



Kofinanziert von der
EUROPÄISCHEN UNION



ESF-Wettbewerbsverfahren 2024
Leistungsbeschreibung ESF Nr.: SPZ A-9

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

Die im ESF Plus Programm¹ für die Freie und Hansestadt in der ESF-Förderperiode 2021-2027 geplanten Maßnahmen werden im Rahmen von Wettbewerbsverfahren vergeben. Näheres dazu regelt die [ESF-Förderrichtlinie](#) der Förderperiode 2021-27 auf der Webseite zum ESF Plus in Hamburg www.esf-hamburg.de. Unter Bezug auf diese Förderrichtlinie zielt die vorliegende Aufforderung auf die Abgabe eines Projektvorschlags:

**Durch „Qualifikation für alle“ in sichere Arbeitsplätze und zu guter Pflege – „Pflege
2028“**

Leistungsbeschreibung

1. Anlass der Aufforderung

Der Mangel an qualifizierten Pflegekräften aller Niveaus in der Akut- und Langzeitversorgung ist – ohne die jeweiligen Arbeitgeber zu entpflichten – eine der größten Herausforderungen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Hamburg. Mit der Alterung der Bevölkerung steigt die Nachfrage nach professioneller, möglicherweise in ihrer Kompetenz erweiterter Pflege, perspektivisch auch in Kooperation mit weiteren Berufsgruppen im Gesundheitswesen sowie mit Angehörigen und zivilgesellschaftlichen Netzwerken vorzugsweise im Quartier. Zugleich sinkt in Folge geburtenschwächerer Jahrgänge und des – auch vorzeitigen – Berufsaustritts beschäftigter Pflegekräfte 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. Laut einer Prognose des Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR im Auftrag der Sozialbehörde wird der Fachkräftemangel in allen Bereichen der Gesundheitswirtschaft in Hamburg bis 2030 zunehmen. Danach erhöht sich der Personalmangel bei Gesundheits- und Krankenpflegekräften (auf vier Qualifikationsniveaus) in der Langzeitpflege und der Pflege im Krankenhaus von 2.400 auf 5.700 Kräfte im Jahr 2030. In der Altenpflege steigt das Defizit von 1.400 auf 3.400 Kräfte. In diesen Berufen gibt

¹ Das ESF Plus Programm für Hamburg kann im Downloadbereich der Förderperiode 2021-27 auf der Webseite zum ESF Plus in Hamburg www.esf-hamburg.de abgerufen werden.

es besonders viele ältere Beschäftigte und es wird der höchste relative Mangel bei den verglichenen Berufen entstehen.

Um dem Fachkräftebedarf in der Pflege entgegenzuwirken sind verstärkte Anstrengungen in Bezug auf die Durchführung der Ausbildung und die attraktive Gestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich. Ausbildungsabbrüche sollen vermieden und der Verbleib im Beruf nach Abschluss der Ausbildung gefördert werden. Weitere Ziele sind die Rückkehr bzw. der Wiedereinstieg in den Beruf und in die Vollbeschäftigung.

Mitte Dezember 2021 beschäftigten die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Hamburg 27.496 Personen, darunter 8.882 Beschäftigte mit einer dreijährigen Fachkräfteausbildung in der Pflege und 2.899 Beschäftigte mit einer Helferausbildung in der Pflege. Ohne pflegerischen Berufsabschluss waren 5.531 Beschäftigte tätig.

Die seit Januar 2020 eingeführte generalistische Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) wird eine höhere 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.

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 unter anderem möglichst der persönlichen Entwicklung Raum geben. Pflegefachkräfte lassen sich unter anderem durch berufsbegleitende Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Verbleib im Beruf motivieren. Zusätzlich kann die Zahl der Berufseinsteigenden durch Qualifizierung und Ausbildung von bisher nicht qualifizierten Beschäftigten sowie durch niedrighschwellige Angebote der Berufsvorbereitung (im Sinne von Ausbildungsvorbereitung) erhöht werden. Insbesondere (alleinerziehende) Frauen, Personen mit Migrationsgeschichte sowie nicht einschlägig qualifizierte Pflegekräfte im höheren Alter profitieren von einem breitgefächerten Qualifizierungsangebot. Von zunehmender Bedeutung für die Fachkräftesituation und Qualität in der pflegerischen Versorgung wird ein Personal- bzw. Qualifizierungsmix mit schlüssigen, zielgruppenorientierten, dabei barrierearmen Bildungsketten sein, wobei auf allen Niveaus der Verbesserung der Sprachkompetenz große Aufmerksamkeit gebührt.

