

Skizzenformular Interreg VI

Die Projektskizze soll eine kurze Beschreibung des Projekts und seiner Durchführung darstellen und eine erste Einschätzung der Förderfähigkeit im Rahmen des Interreg VI-Programms Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein ermöglichen.

1 Projekttitel

Bitte geben Sie hier (falls vorhanden auch den Kurztitel und) den Projekttitel Ihres Vorhabens an.

Skill&Grade Mix – Ein Modell zur Neuorganisation des Pflege-Managements auf Basis Berufserfahrung, Fähigkeiten und Ausbildungen von Mitarbeiter:innen

2 Projektkurzfassung

Bitte formulieren Sie hier einen kurzen Absatz zum Inhalt und Ziel des Projekts. Die Satzzeichen für die Kurzfassung sind auf 650 begrenzt.

(Bsp.: Das Ziel des Projektes ist es mittels...)

Es gibt zu wenig diplomierte Fachkräfte in der Langzeitpflege und im Vergleich zu anderen Branchen aktuell auch keine Anreize, um Spezialist:innen anzuwerben. Gewachsene Strukturen führen in der Praxis zu einer Kultur von „Alle-machen-alles“ ohne ersichtliche Attraktivität für neues Personal im Bereich Expert:innentum und Karrierepfade. Das Ziel des Projektes ist es mit einem neu organisierten Modell und bestehendem Fachpersonal die Attraktivität von Pflegeeinrichtungen als Arbeitgeber:innen zu steigern und dadurch die Qualität in der Langzeitpflege zu erhöhen. Das neue Modell soll ein Qualitätslabel für Mitarbeiter:innen werden.

3 Angaben zur Projektpartnerschaft

PP1 - Lead Partner

Vorname: Bernd

Nachname: Schuster

Organisation/Institution: Pflege und Sozialdienste Dornbirn gGmbH

Rechtspersönlichkeit: juristische Person des öffentlichen oder des privaten Rechts sowie deren Zusammenschlüsse

(als potentieller Förderempfänger müssen Sie über eine der folgenden Rechtspersönlichkeiten verfügen)

Anschrift: Höchsterstraße 30a, 6850 Dornbirn

(bei Schweizer Beteiligung mit Angaben des Kantons)

Staat/Land: Vorarlberg

Telefon: +43 5572 303 7000

E-Mail: bernd.schuster@dornbirn.at

Website: <https://pflegeheime.dornbirn.at>

PP2

Vorname: Lukas

Nachname: Schrattenthaler

Organisation/Institution: Gemeinde Sulzberg (Pflegewohnheim Sulzberg)

Rechtspersönlichkeit: juristische Person des öffentlichen oder des privaten Rechts sowie deren Zusammenschlüsse

(als potentieller Förderempfänger müssen Sie über eine der folgenden Rechtspersönlichkeiten verfügen)

Anschrift: Dorf 1, 6934 Sulzberg

(bei Schweizer Beteiligung mit Angaben des Kantons)

Staat/Land: Vorarlberg

Telefon: +43 5516 221312

E-Mail: lukas.schrattenthaler@sulzberg.at

Website: <https://www.sulzberg.at/Leben/Einrichtungen/Pflegewohnheim>

PP3

Vorname: Stefan

Nachname: Spieler

Organisation/Institution: Seniorenbetreuung Scheidegg gemeinnützige GmbH

Rechtspersönlichkeit: juristische Person des öffentlichen oder des privaten Rechts sowie deren Zusammenschlüsse

(als potentieller Förderempfänger müssen Sie über eine der folgenden Rechtspersönlichkeiten verfügen)

Anschrift: Am Sportplatz 7, 88175 Scheidegg

(bei Schweizer Beteiligung mit Angaben des Kantons)

Staat/Land: Freistaat Bayern

Telefon: +49 8381 8078090

E-Mail: s.spieler@sbs-scheidegg.de

Website: <https://www.sbs-scheidegg.de/>

PP4

Vorname: Christoph

Nachname: Brinz

Organisation/Institution: Seniorenheim Hege gemeinnützige GmbH

Rechtspersönlichkeit: juristische Person des öffentlichen oder des privaten Rechts sowie deren Zusammenschlüsse

