiode 2021-2027

Die im ESF+ Programm<sup>1</sup> für die Freie und Hansestadt in der ESF-Förderperiode 2021-2027 geplanten Maßnahmen werden im Rahmen von Wettbewerbsverfahren vergeben. Näheres regelt der Entwurf der Förderrichtlinie vom 17.04.2020. Unter Bezug auf diesen Entwurf der Förderrichtlinie zielt die vorliegende Aufforderung auf die Abgabe eines Projektvorschlags:

**Durch Qualifikation in sichere Arbeitsplätze und zu guter Pflege – „Pflege 2024“**

### Leistungsbeschreibung

#### 1. Anlass der Aufforderung

Die Fachkräftesituation in der Pflege ist eine der größten Herausforderungen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Hamburg. Mit der Alterung der Bevölkerung steigt die Nachfrage nach professioneller Pflege. Zugleich sinkt das Arbeitskräftepotenzial, aus dem der Bedarf nach Pflegefachkräften gedeckt werden kann.

Das Bundesministerium für Gesundheit spricht von ca. 25.000 bis 30.000 nicht besetzten Stellen bundesweit. Die Hamburger Strategie zur Fachkräftesicherung (siehe Zweijähriger Analysebericht über die Fachkräftesituation in Hamburg und in der Metropolregion aus Beiträgen der Partnerorganisationen vom 12.10.2018) geht auch in Hamburg von einem Engpass in der Pflege aus. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation in Hamburg ging in der Altenpflege zwischen März 2014 und März 2018 insgesamt deutlich von ca. 2,4 : 1 auf etwa 1,3 : 1 zurück. Ebenfalls sank die Arbeitslosen-Stellen-Relation in der Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe im gleichen Zeitraum insgesamt deutlich von ca. 1,16 : 1 auf 0,85 : 1. Durch die geplante Verbesserung der Stellenschlüssel in der Pflege wird sich der Personalbedarf noch weiter erhöhen.

Im Bereich der Altenpflege wurden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen getroffen, um den Beruf attraktiver zu gestalten. So wurde die Ausbildungsvergütungen verbessert und ein Pflegestudium eingeführt. Mehr Hospitationen und Praktika werden ermöglicht, um einen niedrigschwelligen Einstieg zu ermöglichen. Zudem werden eine Lehrstellenbörse und ein

---

<sup>1</sup> Hinweis: Die gegenwärtige Fassung dieses Formulars basiert auf den Verordnungsentwürfen der Europäischen Kommission vom 29. Mai 2018. Diese Entwürfe sind noch Gegenstand des trilogischen Verhandlungsverfahrens zwischen Europäischer Kommission, Europäischem Rat und Europäischem Parlament. Änderungen sind zu erwarten und werden nach Verabschiedung der Verordnungen in diese Formular übernommen und das Formular dem Überwachungsausschuss neu zur Genehmigung vorgelegt.

Die Genehmigung des ESF+ Programms für Hamburg für die ESF-Förderperiode 2021 – 2027 durch die Europäische Kommission steht noch aus. Das ESF+ Programm kann nach Genehmigung unter der Internetadresse [www.esf-hamburg.de](http://www.esf-hamburg.de) abgerufen werden.

Netz von Stadtteilbotschaftern eingeführt. Das Arbeitgeberportal wurde eingerichtet, um mehr Arbeitgeber zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu motivieren. Mehr Geflüchtete sollen als Arbeitskräfte für die Pflege rekrutiert werden. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird der Bereich der Pflege aber weiterhin vor großen Herausforderungen stehen.

Mitte Dezember 2017 beschäftigten die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Hamburg 25.393 Personen, darunter 8.757 Beschäftigte mit einer dreijährigen Fachkräfteausbildung in der Pflege und 3.125 Beschäftigte mit einer Helferausbildung in der Pflege. Ohne Berufsabschluss waren 3.284 Beschäftigte tätig.

Die seit Januar 2020 eingeführte generalistische Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) wird eine bessere Fluktuation der Arbeitskräfte zwischen den einzelnen Teilbereichen der Pflege ermöglichen. Die ersten Auszubildenden haben am 1.2.2020 mit ihrer Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann begonnen. Die neu ausgebildeten Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner können zwischen stationären Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten und Krankenhäusern ihren künftigen Arbeitsplatz wählen und wechseln. Dies fordert und ermöglicht eine Erweiterung der Zielgruppe auf Pflegekräfte in Krankenhäusern für die Maßnahmen.

