



**Qualitätsbericht der  
Sozialmedizinischen Nachsorge  
2020**

**Conpart e.V.**

Osterholzer Heerstraße 194

28325 Bremen

0421 40914 - 0

info@conpart-bremen.de

**Bereich Sozialmedizinische Nachsorge**

Leitung: Monika Klein

Stellvertr. Leitung: Karina Seele

Qualitätsbeauftragte: Julia Kerckhoff-Panzram

21.09.2021

## Inhalt

<b>1 Einleitung</b> .....	4
<b>2 Wesentliche Entwicklungen und Innovationen</b> .....	4
2.1 Veränderungen in Struktur, Ablauf und Organisation .....	4
2.2 Personal, Qualifikation und Fortbildungen.....	5
2.3 Ausstattung.....	8
2.4 Veränderungen bei Leistungsprozessen .....	9
2.5 Ausgabe-/Einnahmesituation .....	9
2.6 Zufriedenheit der MA .....	10
<b>3 Qualitätspolitik und -ziele</b> .....	10
3.1 Leitbild Conpart e.V. ....	10
3.2 Ziele.....	11
<b>4 Kernprozesse und Kernleistungen</b> .....	13
4.1 Intake.....	13
4.2 Assessment .....	14
4.3 Durchführung .....	14
4.4 Monitoring.....	15
<b>5 Rückmeldungen von Patienten, Kunden und Partnern</b> .....	16
<b>6 Öffentlichkeitsarbeit</b> .....	16
<b>7 Empfehlungen des QMB an die Leitung</b> .....	17
<b>8 Stellungnahme der Leitung</b> .....	18

# 1 Einleitung

Die Sozialmedizinische Nachsorge (im Folgenden: SN) von Conpart e.V. ist ein nachstationäres Angebot für frühgeborene und/oder chronische kranke/ schwerkranke Kinder und ihre Familien und umfasst die Beratung, die Begleitung und die gemeinsame Beobachtung der Entwicklung der Kinder im häuslichen Umfeld. Zu dem interdisziplinären Team gehören Ärztinnen, Kinderkrankenschwestern, eine Heilpädagogin und eine Psychologin.

Das Jahr 2020 ist für das Team der Sozialmedizinischen Nachsorge ein ganz besonderes Jahr unter „Corona-Bedingungen“ gewesen: Hygienemaßnahmen und -konzepte mussten erarbeitet, in Standards formuliert und umgesetzt werden. Die neuen Corona-Verordnungen erforderten dabei ein stets angepasstes Prozedere.

Das wachsende Team und die stetig steigenden Klientenzahlen erfordern eine neue und angepasste Struktur. Die Professionalisierung der SN umfasst u.a. die Struktur und Organisation des Teams sowie die Anpassung an die sehr unterschiedlichen Anforderungen in den Familien und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen (im Folgenden: MA) nach Information, kollegialem Austausch und Weiterbildung.

Der Anteil chronisch kranker/ schwer kranker Kinder in der SN ist weiter gestiegen, der Bereich Kinder/Jugendliche mit Diabetes neu dazugekommen. Die Kinder/Jugendlichen haben unterschiedliche Diagnosen und brauchen daher eine sehr auf Kind und Familie abgestimmte SN. Den Großteil der Anträge machen nach wie vor Familien mit frühgeborenen Kindern mit eventuellen Folgediagnosen aus.

## 2 Wesentliche Entwicklungen im Jahr 2020

### 2.1 Veränderungen in Struktur, Ablauf und Organisation

Als signifikante Veränderungen können für das Jahr 2020 folgende Faktoren genannt werden:

#### 2.1.1 Corona-Bedingungen

Das Ausmaß und die völlig neue Situation der Corona-Pandemie erforderten nicht nur FFP2 Masken und Händedesinfektionsmittel, sondern auch ein Umdenken von

Hausbesuchen auf telefonische Beratung, einem Umdenken bei der Begleitung von Arztterminen und eine Verlängerung der Tätigkeit in den Familien von 12 Wochen auf fünf Monate. Gleichzeitig mußte die monatliche Teamsitzung für das Gesamtteam digital stattfinden, die wöchentliche Teamsitzung der festangestellten Kräfte zeitweise auch. Im Verlauf war dann ein persönliches Treffen im kleinen Kreis unter Corona Auflagen wieder möglich.