(als potentieller Förderempfänger müssen Sie über eine der folgenden Rechtspersönlichkeiten verfügen)

Anschrift: Hege 5, 88142 Wasserburg

(bei Schweizer Beteiligung mit Angaben des Kantons)

Staat/Land: Freistaat Bayern

Telefon: +49 8382 989610

E-Mail: christoph.brinz@seniorenheim-hege.de

Website: <https://seniorenheim-hege.de/>

4 Geplanter Durchführungszeitraum

Projektstart: 01.01.2024

Projektende: 31.12.2026

5 Zu welchem Spezifischen Ziel und Indikatoren des Programms kann Ihr Projekt einen Beitrag leisten

Es stehen 11 spezifische Ziele zur Verfügung von denen lediglich eines ausgewählt werden darf. Innerhalb eines spezifischen Ziels können, wo möglich, mehrere Output- und Ergebnisindikatoren (RCO/RCR) vorhanden sein, von denen jedoch jeweils nur eine Kombination ausgewählt werden darf. Zur Überprüfung der Passgenauigkeit Ihres Projekts und entsprechenden Zuordnung zu einem konkreten spezifischen Ziel / Indikatorenset wird empfohlen, die Interreg VI ABH Programmdokumente a) Übersicht „Ziele und Indikatoren“ und b) „Indikatorenhandbuch“ zu konsultieren. Diese stehen auf der Programmwebsite www.interreg.org zum Download zur Verfügung. Zudem finden Sie im Anhang I zu diesem Skizzenformular eine ausführlichere Übersicht zum Inhalt der einzelnen Spezifischen Ziele und Indikatoren.

☐ **Spezifisches Ziel 6**

Indikatorenwahl: ☐ RCO83/RCR85 oder ☐ RCO85/RCR81

☒ **Spezifisches Ziel 7**

Indikatorenwahl: ☐ RCO117/RCR82 oder ☒ RCO87/RCR82

☐ **Spezifisches Ziel 8**

Indikatorenwahl: ☐ RCO84/RCR104

6 Projektinhalt

Geben Sie bitte hier einen Überblick zu Ihrem Projekt und beschreiben Sie:

➤ **Handlungsbedarf und grenzübergreifender Mehrwert**

Bitte skizzieren Sie, welcher Herausforderung sich Ihr Projekt annimmt und warum hierfür, gegenüber getrennten/nationalen Maßnahmen, ein grenzübergreifender Ansatz notwendig/vorteilhaft ist (z.B. höhere Effektivität/Effizienz, Synergieeffekte/Verbundvorteile).

Ganz Europa hat ein Pflegekräfte-Problem! Diese Lücke durch Anwerbung auf dem deutschen, europäischen oder internationalen Arbeitsmarkt zu schließen, wird schwierig. Zwar steigen in Österreich und Deutschland die Löhne in der Branche, die Zahl der Auszubildenden nimmt zu und auch die Regierungen wollen nachhelfen.

Doch die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich sind hart. Mangelnde Anerkennung führt zu Frust beim Pflegepersonal in der Langzeitpflege, was die Attraktivität bei diplomierten Fachkräften nicht erhöht. Die Fachlichkeit der unterschiedlichen Berufsgruppen PA, DSB, ... wird nicht im möglichen Ausmaß eingefordert und die fehlende Kommunikation zwischen diplomiertem Personal und jungen Mitarbeiter:innen ohne Erfahrung endet meistens in Überforderung. Von den unflexiblen Arbeitszeiten gar nicht zu sprechen.

Viele brechen daher ihre Ausbildung ab bzw. halten es nur wenige Jahre im Beruf aus. Und: Beim ohnehin bestehenden und Branchen unabhängigen Mangel an Fachkräften hat es die Pflegebranche besonders schwer. Denn sie steht in Konkurrenz zu anderen Sektoren, die

deutlich bessere Arbeitsbedingungen anbieten und sie steht in Konkurrenz zu anderen europäischen Ländern. Laut einer Studie der EU-Kommission sollen 2030 europaweit elf Millionen Pflegekräfte fehlen.