Um den Arbeitsalltag von Pflegekräften spürbar zu verbessern, haben das Bundesgesundheits-, das Bundesfamilien- und das Bundesarbeitsministerium im Juli 2018 die Konziertierte Aktion Pflege ins Leben gerufen. Als Handlungsfelder wurden u. a. die Ausbildung, Qualifizierung und Digitalisierung identifiziert und konkrete Maßnahmen mit den beteiligten Organisationen vereinbart. So sollen Arbeitsbedingungen von Pflegekräften verbessert werden. Dazu gehören mehr Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und die Fort- und Weiterbildung.

Im Rahmen der Fachkräftestrategie des Hamburger Senats sollen Ausbildung und Weiterbildung weiter optimiert und auf die zukünftigen Bedarfe ausgerichtet werden. Arbeitsbedingungen sollen attraktiv gestaltet werden, um Anreize zur Fachkräftegewinnung zu setzen.

Für die langfristige Bindung von Beschäftigten in der Pflege sind die Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung. Sie müssen u. a. möglichst der persönlichen Entwicklung Raum geben. Pflegefachkräfte lassen sich durch berufsbegleitende Ausbildungsmöglichkeiten motivieren. Zusätzlich kann die Zahl der Berufseinsteigenden durch Qualifizierung von bisher unqualifizierten Beschäftigten erhöht werden.

Eine steigende Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in der Pflege würde auch das Ansehen der Pflege als Berufsperspektive verbessern und auch die Qualität der Pflege und das Wohlbefinden der Gepflegten würden profitieren. Positiv würde sich dies auch auf die Zahl der Berufseinsteigenden auswirken, weil die Berufsangehörigen selbst wichtige Multiplikatoren bei der Berufswahl sind. Dieser Effekt würde sowohl diejenigen Personen betreffen, die in der Pflege arbeiten, wie auch Außenstehende, die eine Ausbildung erst aufnehmen wollen (siehe auch Rahmenplanung der pflegerischen Versorgungsstruktur<sup>2</sup>).

Das Amt für Gesundheit der Sozialbehörde und die Behörde für Schule und Berufsbildung überprüfen und entwickeln die zweijährige Ausbildung nach Landesrecht zur Gesundheits- und Pflegeassistentin bzw. zum Gesundheits- und Pflegeassistenten (GPA) zurzeit weiter. Diejenigen, die erkennen, dass sie den Abschluss als Pflegefachfrau/Pflegefachmann nicht schaffen werden, soll der Abschluss als GPA ermöglicht werden. Es soll auch weiterhin eine

---

<sup>2</sup> Abrufbar unter: [www.hamburg.de/pflege/veroeffentlichungen/4654500/pflegerische-versorgungsstruktur-2020/](http://www.hamburg.de/pflege/veroeffentlichungen/4654500/pflegerische-versorgungsstruktur-2020/)

verkürzte Ausbildung zur Pflegefachfrau/Pflegefachmann nach erfolgreichem Abschluss der GPA Ausbildung ermöglicht werden.

Die dreistufige Hamburger Fortbildungsverordnung von 2011 wurde novelliert. Künftig gibt es drei Niveaustufen. Die Zielgruppe hat sich auch auf Pflegefachkräfte in Krankenhäusern erweitert.

Im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen sind vorrangig die Mittel der Agentur für Arbeit im Rahmen des SGB III nach dem neuen Gesetz zur „Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ (Qualifizierungschancengesetz) und Mittel im Rahmen des „Gesetzes zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“ (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG) zu nutzen. Eine Förderung von Qualifizierungen ist nur dann möglich, wenn weder eine Förderung der Agentur für Arbeit noch eine Förderung über das Aufstiegs-BAföG möglich ist.