### **2.1.2 Kooperation Standort Bremerhaven**

Für den Standort Bremerhaven konnten im Jahr 2020 zwei neue Honorarkräfte gewonnen werden, die gleichzeitig im Klinikum in Bremerhaven arbeiten. Damit ergeben sich noch mehr kurze Wege in der Zusammenarbeit. Die SN kann Familien im Raum Bremerhaven und der engeren Umgebung begleiten, eine Ausweitung des Angebotes ins Umland hinein ist geplant.

### **2.1.3 Aufbau des Angebotes für Kinder mit Diabetes**

Im Jahr 2020 konnte die Zusammenarbeit mit einer Diabetesambulanz und der Beratungsstelle für Kinder und Jugendliche des AfJ e.V.(Kinder-u. Jugendhilfe Bremen) gefestigt werden, der Kontakt zu einer weiteren Diabetesambulanz wurde aufgebaut. Der Angebot für Kinder und Jugendliche mit Diabetes konnte durch die neue Projektleitung gut etabliert werden und somit einen großen Teil von Neuanträgen mit diesem Krankheitsbild abdecken.

### **2.1.4 Beginn zum Ausbau in Richtung Rotenburg**

Die Kooperation der SN mit der Kinderklinik in Rotenburg ist in Planung, eine erste Kontaktaufnahme hat bereits stattgefunden, Personalgespräche sind in Planung, eine neue Kooperation im Aufbau.

## **2.2 Personal, Qualifikation und Fortbildungen**

Die Verortung der SN im Verein Conpart e.V. ist im folgenden Organigramm veranschaulicht:

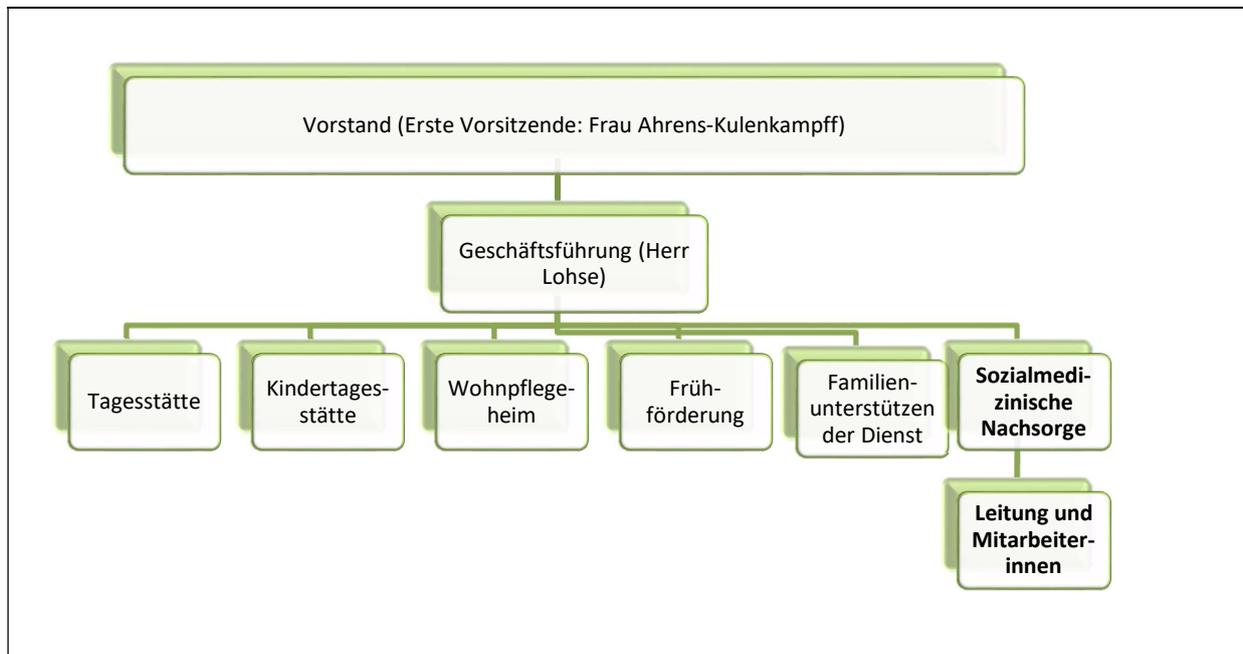


Abb. 1: Organigramm Conpart e.V.

Im Jahr 2020 gab es im Team der SN folgende Personalsituation:

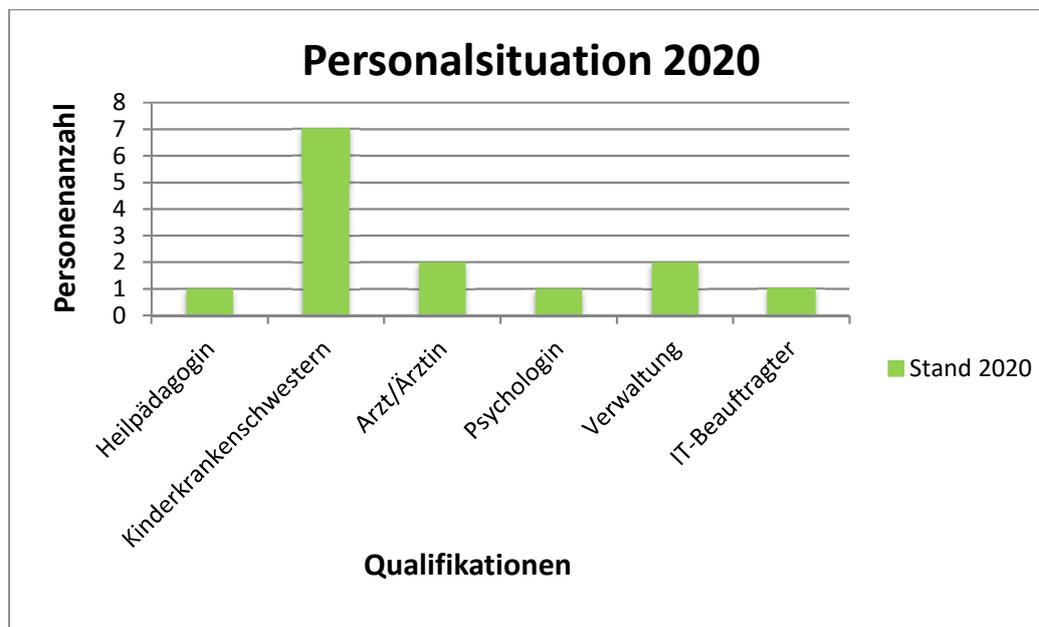


Abb.2: MA 20220

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SN im Jahr 2020 im Detail:

### 1 Heilpädagogin/Case-Managerin

- Festanstellung 0,5 Stelle
- Aufgaben: Leitung der Sozialmedizinischen Nachsorge, Erstgespräche

## **1 Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin**

- Festanstellung 30 Stunden seit 01.01.2020
- Aufgaben: Stellvertretende Leitung, Projektleitung Diabetes, Arbeit in den Familien

## **2 Fachärztinnen für Kinder- und Jugendmedizin**

- bis ca. 5 Std./wöchentlich
- Aufgaben: Teilnahme an den großen Teambesprechungen, nach Bedarf beratende Tätigkeit, Mitwirkung an Fallbesprechungen und Netzwerkarbeit in anderen Kinderarztpraxen und Kliniken