Enzo Weber, Arbeitsmarktforscher am „Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung“ in Nürnberg, weist auf eine weitere Besonderheit hin: „In der Pflege gibt es eines nicht: diese automatischen Produktivitätssteigerungen, wie es sie zum Beispiel in der Industrie gibt, die dann gleich immer in den Lohnverhandlungen obendrauf geschlagen werden. Das kann man in der Pflege so nicht realisieren, aber das will man vielleicht auch gar nicht, denn höhere Produktivität in der Pflege hieße ja, dass eine Pflegekraft sich um immer mehr und mehr zu Pflegenden gleichzeitig kümmert. Das ist ja eigentlich gar nicht gewollt.“

Das stimmt, es braucht aber einen grenzüberschreitenden, sich nicht konkurrenzstrebenden Pflege-Management-Ansatz, welcher der angespannten Personalsituation Rechnung trägt und zu höherer Effektivität in der Pflege führt, sowie Synergieeffekte und Verbundvorteile nutzt. Durch die Zusammenarbeit können rechtliche und administrative Grenzhindernisse durch mehr Transparenz und Individualisierung im Modell reduziert werden. Für eine höhere Attraktivität muss der Fokus auf die neuen Berufsbilder in der Pflege (Expert:innen z.B. Praxisanleitung, Palliative Care, Wundmanagement etc.) und neue bereits entstehende Berufssituationen (teilweise medizinisch sehr herausfordernd) gelegt werden.

Es geht darum die historisch gewachsenen Strukturen und Aufgaben neu zu ordnen und zwischen den Berufsgruppen neu zu verteilen. Die „Alle-machen-alles-Kultur“ soll aus dem Stationsalltag verschwinden und eine Kultur in der jede:r das tut, wofür er/sie am besten geeignet ist, etabliert werden.

Es ist daher notwendig, in ein nachhaltiges System zu schaffen. Um der Zukunft resilienter gegenüberstehen zu können, muss eine Art Qualitätslabel für Pflegeeinrichtungen, ausgerichtet auf ihre Mitarbeiter:innen, entstehen. Nur so kann nicht nur die aktuelle, sondern auch die zukünftige Generation von einer zuverlässigen Pflege profitieren.

➤ Projektstrategie

Bitte skizzieren Sie, welche/s Ziel/e Ihr Projekt verfolgt (Veränderung zur jetzigen Situation), welche wesentlichen Outputs/Ergebnisse hierbei entstehen und wer davon profitiert (Zielgruppe).

Professor Dr. Heinz Rothgang der Universität Bremen kommt in seiner Studie vom August 2020 zum Ergebnis, dass nur ein sich quantitativ und qualitativ verändernder Personalmix dazu führen wird, dass sich die Rollen (die Berufsbezeichnungen sind in AT/DE unterschiedlich) in Einrichtungen weiterentwickeln. Fachkräfte müssen deutlich stärker in Planung, Koordination und Anleitung eingesetzt werden, während andere pflegerische Aufgaben stärker an Assistenzkräfte, die gezielt weiterzubilden sind, übertragen werden müssen.

Auch das Bundesministerium für Gesundheit und Familie sowie Senioren Frauen und Jugend (DE) empfiehlt im Februar 2021 ein Verfahren zur Ermittlung eines einrichtungsindividuellen Personalmix für vollstationäre Pflegeeinrichtungen. Dabei werden die pflegerischen Aufgaben kompetenz- und qualifikationsorientiert den beruflich Pflegenden zugeordnet; damit beruflich Pflegenden in der Regel die Aufgaben wahrnehmen können, die ihrer jeweiligen Qualifikation entsprechen.

Die Situation ist beidseitig der Grenze dieselbe. Ziel und Ergebnis im Projekt ist somit ein Modell zu entwickeln und parallel grenzüberschreitend, in und auf die beteiligten Organisationen angepasst, in die Praxis umzusetzen, in welchem

- alle im Rahmen ihrer Berufsausbildung Verantwortung übernehmen,
- Hotellerieleistungen (administrative und organisatorische Aufgaben) zur Gänze vom Wirtschaftsbereich übernommen werden,
- DGKP (Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:in) mehr Zeit für Pflegevisite, Unterweisung/Delegation und Pflegeplanung haben,
- Pflegefachpersonen durch ein etabliertes Expert:innen/Visiten-Team mehr in ihrer Fachlichkeit wahrgenommen werden,
- nach Möglichkeit flexiblere Arbeitszeiten für Fachpersonal angestrebt werden und
- eine Qualitätssicherung in der Pflege durch besseren Informationsfluss im Haus gegeben ist