Auch wenn die Verantwortung für die betriebliche berufliche Fort- und Weiterbildung vorrangig bei den Arbeitgebern liegt, sind doch weitergehende Anstrengungen erforderlich, um die mit dem Wandel von Kompetenz- und Qualifikationsprofilen vorhandenen Herausforderungen zu meistern. Entsprechend der Säulen 1 und 4 der Fachkräftestrategie soll deshalb hier weiter interveniert werden.

Das zu fördernde Projekt soll dazu führen, dass mehr Beschäftigte in der Pflege eine Qualifizierung wahrnehmen. Ziel ist, dass beschäftigte Pflegekräfte im Beruf verbleiben. Der Pflegeberuf soll für Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowie für Quereinsteigende attraktiver werden und damit die Zahl der Berufseinsteigenden gesteigert werden. Pflegekräfte sollen über Qualifizierungsmöglichkeiten informiert und während der Maßnahmen begleitet werden. Aus- und Fortzubildende, die Hilfe in herausfordernden Lebens- und Arbeitssituationen benötigen, sollen beraten und begleitet werden, um eine Vertragslösung zu vermeiden. Gefördert werden sollen Beschäftigte in stationären und ambulanten Einrichtungen der Pflege sowie in Krankenhäusern (im Folgenden: Hamburger Betriebe).

Ansatzpunkt ist die Qualifizierung schon in der Pflege Beschäftigter. Flankierend sollen Maßnahmen beworben und an Aus-, Fort- und Weiterbildung interessierte Beschäftigte zu Angeboten beraten werden. Projektteilnehmende und andere Aus- und Fortzubildende in schwieriger Arbeits- und Lebenssituation, die das jeweilige Qualifizierungsziel gefährden könnte, sollen beraten und begleitet werden, um Abbrüche zu vermeiden. Pflegekräfte mit Personalverantwortung sollen für das Thema sensibilisiert und qualifiziert werden.

## 2. Rahmenbedingungen der Projektförderung<sup>3</sup>

<b>Nummer der Leistungsbeschreibung</b>	<b>LB_SPZ1-3</b>
<b>Förderziele</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qualifizierung von ungelernten Kräften zu Assistenzkräften</li><li>• Qualifizierung von Assistenz- und Helferkräften zu Fachkräften</li><li>• Erleichterung des beruflichen Aufstiegs durch Förderung von Leitungsweiterbildungen</li><li>• Verbleib in der Pflege durch das Angebot von fachspezifischen Fort- und Weiterbildungen</li></ul>

<sup>3</sup> Inklusive Abgrenzung zu bestehenden Förderangeboten

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen</li> </ul>
<b>Zielgruppe/n</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Pflege Beschäftigte (Hauptzielgruppe)</li> <li>• An einer Beschäftigung in der Pflege oder Pflegeausbildung Interessierte</li> </ul>
<b>Zeitraum</b>	<p>01. Juli 2021 – 30. Juni 2025</p> <p>Der tatsächliche Förderbeginn hängt vom Zeitpunkt der Beschlüsse zum Mehrjährigen Finanzrahmen und zu den Strukturfondsverordnungen auf europäischer Ebene ab.</p>
<b>Förderumfang</b>	1 Projekt
<b>Zur Verfügung stehende Gesamtmittel</b>	<p>Für das o. g. Projekt und den o. g. Zeitraum (2021 – 2025) stehen insgesamt bis zu 2.020.000 Euro an Zuwendungsmitteln zur Verfügung (Gesamtkosten einschl. Freistellungen/Eigenmittel: 4.750.000 €), die sich wie folgt aufteilen:</p> <p>Europäischer Sozialfonds: 1.900.000 €          Sozialbehörde (Amt Gesundheit): 60.000 €          Sozialbehörde (Amt Arbeitsmarkt und Integration): 60.000 €</p> <p>Die Zuwendung kann nur bewilligt werden, wenn im Projektverlauf zusätzlich Freistellungen in Höhe von mindestens 2.605.000 € und Eigenanteile der Teilnehmenden in Höhe von 125.000 € nachgewiesen werden.</p>
<b>Nutzung vereinfachter Kostenoptionen</b>	<p>Die bewerbende Einrichtung ist verpflichtet, das Projekt unter Nutzung <b>einer</b> der folgenden Kostenoptionen umzusetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pauschalfinanzierung für indirekte Kosten in Bezug auf Finanzhilfen in Höhe von 15 % der förderfähigen direkten Personalkosten nach Artikel 49 Absatz (b) der VO (EU) XXXX</li> <li>• Pauschalfinanzierung in Höhe von 40 % für förderfähige Kosten, die keine direkten Personalkosten in Bezug auf Finanzhilfen betreffen, nach Artikel 51 Absätze (1) und (3) VO (EU) XXXX</li> <li>• Pauschalfinanzierung von direkten Personalkosten in Höhe von 20 % bezogen auf die direkten Kosten des Vorhabens nach Artikel 50 Absatz (a) der VO (EU) XXXX</li> </ul> <p>Der ESF-Verwaltungsbehörde obliegt die Entscheidung darüber, ob die gewählte Option tatsächlich zum Tragen kommt.</p> <p>Zur Berechnung der Kofinanzierung von ALG II ist ein Standardeinheitskostensatz in Höhe von 443,85 Euro je TN/Monat zu verwenden.</p>
<b>Durchführungsort</b>	Durchführungsort des Vorhabens ist Hamburg
<b>Antragsberechtigte</b>	Antragstellende Einrichtungen können natürliche und juristische Personen sein. Eine einzelbetriebliche Förderung ist nicht möglich.