## **7 Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen**

- Honorarvertrag (je zwischen 5-15 Std.)
- Aufgaben: Arbeit in den Familien (eine MA als Qualitätsbeauftragte ab 11/2019)

## **1 Psychologin**

- Wechsel mit neuem Honorarvertrag
- Aufgaben: Teilnahme und Beratung in den Teambesprechungen, Arbeit in den Familien, Qualitätsbeauftragte

7

## **1 IT-Beauftragter**

- angestellt bei Conpart e.V., für die SN nach Bedarf
- Aufgaben: Home Office, PC- und Software Fragen, Medienpräsenz, statistische Datenverarbeitung, Datenschutz

## **2 Verwaltungskräfte**

- angestellt bei Conpart e.V., 5-7 Std. wöchentlich für die SN

## **Fort- und Weiterbildungen**

Im Jahr 2020 haben MA der SN folgende Fortbildungen absolviert:

Stillberatung bei Frühgeborenen

Psychologische Beratung im Rahmen der Elternarbeit der SN

Arbeitssicherheit

Datenschutz

Sozialrecht für Familien in der SN

**Folgende Fortbildungswünsche und -pläne bestehen für 2021:**

PIKLER-Fortbildung

Empathie

Erste Hilfe am Kind

Ess- und Fütterstörungen, Fortsetzung der Fortbildung im SPI

## 2.3 Ausstattung



Abb 3.: Frühchen-Vater lernt den Umgang mit dem Tragetuch

Zur Ausstattung der MA der SN gehören 2020 die folgenden Bestandteile:

- Home-Arbeitsplatz
- Laptop
- Verbesserte Software
- Diensthandy
- Chatgruppe TELEGRAM ( Datenschutz geklärt)

- Zugriff auf die Dienstwagen
- Babywaage
- Tragetuch -> Vermittlung zur Tragetuchberatung / Schulung im SPI
- Aufbau eigener Datenbank mit Kooperationspartnern in den jeweiligen Stadtgebieten

## **2.4 Veränderungen bei Leistungsprozessen**

Inzwischen begleitet die SN immer mehr Kinder/Jugendliche aus dem gesamten Bremer und Bremerhavener Umfeld. Leider besteht noch immer eine dringende Versorgungslücke für Familien, die weder von der SN Bremen, noch von Hamburg oder Hannover aus betreut werden können, da die Anfahrt sehr weit und eine Finanzierung durch die KK nicht geklärt ist.

Die Kooperationen mit den Kliniken Bremen-Mitte, Klinikum Bremen-Nord, Klinikum Links der Weser und dem Klinikum St.-Joseph-Stift in Bremen sind eng und gut. Der Standort Bremerhaven konnte erfolgreich mit Personal ausgebaut werden. Eine Ausweitung der Tätigkeit nach Rotenburg ist in Planung.

Die Kooperationsgespräche mit dem Case-Management, den zuständigen Ärztinnen und Ärzten sowie dem Sozialdienst der einzelnen Kliniken hat sich bewährt. Der Kontakt zu Arztpraxen mit der Vorstellung des Inhalts vom Aufgabengebiet der SN von Conpart hat eine gute Grundlage auch für diesen Zweig der Zusammenarbeit geschaffen.

## **2.5 Ausgabe-/Einnahmesituation**

In den Vergütungsverhandlungen mit den Krankenkassen konnten neue Vergütungssätze vereinbart werden. Der geschlossene Vertrag läuft über 3 Jahre mit vereinbarten jährlichen Erhöhungen der Vergütungssätze. Durch die neue Vorgabe des GKV Spitzenverbandes ( 2/3 der Klientenkontakte im direkten Kontakt mit der Familie bei Hausbesuchen und Begleitungen), und weil sich durch vermehrte Einsätze der SN in ländlichen Gegenden die Fahrtzeiten erhöht haben, ist der Vergütungssatz leider aktuell immer noch nicht kostendeckend!