Qualifizierungsabbrüchen muss präventiv durch zielgruppenorientierte Beratung und Vermeidung von Fehlorientierungen sowie akut durch ein sozialpädagogisches Coachingangebot entgegengewirkt werden.

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

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 mit Blick auf eine bundeseinheitliche Regelung der Assistenz Ausbildung 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 verkürzte Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann nach erfolgreichem Abschluss der GPA-Ausbildung ermöglicht werden.

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 anschließende Gesetze) und Mittel im Rahmen des in der Handwerkskammer mit der entsprechenden Geschäftsstelle umgesetzten „Gesetzes zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“ (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG) zu nutzen. Eine Förderung von Qualifizierungen durch das ESF-Projekt ist nur dann möglich, wenn weder eine Förderung der Agentur für Arbeit noch eine Förderung im Rahmen des Aufstiegs-BAföG möglich ist.

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

Das zu fördernde Projekt soll dazu führen, dass mehr Beschäftigte aller Ausgangsniveaus und Altersgruppen in der Pflege eine berufsbegleitende Qualifizierung wahrnehmen oder auf

eine Pflegeausbildung vorbereitet werden. Ziel ist, dass beschäftigte Pflegekräfte in einem für sie perspektivenreichen und sie nicht überfordernden 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 Pflegekräfte in Hamburger stationären und ambulanten Einrichtungen der Langzeitpflege (in Einzelfällen auch in fachlich angrenzenden Einrichtungen) sowie - im Sinne der Integration der Sektoren und der Gleichberechtigung - in Hamburger Krankenhäusern (im Folgenden: Hamburger Betriebe), wohlwissend, dass die starke Nachfrage durch Pflegekräfte auch aus großen Krankenhäusern das zu fördernde Projekt an Leistungsgrenzen bringen und hier möglicherweise Förderbeschränkungen zur Folge haben kann.

Ansatzpunkt ist die Qualifizierung schon in der Pflege Beschäftigter oder offenbar einstiegsbereiter Personen. Flankierend sollen Maßnahmen beworben und an Aus-, Fort- und Weiterbildung interessierte Beschäftigte und weitere Interessierte zu Angeboten beraten werden. Vor allem Projektteilnehmende, ggf. auch weitere Aus- und Fortzubildende in schwieriger Arbeits- und/ oder Lebenssituation, die das jeweilige Qualifizierungsziel gefährden könnte, sollen beraten und begleitet werden, um Abbrüche zu vermeiden.

Das Vorhaben nimmt Bezug zu folgenden Hamburger Fachstrategien:

1. Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs
2. Demografiekonzept Hamburg 2030
3. Rahmenplanung der pflegerischen Versorgungsstruktur bis 2026

Das Vorhaben soll zum spezifischen Ziel

a) Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und Aktivierungsmaßnahmen für alle Arbeitssuchenden, insbesondere für junge Menschen, vor allem durch die Umsetzung der Jugendgarantie, für Langzeitarbeitslose und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen sowie für Nichterwerbspersonen, sowie die Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit und der Sozialwirtschaft

im ESF Plus Programm für Hamburg beitragen.

2. Rahmenbedingungen der Projektförderung²

Nummer der Leistungsbeschreibung	SPZ A-9
Förderziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beratende Unterstützung von Assistenz- und Helferkräften in der generalistischen Pflegeausbildung • Qualifizierung von ungelernten Kräften zu Assistenzkräften (verkürzte landesrechtlich geregelte GPA, 16 Monate) • Qualifizierung von berufs- bzw. ausbildungserfahrenen Pflegekräften zu Assistenzkräften (verkürzt, nach bundeseinheitlicher Regelung) • Erleichterung des beruflichen Aufstiegs durch Förderung von Leitungsweiterbildungen • Verbleib in der Pflege durch das Angebot von fachspezifischen Fort- und Weiterbildungen • Erleichterung des beruflichen Einstiegs- und Aufstiegs durch Förderung von Berufsvorbereitungskursen und Grundqualifikationen (hier Qualifikationsniveau 2) • Akute Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie • Präventive Vermeidung von Qualifizierungsabbrüchen durch individuelle bzw. zielgruppenspezifische Beratung
Zielgruppe/n	<ul style="list-style-type: none"> • In der Pflege Beschäftigte (Hauptzielgruppe) • An einer Beschäftigung in der Pflege oder an Pflegeaus-, Fort- und Weiterbildung interessierte Akteure (Einsteiger:innen, Hamburger Betriebe)
Zeitraum	01.01.2025 – 31.12.2028
Förderumfang	1 Projekt, Kooperationen in Form von Teilprojekten sind möglich, aber vertraglich zu regeln