	Es können nur Personen gefördert werden, die entweder in Hamburg wohnhaft oder beschäftigt sind.
<b>Abgabefrist</b>	06. September 2020

### **3. Anforderungen – Antragsstellende Einrichtungen müssen folgenden Anforderungen genügen:**

- Expertise in der Durchführung vergleichbarer Projekte: Angesichts der Komplexität des Projektes und der sich während der Projektlaufzeit ändernden Rahmenbedingungen muss der Träger Erfahrungen mit vergleichbaren ESF-Projekten nachweisen
- Sehr hohe Kompetenz hinsichtlich der bisherigen und aktuellen Wege in die Pflegeberufe und zu den Finanzierungsmöglichkeiten von Aus-, Fort- und Weiterbildung einschließlich der rechtlichen Grundlagen
- Gute Vernetzung im Berufsfeld Pflege (Schulen, Weiterbildungsträger, Arbeitgeber/Ausbildungsträger, Arbeitsagentur)
- Kooperationsfähigkeit: Der Träger muss in der Lage sein, Einrichtungen unabhängig von ihrer verbandlichen Bindung anzusprechen und deren Eigenbeiträge sicherzustellen
- Bereitschaft eine Lenkungsgruppe einzurichten und mit ihr zu kooperieren, in der neben dem Projektträger die beteiligten Behörden (Sozialbehörde (Amt für Arbeit und Integration sowie Amt für Gesundheit), Hamburger Institut für Berufliche Bildung) und die Arbeitsagentur vertreten sind

#### **3.1 Konzeptionelle Anforderungen**

Das einzureichende Konzept muss folgende Anforderungen erfüllen:

- Beschreibung der Projektkonstruktion
- Beschreibung der Umsetzungsschritte der einzelnen Projektbausteine
- Nachweis oder Belege der Fähigkeit, sie umzusetzen
- Darstellung, welche Aufgaben durch Kooperationspartner und welche selbst erledigt werden
- Darstellung des vorhandenen und benötigten Personals und seiner Qualifikation

Die Leistungen des Projektes sollen sich aus folgenden Modulen zusammensetzen:

#### 1. Qualifizierung von Assistenz- und Helferkräften zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann in verkürzter Form

- Sollte noch kein Curriculum, ggf. mit Berücksichtigung der im Gesetz gegebenen Wahlmöglichkeit beim Ausbildungsziel/-abschluss, vorliegen: die Entwicklung bzw. Anpassung eines Curriculums
- Erprobung des Curriculums
- Unterstützung, insbesondere Organisation und Koordinierung und enge sozialpädagogische Begleitung
- Qualifiziert werden sollen überwiegend Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Pflege – Gesundheits- und Pflegeassistent (GPA), staatlich

anerkannte Altenpflegehelferinnen und -helfer, Krankenpflegehelferinnen und -helfer oder vergleichbare Abschlüsse (siehe § 11 ff. PfBG)