## 2.6 Zufriedenheit der MA

Personalentwicklungsgespräche finden derzeit einmal jährlich statt, z.B. in Form von Zweier-Gesprächen oder eines zusätzlichen Supervision-Termines für die Leitung und die Stellvertretung. Folgender Leitfaden hat sich für die MA-Leitungs-Gespräche bewährt.

- Selbsteinschätzung und Rückmeldung zur Arbeit im vergangenen Jahr
- Unzufriedenheit/Zufriedenheit
- Perspektiven und Ziele für das kommende Jahr
- Fortbildungspläne und -wünsche

In den »Qualitäts-Teams«, die ein- bis zweimal jährlich zu festen Terminen stattfinden, werden nicht nur Jahresziele evaluiert, entwickelt und formuliert, sondern auch gemeinsam die Zufriedenheit der MA erhoben und bewertet.

Die SN hat sich ein System erarbeitet, das mehrere Möglichkeiten beinhaltet, Unmut, Ärger und Probleme mit Team, Kollegen und Kolleginnen, bzw. der Leitung/Stellvertretung zu besprechen:

- Teamsitzung (akut, präsent, eigeninitiativ...)
- Qualitätssitzung (explizite Aufforderung ins Team)
- Mitarbeitergespräche (explizite Aufforderung unter vier Augen)

Dieses System hat sich bewährt, und es gibt aktuell keinen Grund, es zu verändern.

Zusätzlich können Mitarbeiter bei akuten Problemsituationen innerhalb der zu betreuenden Familie jederzeit das Angebot der Supervision in Anspruch nehmen.

## 3 Qualitätspolitik und -ziele

### 3.1 Leitbild Conpart e.V.

Präambel

Die 1957 gegründete Spastikerhilfe Bremen e.V. hat sich 2014 in Conpart e.V. umbenannt. In dem Jahr fand auch die Verschmelzung mit dem Verein für integrative Erziehung und Frühförderung statt. Mit dem Namen Conpart (lat. Teilhabe) wird das

zentrale Anliegen des Vereins zum Ausdruck gebracht: Um dies zu erreichen, haben wir folgende Leitsätze formuliert:

1. Wir fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben.
2. Zur Sicherung der Qualität und in der Tradition als Elternverein ist uns die Beteiligung von Angehörigen ein wichtiges Anliegen.
3. Wir achten die Einzigartigkeit der Menschen. Wir begegnen ihnen mit Respekt, Neugierde und Klarheit.
4. Die Bedürfnisse der Menschen, die uns anvertraut sind oder die sich uns anvertraut haben, stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.
5. Die Beschäftigten sind Garanten der Qualität unserer Arbeit. Die Förderung der Beschäftigten und die Sicherung guter Rahmenbedingungen bilden hierfür die Grundlage.
6. Wir sind ein „ nicht gewinnorientiertes Unternehmen“. Transparentes wirtschaftliches Denken und Handeln ist für uns selbstverständlich und prägt die Zusammenarbeit mit unseren Partnern.
7. Die Zusammenarbeit in Kooperationen und Netzwerken ist uns ein wichtiges Anliegen und wird von uns aktiv gestaltet und vorangetrieben.
8. Als innovatives Unternehmen entwickeln wir bestehende Angebote kontinuierlich weiter und schaffen neue Angebote ausgerichtet an den Bedürfnissen unserer Zielgruppen.