² Inklusive Abgrenzung zu bestehenden Förderangeboten

<p>Zur Verfügung stehende Gesamtmittel</p>	<p>Für das o. g. Projekt und den o. g. Zeitraum (2025 – 2028) stehen insgesamt bis zu 3.910.000 € an Zuwendungsmitteln zur Verfügung, die sich wie folgt aufteilen:</p> <p>ESF: 2.050.000 €</p> <p>Sozialbehörde (Amt AI): 1.800.000 €</p> <p>Sozialbehörde (Amt G): 60.000 €</p> <p><u>Private Mittel:</u></p> <p>Die Zuwendung kann nur bewilligt werden, wenn im Projektverlauf zusätzlich Freistellungen in Höhe von mindestens 1.700.0000 € und Eigenanteile der Teilnehmenden in Höhe von 280.000 € nachgewiesen werden.</p> <p>Gesamtfinanzierung: 5.890.000 €</p> <p><u>Haushaltsrechtlicher Widerrufsvorbehalt:</u></p> <p>Die ESF-Verwaltungsbehörde behält sich vor, die Förderentscheidung ganz oder teilweise zu widerrufen, wenn sie sich aus haushaltswirtschaftlichen Gründen dazu gezwungen sieht.</p>
<p>Nutzung vereinfachter Kostenoptionen (VKO)</p>	<p>Das Projekt wird folgender vereinfachter Kostenoptionen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pauschalfinanzierung für indirekte Kosten in Bezug auf Finanzhilfen in Höhe von 15 % der förderfähigen direkten Personalkosten nach Artikel 54 Absatz (b) der VO (EU) 2021/1060 <p>Informationen zur Umsetzung der VKO sind im Downloadbereich der Förderperiode 2021-27 auf der Webseite zum ESF Plus in Hamburg www.esf-hamburg.de zu finden.</p>
<p>Durchführungsort</p>	<p>Durchführungsort des Vorhabens ist Hamburg.</p>
<p>Antragsberechtigte</p>	<p>Antragstellende Einrichtungen können natürliche und juristische Personen sein. Eine einzelbetriebliche</p>

	Förderung ist nicht möglich. Es können nur Personen gefördert werden, die entweder in Hamburg wohnhaft oder beschäftigt sind.
Abgabefrist	26. Juli 2024

3. Anforderungen – Antragsstellende Einrichtungen müssen folgenden Anforderungen genügen:

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 Kooperationspartnerinnen und -partner 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 Hilfskräften in der Pflege zur Gesundheits- und Pflegeassistenz in verkürzter Form

Ausgebildete Assistenzkräfte sind im Zusammenhang eines schlüssigen Personalmixes von zentraler Bedeutung für die Sicherung der Fachlichkeit und Qualität der pflegerischen Versorgung. Aktuell wird ein Gesetzgebungsverfahren zur bundeseinheitlichen Regelung der Pflegeassistentenausbildung eingeleitet - für die landesrechtliche Regelung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz wird es eine Übergangsregelung geben.

Qualifiziert werden sollen nach den noch übergangsweisen geltenden landesrechtlichen Regularien ungelernte Beschäftigte in der Pflege, die über die nötigen Zugangsvoraussetzungen verfügen (verkürzt 16 Monate, ca. 1500 Stunden einschließlich Sprachunterricht, 23 Monate in Teilzeit). Perspektivisch sollen dazu ungelernte Pflegekräfte nach der voraussichtlich ab 2026 startenden bundeseinheitlich geregelten neuen Pflegeassistentenausbildung ggf. auch verkürzt qualifiziert werden.

- Das zu fördernde Projekt leistet Unterstützung, insbesondere Organisation und Koordinierung und enge sozialpädagogische Begleitung von Projektteilnehmenden
- Das zu fördernde Projekt berät potenzielle Auszubildende mit Berufserfahrung in der Pflege oder anderweitig erworbenen Kompetenzen, inwieweit eine Verkürzung der Ausbildung möglich ist. Sie klärt über Kompetenzfeststellungsverfahren auf und

unterstützt bei der Suche nach dem geeigneten Ausbildungsträger für Theorie und Praxis.