- Es soll mindestens ein Kurs in Teilzeit angeboten werden
- Es sollen Pflegeschulen unterschiedlichen Typs mit der Durchführung beauftragt werden (staatlich, privat, krankenhaus- oder altenpflegenah)

## 2. Qualifizierung von Hilfskräften in der Pflege zur Gesundheits- und Pflegeassistenz in verkürzter Form

- Entwicklung bzw. Anpassung und Erprobung eines Curriculums, an das noch anzupassende GPA-Gesetz
- Qualifiziert werden sollen ungelernete Beschäftigte in der Pflege, die u. a. über möglichst insgesamt zwei Jahre Berufserfahrung in Vollzeit verfügen
- Unterstützung, insbesondere Organisation und Koordinierung und enge sozialpädagogische Begleitung
- Es soll mindestens ein Kurs in Teilzeit angeboten werden

## 3. Leitungsqualifizierungen in der Pflege

- Qualifiziert werden sollen die unter § 5 der Wohn- und Betreuungspersonalverordnung (WBPersVO), a), b) und c) aufgeführten Fachkräfte bzw. Fachkräfte nach dem Pflegeberufgesetz. Bei weiteren in der WBPersVO aufgeführten Fachkräften kann es Einzelfallentscheidungen nach Maßgabe der gesetzlichen und/oder vertraglichen Grundlagen geben
- Förderung von Teilnehmenden der aufeinander aufbauenden kompetenzorientierten Leitungsqualifizierungen der Niveaus Basis (540 Stunden)<sup>4</sup> und Aufbau (340 Stunden)

## 4. Fachspezifische Fort- und Weiterbildungen

Ein wichtiges fachpolitisch Ziel ist sowohl aus der Sicht der Arbeitsmarkt- wie der Pflegepolitik der langfristige Verbleib der Beschäftigten im Berufsfeld. Neben der Entwicklung einer Aufstiegsperspektive (s. Modul 3) sind hier fachspezifische Fortbildungen ein wichtiges Instrument. Zu bevorzugen sind hier insbesondere diejenigen Fortbildungen, die dazu befähigen, die berufsspezifischen Belastungen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu vermindern.

- Gefördert werden sollen in der Regel geeignete Pflegefachkräfte in Hamburger Betrieben

---

<sup>4</sup> Nach dem AFBG können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das sogenannte Aufstiegs-BAföG bei der Handwerkskammer Hamburg beantragen. Eine Förderung im Rahmen des Aufstiegs-BAföG ist grundsätzlich möglich, wenn es sich um eine Aufstiegsqualifizierung handelt, die mit einem staatlichen Abschluss bestätigt wird. Die Maßnahme muss mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Noch nicht abschließend geklärt ist, ob das Fortbildungsmodul Basis auf eine öffentlich-rechtlich geregelte Prüfung auf Grundlage der §§ 53 und 54 des Berufsbildungsgesetzes oder gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen vorbereitet. Nach § 14 Abs. 1 der Besondere Rechtsvorschriften für die Durchführung der Fortbildung und Prüfung zur Leitung von Einrichtungen und Diensten im Geltungsbereich des HmbWBG sowie zur Stationsleitung in Krankenhäusern vom 25.6.2019 erwerben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nur mit dem erfolgreichen Abschluss auf den Niveaustufen Aufbau und Vertiefung eine staatliche Anerkennung. Daher geht die Fachbehörde zunächst davon aus, dass eine Förderung nach dem AFBG nicht möglich ist. Sollte die Leistungsqualifizierung des Niveau Basis dennoch über das AFBG förderfähig sein, ist die Förderung dieser Teilnehmenden nicht Bestandteil des Projekts.

- Förderung von Fort- und Weiterbildungen im Umfang von in der Regel bis zu einschließlich 120 Stunden, hierzu gehören:
  - Beraterin bzw. Berater der gesundheitlichen Versorgungsplanung für die letzte Lebensphase nach § 132g SGB V (60 Stunden)
  - Gewaltprävention (80 Stunden)
  - Wundexpertin bzw. Wundexperte ICW (56 Stunden)
  - Schmerzmanagement/Pain Nurse (52 Stunden)
  - Pflegeexpertin bzw. Pflegeexperte Mundgesundheit (20 Stunden)
  - Hygiene-, Risiken- und Infrastruktur-Resilienzmanagement (60 Stunden)
  - Digitale Grundkompetenz (40 Stunden)
  - Gesundheitsförderung (ca. 40 Stunden). Hierzu gehört die Entwicklung einer Fortbildung in Kooperation mit Hamburger Bildungsträgern und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).
- Schulungsangebot für Pflegekräfte mit Personalverantwortung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Mindestens eine eintägige Fortbildung innerhalb der Projektlaufzeit soll für 20 Teilnehmende angeboten werden.