Das neue Modell ist gezielt auf Fachkräfte aus der Umgebung ausgerichtet und soll primär für diese attraktiv sein. Im Gegensatz zu Fachkräfte aus dem Ausland ist bei diesen Personen nicht unbedingt die Entlohnung vordergründig, sondern es zählen hier viel mehr auch Werte wie Anerkennung, Weiterentwicklung, Verantwortung, Regionszugehörigkeit und Flexibilität. Das große Ziel ist, die Anzahl heimischer Fachkräfte zu halten und bestenfalls zu erhöhen, was wiederum ein Qualitätskriterium für zu Pflegende und deren Familien ist.

➤ **Innovationsgehalt des Projekts**

Bitte skizzieren Sie den innovativen Ansatz/Charakter Ihres Projekts im Hinblick auf die Erhöhung der Innovationsfähigkeit (bspw. technische Innovation, soziale Innovation, ökologische Innovation oder Governance-Innovation) der ABH-Programmregion bzw. der Beförderung eines konkreten Wissenstransfers.

Die soziale Innovation im Projekt liegt darin von anderen (Wirtschaft und Industrie) zu lernen und Erfolgsfaktoren für den Pflegebereich zu übersetzen und anzuwenden. Da dieses neue Organisationsmodell nicht auf Fachkräfte aus dem Ausland, sondern auf jene in der Region ausgerichtet ist, stehen die Organisationen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern in einer qualitativen Synergie miteinander.

Das neue Modell kann zum Qualitätslabel für Organisationen werden (ähnlich Labels für regionale Produkte), welches die Anerkennung von Fachpersonal erhöht, durch mehr Effizienz Zeit für mehr Qualität schafft, den Austausch beim Personal steigert, flexiblere Arbeitszeiten anbietet und somit die Langzeitpflege für Fachpersonal wieder attraktiv macht.

Durch die fehlende Konkurrenzsituation sind die Organisationen sehr an einem Wissenstransfer für eine höhere Verbreitung interessiert.

➤ **Beitrag zu Querschnittszielen**

Bitte skizzieren Sie den Beitrag Ihres Projekts zur Umsetzung von Zielen/Inhalten der nachhaltigen Entwicklung in der ABH-Programmregion. Berücksichtigt Ihr Projekt nationale/regionale Nachhaltigkeitsstrategien? Sind Maßnahmen geplant, welche die Gleichstellung der Geschlechter, der Chancengleichheit bzw. Nichtdiskriminierung betreffen?

Seit Jahren steuert unsere Gesellschaft auf einen Pflegenotstand zu. Es gibt viele Empfehlungen und die scheinbar einzige Lösung zur Erhaltung der Pflege Fachkräfte immer

weiter weg zu suchen. Das Potential vor Ort wird zu wenig beachtet. Die Organisation im Projekt gehen einen anderen Weg und richten ihre Bemühungen auf das Fachkräftepotential der Region aus. Durch diesen primären Fokus ergeben sich Qualitäten, welche auch für Personal außerhalb der Region attraktiv werden.

Das Projekt bewältigt durch die Neuorganisation die Bereitstellung von ausreichendem, qualifiziertem Gesundheitspersonal, schafft somit Kapazitäten für gesundheitliche Notfälle und leistet so einen wichtigen Beitrag zum SDG3 - Gesundes Leben für alle; ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

Das Projekt reagiert direkt auf das im Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG) geregelte neue Personalbemessungsverfahren gem. 113 c SGB XI, das festlegt, wie viel Personal mit welcher Qualifikation vollstationäre Pflegeeinrichtungen (höchstens) vereinbaren können.

Die Qualitätsverbesserung in der Pflege trägt gezielt der Chancengleichheit und Vermeidung einer zwei Klassen-Gesellschaft bei. Der Aktivitäten tragen einer grenzübergreifend verbessert abgestimmten Zusammenarbeit in der öffentlichen Gesundheit bei.