2. Leitungsqualifizierungen in der Pflege

Eröffnet werden für beschäftigte Pflegekräfte attraktive Aufstiegsperspektiven sowohl für einen langfristigen Verbleib im Beruf als auch mit Blick auf veränderte Anforderungen an Leitungskräfte im Zuge der Integration eines ausdifferenzierten Qualifizierungsmixes im Zuge neuer Personalbemessungsverfahren.

- 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) und Aufbau (340 Stunden)

3. Fachspezifische Fort- und Weiterbildungen

Ein wichtiges fachpolitisches Ziel ist sowohl aus der Sicht der Arbeitsmarkt- wie der Pflegepolitik der langfristige Verbleib zufriedener und handlungsfähiger Beschäftigter 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 Pflegekräfte in Hamburger Betrieben
- Förderung von Fort- und Weiterbildungen im Umfang von in der Regel bis zu einschließlich 120 Stunden (bei Kursen ohne AZAV-Zertifizierung und Förderung durch die Agentur auch darüber hinaus), hierzu gehören:
 - Palliative Care (160 Stunden, aktuell nicht zertifiziert)
 - Gerontopsychiatrie (200 Stunden, aktuell nicht zertifiziert)
 - Gewaltprävention (bis zu 80 Stunden)
 - Wundexpertin bzw. Wundexperte ICW (56 Stunden)
 - Schmerzmanagement/Pain Nurse (128 Stunden, aktuell nicht zertifiziert)
- Das Projekt nimmt Gespräche zur Entwicklung eines Fortbildungsformats zur Thematik der kultur- und gendersensiblen Pflege auf und fördert die Teilnahme

Das Angebot von Fortbildungen zur Umsetzung des Expertenstandards Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz wird geprüft.

4. Berufsvorbereitung (4a) und Erwerb von Grundqualifikationen (4b)

4a) Dem Fachkräftemangel in der Pflege kann nur teilweise mit der Konsolidierung der Situation von bereits Beschäftigten in der Pflege oder durch unmittelbare, nachschulische Werbung von Erstauszubildenden begegnet werden. In dem Modulteil „Berufsvorbereitung“ soll es darum gehen, erfahrenen, aber ungelerten und aktuell nicht beschäftigten Pflegekräften, aber auch in der Berufsfindung oder in der Ausbildungsplatzsuche befindlichen Personen (zunehmend auch aus Flüchtlingskreisen) einen niedrigschwelligen, vor allem die Sprachkompetenz stärkenden Zugang zu den Ausbildungen in der Pflege zu ermöglichen:

- Förderung von Berufsvorbereitungskursen mit Entwicklung der (fach-) sprachlichen Kompetenz (Dauer 6 Monate in Vollzeit mit Praktika, wünschenswert bzw. nach Möglichkeit: Orientierung am Qualifikationsniveau 2)
- Vermittlung von Praktika, um ein einen realistischen, ersten Eindruck vom Arbeitsalltag und erstes fachliches Wissen zu erlangen. Hierdurch soll der Start in eine Ausbildung erleichtert und Abbrüche verhindert bzw. reduziert werden.

4b) Grundqualifikation im stationären Personalmix: Qualifikationsniveau 2

Ein kreativer Personaleinsatz und ein ausgewogener, von entsprechenden Bildungsketten flankierter Qualifikationsmix kann dazu beitragen, die vorhandenen Personalressourcen besser zu nutzen und fachlich weiterzuentwickeln. Das sogenannte Rothgang-Gutachten hat unlängst auf das Erfordernis eines guten Qualifikationsmixes hingewiesen. Seit Juli 2023 gilt das neue Personalbemessungsverfahren für vollstationäre Pflegeeinrichtungen. Dabei wird die personelle Ausstattung in drei Qualifikationsstufen in Pflege und Betreuung unterteilt. Es zeichnet sich ab, dass in den kommenden Jahren die Umsetzung der Empfehlungen dieses Gutachtens stärker in den Fokus genommen werden. Dieser Teil des Moduls soll diesen Prozess mit Förderimpulsen unterstützen; gefördert werden:

- Ungelernte Pflegekräfte und Quereinsteigende in der stationären Pflege (Qualitätsniveau 2, Dauer 200 Stunden)

Auf einschlägige Veränderungen gesetzlicher Grundlagen, der Nachfrage oder des Angebotes soll ggf. in Abstimmung mit der Fachbehörde reagiert werden

5. Kompetenzzentrum mit Beratungsangebot

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 – auch um Fehlorientierungen mit Qualifizierungsabbrüchen vorzubeugen. Auch bei akutem Eintritt von herausfordernden Lebens- und/oder

Arbeitssituationen, die das Erreichen des Qualifikationszieles gefährden, soll das Projekt eingreifen, um Abbrüche von Aus- und Weiterbildungen möglichst zu vermeiden. Es soll insgesamt eine Anlaufstelle für Interessierte, Beschäftigte und Betriebe angeboten werden – wenn nötig mit Lotsenfunktion. Die Anlaufstelle soll folgende Leistungen erbringen:

- Information und Beratung aller interessierten Akteure zu Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Pflege, insbesondere für ungelernte Pflegekräfte in der HKP-Assistenz-Fortbildung sowie für Projektteilnehmende in der Grundqualifikation „Qualitätsniveau 2“
- sozialpädagogische Begleitung und Beratung der Teilnehmenden in Qualifizierungsmaßnahmen, im Rahmen des Möglichen auch von Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung, insbesondere solchen, die nicht schon im Beratungs- und Unterstützungszentrum Berufliche Schulen Hilfe finden können, weil sie an nichtstaatlichen Schulen unterrichtet werden
- telefonische Beratung, persönliche Sprechzeiten, ggf. ein begleitendes Case-Management mit ratsuchenden Pflegekräften und weiteren beteiligten Akteuren und eine aufsuchende Beratung im betrieblichen, sozialen oder schulischen Umfeld

Das geförderte Projekt kann und soll angesichts gravierender fachpolitischer Anpassungsbedarfe in Abstimmung mit der Fach- und mittelverwaltenden Behörde Förderziele und Leistungsmodule anpassen.

3.2. Anforderungen zu sekundären ESF Plus Themen

Entfällt

3.3. Bereichsübergreifende Grundsätze und sonstige Themen

Erforderlich sind darüber hinaus Angaben darüber, welcher Beitrag mit der Maßnahme zur Erfüllung der Bereichsübergreifenden Grundsätze (Gleichstellung von Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung, Nachhaltigkeit, Achtung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC)) sowie zur transnationalen Zusammenarbeit im ESF Plus geleistet wird. Bitte richten Sie Ihre diesbezüglichen Angaben an den folgenden Leitsätzen (Beispiele) aus:

3.3.1. 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).

3.3.2. 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;
- 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).

3.3.3. Nachhaltigkeit

Das geplante Projekt:

- berücksichtigt die Erfordernisse des Umweltschutzes zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung,
- **wird keine erheblichen negativen Auswirkungen auf die Umwelt haben (Ausschlusskriterium)**

3.3.4. Achtung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Alle Beteiligten des Projekts sind zur Achtung der GRC und zur Wahrung der GRC in der Umsetzung des Projekts verpflichtet. Mindestanforderung: Das geplante Projekt stellt sicher, dass alle Beteiligten und Teilnehmenden über die Rechte und Pflichten der GRC informiert sind (siehe Leitfaden zur GRC auf der Webseite zum ESF Plus in Hamburg www.esf-hamburg.de).

3.3.5. Transnationale Zusammenarbeit

Die Bereitschaft zur transnationalen Zusammenarbeit mit europäischen Partnern wird 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	Anzahl	Erfolgskriterium (Ergebnis)	Anzahl
Teilnehmende (mit einer Mindestteilnahmedauer im Projekt von acht Stunden)	Bitte angeben	Davon Teilnehmende, die nach Austritt auf Arbeitssuche sind, eine Qualifizierung erlangen oder eine schulische / berufliche Ausbildung absolvieren oder einen Arbeitsplatz haben (Als Qualifizierungsnachweis dient bspw. ein Zertifikat.)*	Bitte angeben

* Die Erfolgskriterien definieren sich durch die Verordnung (EU) 2021/1057 Anhang 1, ausgestaltet im ESF-Musterfragebogen zum Ergebnisindikator nach Projektende (innerhalb von vier Wochen), vgl. Nr. 9 ESF-Musterfragebogen und dazugehörige Erläuterungen.