### 5. Kompetenzzentrum

- Im Prozess des aktuellen Systemwechsels in der Pflegeausbildung, in der Fort- und Weiterbildung und - in Teilen auch - in der Bildungsförderung sowie mit Blick auf die zunehmende Mobilität von Pflegekräften ist eine kompetente Beratung und Begleitung von immer größerer Bedeutung. Bei Eintritt von herausfordernden Lebens- und Arbeitssituationen, die das Erreichen des Qualifikationszieles gefährden, soll das Projekt eingreifen, um Abbrüche von Aus- und Weiterbildungen möglichst zu vermeiden. Es soll eine Anlaufstelle für Interessierte, Beschäftigte und Betriebe angeboten werden. Die Anlaufstelle soll folgende Leistungen erbringen:
  - Information und Beratung zu den Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Pflege
  - sozialpädagogische Begleitung und Beratung der Teilnehmenden in Qualifizierungsmaßnahmen
  - telefonische Beratung, persönliche Sprechzeiten, ein begleitendes Case-Management mit ratsuchenden Pflegekräften und weiteren beteiligten Akteuren und eine aufsuchende Beratung im betrieblichen, sozialen oder schulischen Umfeld

### **3.2 Querschnittsziele**

Erforderlich sind darüber hinaus Angaben darüber, welcher Beitrag mit der Maßnahme zur Erreichung der Querschnittsziele des ESF geleistet wird (Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Gleichstellung von Frauen und Männern, Nachhaltigkeit, Ökologische Nachhaltigkeit). Bitte richten Sie Ihre diesbezüglichen Angaben an den folgenden Leitsätzen aus:

### **3.2.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung**

Das geplante Projekt:

- richtet sich gegen die Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen im allgemeinen;
- leistet einen Beitrag zur Umsetzung des Hamburger Integrationskonzepts, einschließlich der interkulturellen Öffnung in der Personalentwicklung der Vorhabenträger (Anteil des geplanten Projektpersonals mit Migrationshintergrund);
- fördert gezielt eine von Diskriminierung bedrohte Bevölkerungsgruppe (aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Ausrichtung).

### **3.2.2 Gleichstellung von Frauen und Männern**

Das geplante Projekt:

- eröffnet Frauen oder Männern Zugang zu Berufsfeldern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind;
- verbessert Gleichstellungschancen durch Veränderung von Strukturen (z. B. Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit);
- erleichtert Frauen den Zugang zu Führungspositionen;
- richtet sich auf den Abbau von geschlechtsspezifischen Hindernissen im lebensweltlichen Bezug (z. B. durch Sensibilisierung, Orientierung, Abbau von Stereotypen).

### **3.2.3 Nachhaltigkeit**

Das geplante Projekt zielt auf:

- die nachhaltige Stabilisierung im Anschluss von vorangegangenen Orientierungs- und Integrationsmaßnahmen;
- die Persönlichkeitsentwicklung von Einzelnen und deren dauerhafte Integration in das Erwerbsleben;
- die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Quartieren mit besonderem Entwicklungsbedarf.

### **3.2.4 Ökologische Nachhaltigkeit**

Das geplante Projekt:

- achtet auf eine ökologisch nachhaltige Arbeitsweise;
- schafft ein Bewusstsein für die Verbindung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Themen;
- übernimmt Umweltverantwortung.

### **3.3 Transnationale Zusammenarbeit**

Die Bereitschaft zur transnationalen Zusammenarbeit mit europäischen Partnern wird bei Bedarf erwartet. Falls vorhanden, nennen Sie bisherige Erfahrungen, insbesondere hinsichtlich der Umsetzung der EU-Ostseestrategie.