➤ **Fortwirkung des Projekts und Ergebnistransfer**

Bitte skizzieren Sie, welchen Beitrag Ihr Projekt zur dauerhaften Wirkung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit nach dem Ende der Projektlaufzeit leistet. Wie wollen Sie Ihre Projektergebnisse verbreiten?

Durch das Projekt wird gemeinschaftlich, grenzüberschreitend ein einheitliches Modell mit institutioneller Anpassungen entwickelt. Durch dieses Modell erhoffen sich die beteiligten Organisationen bereits in der Projektumsetzung Effizienzsteigerungen und Mehrzeit für qualitative Pflege durch das bestehende Personal mit Wirkung auf junge zukünftige Mitarbeiter:innen.

Da der Druck verschiedener Gruppierungen, Gewerkschaften und Sozialverbände zur Qualitätsverbesserung in der Zukunft noch weiter steigen wird, kann das Projekt ein wichtiger Start eines dauerhaften Prozesses mit grenzüberschreitender Wirkung sein.

Das Modell zur Neuorganisation von Pflegeeinrichtungen steht allen interessierten Organisationen als Anleitung für ihre institutionellen Anpassungen zur Verfügung. Die Wirkung und Verbreitung wird umso größer, je mehr Organisationen es als nachhaltiges Zukunftsmodell sehen.

7 Projektarbeitsplan

Skizzieren Sie bitte hier einen Zeitplan zusammen mit den wesentlichsten Arbeitspaketen/Aktivitäten, die zur Erreichung der geplanten Outputs und Ergebnisse vorgesehen sind.

Arbeitspaket 1: Modellentwicklung und Harmonisierung

Zeitlicher Umfang: von 01.01.2024 bis 31.12.2026

Beschreibung der Aktivität:

In zwei Projektphasen wird das Skill&Grade Modell gemeinschaftlich entwickelt und auf die nationalen Rahmenbedingungen und die Institutionen abgestimmt. Hierzu sind Größe der Pflegeeinrichtung, Personalstand und fachliche Qualifikationen zu beachten. Auch rechtliche Rahmenbedingungen (Wer darf was tun?) und gesetzliche Vorgaben (Fachkräftequote, usw.) fließen in diese Entwicklung mit ein.

Gute Werkzeuge aus anderen Branchen (Wirtschaft, Energie, Industrie, ...) und neue digitale Technologien (E-Health) werden für den Pflegebereich betrachtet. Das skizzierte Modell wird mit dem/der Träger:in und Führungskräften abgestimmt und in der zweiten Phase die Mitarbeiter:innen darüber informiert. Unter Begleitung von externen Expert:innen (wissenschaftliche Begleitung, rechtliche und administrative Abklärungen und Schulungen, weitere Schulungen zu Notfallsituationen, instabilen Pflegesituationen, ...) wird der Projektplan zur Praxisumsetzung in den vier beteiligten Organisationen erstellt.

Die Praxisumsetzung erfolgt parallel zur Modellentwicklung. Erfahrungen aus der Praxis aller Organisationen unterschiedlicher Größe und Nationalstaat fließen direkt wieder in die Verbesserung des Skill&Grade Modells zurück.

Arbeitspaket 2: Praxisbetrieb an den Pilotstandorten

Zeitlicher Umfang: von 02.01.2024 bis 31.12.2026

Beschreibung der Aktivität:

In der Praxisumsetzung geht es um den sensiblen Umgang mit dem bestehenden Personal. Dieses muss für das neue Modell gewonnen werden. Gleichzeitig werden auch Landes- und Kreisverwaltungen in einer Informationsveranstaltung über das Projekt informiert. Dies soll den Ansatz in ein breiteres Bewusstsein bringen, Akzeptanz erhöhen, folglich Unterstützung generieren und externe Rahmenbedingungen verbessern.

Es wird in den beteiligten Organisationen je ein Pilotwohnbereich mit schwachen Strukturen gewählt, der höchstes Verbesserungspotential hat. Gemeinsam mit den jeweiligen Berufsgruppen werden die Tätigkeiten visualisiert und neu organisiert. Teams werden gebildet. Nach der Neuorganisation werden Schritt für Schritt die Umsetzung von Hotellerie und Pflege gestartet und für die Akzeptanz und Qualitätsverbesserung laufend Schulungs- und Diskussionsrunden aller Berufsgruppen durchgeführt.