Bitte beschreiben Sie in Ihrem Konzept das der Erreichung der Ziel- und Erfolgskriterien zugrunde liegende Curriculum sowie die (von Ihnen festgelegten) Bedingungen, nach denen diese Kriterien als erfüllt gelten.

Hinweis: Als Projektträger erheben sie eigenverantwortlich die in Anlage 1 der Verordnung (EU) 2021/1057 genannten teilnehmendenbezogenen Indikatoren (ein Musterfragebogen ist im Downloadbereich der Förderperiode 2021-27 auf der Webseite zum ESF Plus in Hamburg www.esf-hamburg.de zu finden). Die Übermittlung der Teilnehmenden-Daten erfolgt regelmäßig, spätestens quartalsweise, über die Teilnehmendenerfassungsdatenbank PATE. Teilnehmende sind verpflichtet, vollständige und wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Bei Weigerung liegt keine Förderfähigkeit vor, so dass keine Projektteilnahme möglich ist. 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, um als Teilnehmende bzw. Teilnehmender zu gelten, beträgt insgesamt acht Stunden.**

4.2. Weitere (fachpolitisch) relevante Ziel- und Erfolgskennzahlen

Zielobjekt	Anzahl	Erfolgskriterium (Ergebnis)	Anzahl
Qualifizierung von Hilfskräften in der Pflege zur Gesundheits- und Pflegeassistenz	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Aus-tritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Ab-schluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben
Leistungsqualifizierungen in der Pflege	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Aus-tritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Ab-schluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben
Fachspezifische Fort- und Weiterbildungen	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Aus-tritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Ab-schluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben
Berufsvorbereitung	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Aus-tritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Ab-schluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben
Grundqualifikation	Bitte angeben	Teilnehmende, die nach Aus-tritt eine Qualifizierung erlangt haben (erfolgreicher Ab-schluss). Der Nachweis der Qualifizierung erfolgt durch ein Zertifikat.	Bitte angeben

Alle unter Punkt 4.1 und 4.2 genannten Ziel- und Erfolgskennzahlen sind im Abschnitt „Darstellung der Ziel- und Erfolgskennzahlen“ der Online-Bewerbung zu übernehmen und dort zu quantifizieren.

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.

Projektvorschläge umfassen inhaltlich-konzeptionelle Angaben und eine Kurzkalkulation, die per Online-Bewerbung übermittelt werden.

Interessierte werden gebeten, ihre Interessenbekundung ausschließlich online unter: <https://wettbewerbsportal.esf-hamburg.de> einzureichen.

Die Angaben zum Konzept sollten vollständig, ausführlich und schlüssig sein, d.h. zu allen genannten Punkten werden Aussagen erwartet.

Die Kurzkalkulation muss sich inhaltlich auf das Konzept beziehen und sich innerhalb des für diese Leistungsbeschreibung geltenden Budgets bewegen. Erwartet werden vollständige Angaben zu Kosten und Finanzierung unter Bezug auf die in der Leistungsbeschreibung genannten Rahmenbedingungen.

Bitte planen Sie in der Kalkulation Kostensteigerungen, insbesondere Tarifsteigerungen, mit ein. Sofern für einen Zeitraum innerhalb der Projektlaufzeit noch keine tarifliche Entgeltsteigerung beschlossen sein sollte, ist ein rechnerischer Aufschlag zum letztgültigen Entgelt in Höhe von 2 % pro Kalenderjahr anzusetzen (immer beginnend ab dem nächsten Januar, auch wenn der letztgültige Tarifvertrag vor dem 31.12. eines Jahres endet).

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 ein für das einzusetzende Projektpersonal gültiger, anonymisierter Arbeitsvertrag in dem Bezug auf den entsprechenden Tarifvertrag genommen wird.

Nicht fristgerecht eingereichte oder unvollständig ausgefüllte Online-Bewerbungen 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 ihre Angaben in den einzelnen Konzeptkategorien 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 Punkt 4.1) fließen mit 20 % und die Tarifgebundenheit mit 5 % in die Bewertung ein.

7. Antragsstelle

Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde)
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Referat ESF-Programmsteuerung
Adolph-Schönfelder-Straße 5
22083 Hamburg

E-Mail: esf-wettbewerbsverfahren@soziales.hamburg.de