#### 4. Zielzahlen und Projektcontrolling

##### 4.1 ESF-relevante Ziel- und Erfolgskennzahl

Zielobjekt	Zielzahl	Kriterium Erfolgskennzahl (Ergebnis)	Erfolgskennzahl
Anzahl an <b>Teilnehmenden</b> von Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt (mind. 700)	<b>Bitte angeben</b>	Teilnehmende, die nach Austritt auf Arbeitsuche sind oder eine Qualifizierung erlangen oder eine schulische/berufliche Ausbildung absolvieren oder einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz haben. Als Nachweis der Qualifizierung dient ein Zertifikat.	Bitte angeben

(Hinweis: Bitte verwenden Sie die grau hinterlegte Zahl ebenfalls im Kalkulationsformular als Anzahl der Zielobjekte dort)

Hinweis: Alle Projektteilnehmenden sind verpflichtet, eine Einverständniserklärung abzugeben und den ESF-Teilnehmendenfragebogen (siehe Website [esf-hamburg.de](http://esf-hamburg.de)) vollständig und wahrheitsgemäß auszufüllen. Eine Weigerung führt zum Projektausschluss. Unvollständig ausgefüllte Fragebögen können deshalb nicht in das Teilnehmendenerfassungssystem übertragen werden und tragen somit auch nicht zum Erreichen des Projekterfolgs bei. **Die Mindestteilnahmedauer im Projekt beträgt insgesamt acht Stunden.**

##### 4.2 Weitere (fachpolitisch) relevante Ziel- und Erfolgskennzahlen

Zielobjekt	Zielzahl	Erfolgskriterium	Erfolgs-kennzahl
Qualifizierung von Assistenz- und Helferkräften zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann (mind. 75)	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Austritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Abschluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben
Qualifizierung von Hilfskräften in der Pflege zur Gesundheits- und Pflegeassistenz (mind. 45)	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Austritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Abschluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben
Leistungsqualifizierungen in der Pflege (mind. 110)	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Austritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Abschluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben
Fachspezifische Fort- und Weiterbildungen (mind. 360)	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Austritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Abschluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben

An einer Schulung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen teilnehmende Pflegekräfte mit Personalverantwortung (mind. 20)	Bitte angeben	--	--
--	---------------	----	----

Alle unter Punkt 4.1 und 4.2 genannten Ziel- und Erfolgskennzahlen sind in das Formular ESF-Projektvorschlag in den Abschnitt „Darstellung der Ziel- und Erfolgskennzahlen“ zu übernehmen und dort zu quantifizieren. Achten Sie außerdem auf Übereinstimmung der Angaben zur Zielzahl in den Formularen Projektvorschlag und Kalkulation.

Es ist erforderlich, dass der Träger ein aussagefähiges und nachvollziehbares Projektcontrolling aufbaut. Dazu gehören neben der Erfassung der erforderlichen Daten zur Abbildung der Ziel- und Erfolgserreichung (Soll-Ist-Abgleich) auch differenzierte Angaben zur Kostenstruktur (z. B. Kosten pro Qualifizierung/Kosten pro Vermittlung) und regelhaft zum Verbleib der Teilnehmenden (innerhalb von vier Wochen und sechs Monate nach Projektaustritt).

## 5. Anforderungen an den Projektvorschlag

Das Wettbewerbsverfahren bezweckt, hinreichend konkretisierte Projektvorschläge zu erhalten, die die Gewähr bieten, die beabsichtigten Ziele zu erreichen.

Interessenten werden gebeten, eine Projektkonzeption und eine Kurzkalkulation einzureichen. Dafür sind nur die auf der Website [www.esf-hamburg.de](http://www.esf-hamburg.de) hinterlegten Formulare „ESF-Projektvorschlag 2020“ und „ESF-Kurzkalkulation 2020“ zu benutzen. Die Verwendung älterer/ anderer Formulare ist nicht zulässig. Das Formular „Projektvorschlag“ sollte vollständig ausgefüllt werden, d. h. zu allen genannten Punkten werden Aussagen erwartet. Die Kurzkalkulation muss sich inhaltlich auf das Konzept beziehen und muss neben den Einnahmen und Ausgaben auch Angaben zur Anzahl Zielobjekte und zur Laufzeit enthalten. Beide Dokumente müssen von der gleichen zeichnungsberechtigten Person unterschrieben werden.