8 Projektbudget

8. Projektbudget

Bitte geben Sie die voraussichtlichen Gesamtausgaben in EURO und deren Aufteilung für **jeden Projektpartner in EURO an. Bitte die Ausgaben zwingend in Bruttobeträge eingeben.** Verwenden Sie hierbei möglichst realistische Beträge. Budgeterhöhungen im Rahmen der Antragsstellung müssen gut begründet werden. Informationen zu Personalkosten und den hierbei zu verwendenden standardisierten Einheitssätzen (EU bzw. CH/FL) finden sich im Anhang II/III unterhalb.

Zur Bearbeitung der Tabelle diese bitte mit Doppelklick öffnen

Projektpartner	Personalkosten (Brutto)	Büro- und Verwaltungskosten (EU: 15% / CH: 5%)	Reise- und Unterbringungskosten (5%)	Kosten für externe Expertise und Dienstleistungen (Brutto)	Ausrüstungskosten (Brutto)	Kosten für Infrastruktur und Bauarbeiten* (Brutto)	Kosten pro Partner
Baden-Württemberg	0	0	0	0	0	0	
Partner XX		0	0				
Partner XX		0	0				
Bayern	354 492	53 174	17 725	70 898	0	0	
Seniorenbetreuung Scheidegg gemeinnützige GmbH	177 246	26 587	8 862	35 449			
Seniorenheim Hege gemeinnützige GmbH	177 246	26 587	8 862	35 449			
Vorarlberg	354 492	53 174	17 725	70 898	0	0	
Pflege und Sozialdienste Dornbirn gGmbH	234 780	35 217	11 739	46 956			
Gemeinde Sulzberg/ (Pflegeheim Sulzberg)	119 712	17 957	5 986	23 942			
Partner außerhalb Programmgebiet	0	0	0	0	0	0	
Partner XX		0	0				
Summe EU	708 984	106 348	35 449	141 796	0	0	
Schweiz	0	0	0	0	0	0	
Partner XX		0	0				
Partner XX		0	0				
Fürstentum Liechtenstein	0	0	0	0	0	0	
Partner XX		0	0				
Partner XX		0	0				
Projekt-Gesamtkosten	708 984	106 348	35 449	141 796	0	0	

*EU: Für den Fall, dass es sich bei dem Projekt um ein Infrastrukturvorhaben handelt an dem EU-Projektpartner beteiligt sind, ist sichergestellt, dass hierbei ein ausreichender Grad der Baureife vorliegt. Ein ausreichender Grad der Baureife liegt vor, wenn die erforderlichen behördlichen Genehmigungen vorliegen, sodass unmittelbar mit der Umsetzung begonnen werden kann.

*Schweiz: Für den Fall, dass es sich bei dem Projekt um ein Infrastrukturvorhaben handelt an dem Schweizer Projektpartner beteiligt sind, bzw. CH-seitig Infrastrukturkosten anfallen, können diese nur über Drittmittel finanziert werden, es sei denn es handelt sich um a) die Planung von Infrastrukturen, die eine grenzübergreifende Abstimmung notwendig macht; oder b) ein Projekt, das nicht primär den Bau einer Infrastruktur zum Ziel hat und für dessen Realisierung kleinere bauliche Maßnahmen notwendig sind. (...)“

9 Datenschutz

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns wichtig. Soweit wir im Rahmen der Bearbeitung Ihrer Skizze personenbezogene Daten verarbeiten, beachten wir die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften. Näheres können Sie aus unserer Datenschutzerklärung unter <https://www.interreg.org/datenschutzerklaerung> entnehmen.

Datum: 14.09.2023

Anhang I

Wir fördern Europa!

Ziele und Indikatoren des Interreg VI-Programms Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein

Spezifische Ziele	Outputindikatoren	Ergebnisindikatoren
Prioritätsachse 1: Digitalisierung und Innovation		
Spezifisches Ziel 1 Entwicklung und Ausbau der Forschungs- und Innovationskapazitäten und der Einführung fortschrittlicher Technologien	• RCO 07 Forschungseinrichtungen, die an gemeinsamen Forschungsprojekten teilnehmen	• RCR 08 Aus unterstützten Projekten hervorgegangene Publikationen
	• RCO 10 Mit Forschungseinrichtungen kooperierende Unternehmen	• RCR 03 Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die Produkt- oder Prozessinnovationen einführen
	• RCO 90 Projekte für grenzübergreifende Innovationsnetzwerke	• RCR 104 von Organisationen aufgegriffene bzw. ausgebauten Lösungen
Spezifisches Ziel 2 Nutzung der Vorteile der Digitalisierung für Bürger, Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Behörden	• RCO 14 Bei der Entwicklung von digitalen Dienstleistungen, Produkten und Prozessen unterstützte öffentliche Einrichtungen	• RCR 11 Nutzer von neuen und verbesserten digitalen Dienstleistungen, Produkten und Prozessen
	• RCO 02 durch Zuschüsse unterstützte Unternehmen • RCO 04 Unternehmen mit nichtfinanzieller Unterstützung	• RCR 12 Nutzer von neuen und verbesserten digitalen Dienstleistungen, Produkten und Prozessen, die von Unternehmen entwickelt wurden
Spezifisches Ziel 3 Entwicklung von Kompetenzen für intelligente Spezialisierung, industriellen Wandel und Unternehmertum	• RCO 84 Gemeinsam entwickelte und in Projekten umgesetzte Pilotaktionen	• RCR 03 Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die Produkt- oder Prozessinnovationen einführen

Wir fördern Europa!

Ziele und Indikatoren des Interreg VI-Programms Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein

Spezifische Ziele	Outputindikatoren	Ergebnisindikatoren
Prioritätsachse 2: Umwelt, Natur und Klimaschutz		
Spezifisches Ziel 4 Förderung der Anpassung an den Klimawandel und der Katastrophenprävention und der Katastrophenresilienz unter Berücksichtigung von ökosystembasierten Ansätzen	• RCO 84 Gemeinsam entwickelte und in Projekten umgesetzte Pilotaktionen	• RCR 79 Gemeinsame Strategien und Aktionspläne von Organisationen
Spezifisches Ziel 5 Verbesserung des Schutzes und der Erhaltung der Natur, der biologischen Vielfalt und der grünen Infrastruktur, auch in städtischen Gebieten, sowie Verringerung aller Formen von Umweltverschmutzung	• RCO 84 Gemeinsam entwickelte und in Projekten umgesetzte Pilotaktionen • RCO 115 Gemeinsam veranstaltete grenzübergreifende öffentliche Veranstaltungen	• RCR 79 Gemeinsame Strategien und Aktionspläne von Organisationen
	• RCO 58 Unterstützte spezielle Fahrradinfrastruktur	• RCR 95 Bevölkerung, die Zugang zu neuer oder verbesserter Fahrradinfrastruktur hat

Wir fördern Europa!

Ziele und Indikatoren des Interreg VI-Programms Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein

Spezifische Ziele	Outputindikatoren	Ergebnisindikatoren
Prioritätsachse 3: Gesundheit, Bildung, Kultur und Tourismus		
Spezifisches Ziel 6 Verbesserung des gleichberechtigten Zugangs zu inklusiven und hochwertigen Dienstleistungen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung sowie lebenslanges Lernen durch Entwicklung barrierefreier Infrastruktur, auch durch Förderung der Resilienz des Fern- und Online-Unterrichts in der allgemeinen und beruflichen Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • RCO 83 Gemeinsam entwickelte Strategien und Aktionspläne • RCO 85 Teilnahme an gemeinsamen Ausbildungsprogrammen 	<ul style="list-style-type: none"> • RCR 85 Teilnehmer an gemeinsamen Maßnahmen 6-12 Monate nach Abschluss • RCR 81 Abschlüsse in gemeinsamen Ausbildungsprogrammen
Spezifisches Ziel 7 Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Gesundheitsversorgung und Förderung der Resilienz von Gesundheitssystemen, einschließlich der Primärversorgung, sowie Förderung des Übergangs von institutioneller Betreuung zur Betreuung in der Familie und in der lokalen Gemeinschaft	<ul style="list-style-type: none"> • RCO 117 Lösungen für grenzübergreifende rechtliche oder administrative Hindernisse • RCO 87 Grenzübergreifende kooperierende Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • RCR 82 Verringerte oder behobene rechtliche oder administrative grenzübergreifende Hindernisse
Spezifisches Ziel 8 Stärkung der Rolle, die Kultur und nachhaltiger Tourismus für die Wirtschaftsentwicklung, die soziale Inklusion und die soziale Innovation spielen	<ul style="list-style-type: none"> • RCO 84 Gemeinsam entwickelte und in Projekten umgesetzte Pilotaktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • RCR 104 Von Organisationen aufgegriffene bzw. ausgebauten Lösungen

Wir fördern Europa!