Eingereichte Projektvorschläge, die formlos Projektangaben beinhalten, werden nicht berücksichtigt. Wir bitten Sie, sich im eigenen Interesse prägnant auszudrücken.

Der Projektvorschlag darf den Gesamtumfang von **zehn Seiten** nicht überschreiten, die Schriftgröße 11 pt ist beizubehalten (den Projektvorschlag darüber hinaus inhaltlich ergänzende Anlagen sind nicht zulässig und im Konzept darf nicht auf solche Anlagen verwiesen werden, es sei denn in der Leistungsbeschreibung wird eine zusätzliche Anlage explizit gefordert).

Darüber hinaus ist folgende Anlage **zwingend** beizufügen:

- **Kosten- und Finanzierungsplan**

Folgende Unterlagen sind **nur nach Erteilung eines Zuschlags** im Rahmen des Zuwendungsverfahrens im Anschluss an das Wettbewerbsverfahren in aktueller Fassung zusammen mit der ausführlichen Projektkalkulation einzureichen:

- Liste der Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglieder
- Kopie des Handels- bzw. Vereinsregisterauszugs
- Kopie der derzeit gültigen Satzung/des Gesellschaftsvertrages
- Umsatz des Trägers (Kopien der Bilanzen der letzten drei Jahre)
- Organigramme (Organisation/Projekt)
- Adressen und Kurzbeschreibung aller Durchführungsorte des Projekts
- Angaben zur Beschäftigtenzahl (gesamt und für den Geschäftsbereich, der das Projekt durchführen soll)
- Stellenbeschreibungen und Qualifikationen des geplanten Personals
- Bei tarifvertraglicher Bindung der Tarifvertrag sowie einen für das einzusetzende Projektpersonal gültigen, anonymisierten Arbeitsvertrag in dem Bezug auf den entsprechenden Tarifvertrag genommen wird.

**Nicht fristgerecht eingereichte oder unvollständig ausgefüllte Projektvorschläge und/oder Kalkulationsformulare führen zum Ausschluss der antragstellenden Einrichtung aus dem Wettbewerbsverfahren.**

## **6. Bewertung der Projektvorschläge**

Fristgerecht eingegangene Projektvorschläge werden von einer Auswahlkommission geprüft und bewertet. Im ersten Schritt werden die formale Vollständigkeit (Ausschlusskriterium) und die grundsätzliche Förderfähigkeit geprüft.

In die Bewertung werden alle nummerierten Kriterien im Formular Projektvorschlag einbezogen und zusammen mit bis zu 75 % gewertet. Unvollständige oder fehlende Angaben wirken sich negativ auf die Gesamtbewertung Ihres Projektantrags aus. Die Kosten pro Zielobjekt (siehe Kriterium) fließen mit 20 % und die Tarifgebundenheit mit 5 % in die Bewertung ein.

## **7. Antragsstelle**

**Die Projektkonzeptionen sind inklusive aller Anlagen in der oben genannten Reihenfolge in einfacher Ausfertigung in Papierform einzureichen bei:**

Abteilung Arbeitsmarktpolitik  
Referat ESF-Programmsteuerung  
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration  
Hamburger Straße 47  
22083 Hamburg

Bitte reichen Sie darüber hinaus Ihren Projektvorschlag sowie den Kostenplan (weiterhin im Excel-Format xls) per Mail ein: [esf-wettbewerbsverfahren@soziales.hamburg.de](mailto:esf-wettbewerbsverfahren@soziales.hamburg.de)

Verwenden Sie diese E-Mail-Adresse auch für Rückfragen.

**Sollten Sie sich auf mehrere Leistungsbeschreibungen bewerben, schicken Sie bitte für jede Leistungsbeschreibung eine gesonderte E-Mail. Verwenden Sie im Betreff bitte folgende Angabe:** Projektvorschlag Nr. der Leistungsbeschreibung / Name ihrer Organisation **(Beispiel Projektvorschlag LB\_SPZ1 - 5 / XXXXX).**