Ziele und Indikatoren des Interreg VI-Programms Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein

Spezifische Ziele	Outputindikatoren	Ergebnisindikatoren
Prioritätsachse 4: Zusammenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement		
Spezifisches Ziel 9 Verbesserung der institutionellen Kapazitäten insbesondere der für die Verwaltung eines bestimmten Gebiets zuständigen Behörden sowie der Beteiligten	<ul style="list-style-type: none"> • RCO 87 Grenzübergreifend kooperierende Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • RCR 84 Organisationen, die 6-12 Monate nach Projektabschluss grenzübergreifend zusammenarbeiten
Spezifisches Ziel 10 Verbesserung der Effizienz der öffentlichen Verwaltungsstellen durch Förderung ihrer Zusammenarbeit auf den Gebieten Recht und Verwaltung sowie der Zusammenarbeit zwischen Bürgerinnen und Bürgern einerseits und den Institutionen andererseits mit dem Ziel der Beseitigung rechtlicher und sonstiger Hindernisse in Grenzregionen	<ul style="list-style-type: none"> • RCO 117 Lösungen für grenzübergreifende rechtliche oder administrative Hindernisse 	<ul style="list-style-type: none"> • RCR 82 Verringerung rechtlicher und administrativer Hürden
Spezifisches Ziel 11 Aufbau gegenseitigen Vertrauens, insbesondere durch Förderung der Zusammenarbeit zwischen Bürgern	<ul style="list-style-type: none"> • RCO 81 Teilnehmer an gemeinsamen grenzübergreifenden Aktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • RCR 85 Teilnehmer an gemeinsamen Maßnahmen 6-12 Monate nach Projektabschluss

Anhang II

Interreg VI – ABH – Standardisierte Einheitssätze EU für Personalkosten (gültig bis zum 31.12.2024)

Leistungs- gruppe	Definition der Leistungsgruppe	Stundensatz Interreg-VI ABH Für teilweise für das Projekt Beschäftigte	Monatssatz Interreg-VI ABH Für ausschließlich für das Projekt Beschäftigte
1	Erfahrene Projektmitarbeitende , die über Fachkenntnisse verfügen, die in der Regel durch ein Hochschulstudium erworben werden. Es werden vor allem steuernde und anspruchsvolle inhaltliche Tätigkeiten wahrgenommen (Projektleitung auf Partnerebene)	50 Euro	7.166 Euro
2	Erfahrene Projektmitarbeitende mit beruflichem Bildungsabschluss oder Hochschulabschluss , die komplexe und unterschiedliche Tätigkeiten eigenständig ausführen und über Fachkenntnisse verfügen.	41 Euro	5.876 Euro
3	Projektmitarbeitende mit Hochschulabschluss und geringer bzw. wenig Berufserfahrung , die unterschiedliche Tätigkeiten eigenständig ausführen.	36 Euro	5.160 Euro
4	Projektmitarbeitende, welche keiner der Leistungsgruppen 1-3 zuzuordnen sind und vorrangig unterstützende Tätigkeiten für das Projekt ausführen.	28 Euro	4.013 Euro

Anhang III

Interreg VI – ABH – Standardisierte Einheitssätze/Personalstundensätze für Schweizer (und Liechtensteiner) Partner

Leistungs- gruppe	Definition der Leistungsgruppe	Stundensatz Interreg-VI ABH
1	Leitende Funktion Achtung: Nur 1 Person pro Projektpartner	92 Fr.
2	Mitarbeiter/in mit Hochschulabschluss	77 Fr.
3	Facharbeiter/in ohne Hochschulabschluss	62 Fr.
4	Administration, Sachbearbeiter/in	52 Fr.
5	Praktikant/in	20 Fr.