Bremen im Oktober 2015

### 3.2 Ziele

Unsere aktuellen Qualitätsmaßnahmen und -ziele und der Status der zielführenden Bearbeitung ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Q-Ziel	Maßnahmen	Status 2019
1 Erweiterung des Teams	Diverse Suchen	erfolgreich: eine neue Ärztin und zwei neue Krankenschwestern; Vakant: Krankenschwester mit Diabeteskenntnissen, Stellvertretende Leitung und Psychologin
2 SN für Familien mit Kindern/ Jugendlichen mit Diabetes	Aufbau einer auf Diabetes spezialisierten SN	Qualifizierung einer MA für den Bereich Diabetes-Implementierung der SN in Bremen und Umland

<b>3</b>	Planung, Leitung, Teamsitzung	Verteilung der Gesprächsleitung auf mehrere Personen, Vorbereitung und Versenden der Tagesordnung, Zeitmanagement	monatlich große Teamsitzung (3 Std.), regelmäßiges Treffen Leitung und Stellvertretung und Mitarbeiterin für Bremerhaven, Etablierung eines Stufen-Zeit-Modells, um Struktur und Zeitmanagement auch bei intensiveren Fällen zu gewährleisten
<b>4</b>	Etablierung von einem Stufenplan bei Kindeswohlgefährdung	Betreuung im Tandem Beratung vom Kinderschutzbund Anonyme Beratung vom Jugendamt	Umsetzung der Maßnahmen Diskussion mit Fallvorstellung im Team zur weiteren Etablierung
<b>5</b>	Etablierung einer Fachkraft für Sozialrecht	Beratung von Familien Unterstützung des Teams	Trotz intensiver Suche im gesamten Netzwerk – bisher nicht erfolgreich
	<b>Q-Ziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Status 2020</b>
<b>1</b>	Etablierung der aktuellen Corona-Maßnahmen	Mundschutz Händedesinfektion Hygienekonzept	Ausstattung aller Mitarbeiterinnen mit Mundschutz/ im Verlauf FFP2 Masken und Händedesinfektionsmittel, regelmäßige Aktualisierung des Hygienekonzepts
	Corona-Schnelltest Impfangebot	Anschaffung von Schnelltests Impfung aller Mitarbeiterinnen	Ausstattung der Mitarbeiter mit Schnelltests Vollständiger Impfschutz aller Mitarbeiterinnen
<b>2</b>	Digitale Teamsitzungen	IT-Portal	Zoom- Konferenzen wurden als Austausch möglich gemacht
<b>3</b>	Aufbau SN Kinder/Jugendliche mit Diabetes	Einstellung Kinderkrankenschwester	Etablierung Projektleitung Kinder/Jugendliche mit Diabetes Schulung durch den AfJ
	<b>Q-Ziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Status 2021</b>
<b>1</b>	Weitere Einstellung von Personal	Festeinstellung	
<b>2</b>	Ausbau des Standortes Rotenburg	Gespräche mit der Klinikleitung Rotenburg Personalsuche	
<b>3</b>	Einführung neuer Software	Kooperation mit der IT-Abteilung	
<b>4</b>	Ausbau des Angebotes für Kinder mit Diabetes	Einstellung Kinderkrankenschwester	

## 4 Kernprozesse und Kernleistungen

### 4.1 Intake

In der Klärungsphase erfolgt die Klärung der notwendigen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme Sozialmedizinischer Nachsorgeleistungen sowie der Fallaufnahme in die Angebote der Nachsorge.

#### **Aufnahmekriterien:**

- Wohnort im Bundesland Bremen (einschließlich Bremerhaven) und im angrenzenden Umland

#### **+ mindestens eins der folgenden Kriterien:**

- Frühgeborene mit einem Geburtsgewicht unter 1500g Geburtsgewicht und/oder einer Geburt vor der 32. Schwangerschaftswoche
- Risikogeborene
- chronisch kranke und schwerstkranke Kinder und Jugendliche

#### **Weitere Kriterien zur Klärung des Nachsorgebedarfes:**

- Schwere Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit beim Kind/Jugendlichen
- Schädigung von Körperfunktionen
- Beeinträchtigung der altersentsprechenden Aktivitäten/Teilhabe
- Unklare Prognose für das Kind/den Jugendlichen
- Hoher Beratungsbedarf der Eltern
- Sozial schwache Familien

Der Intake-Prozess hat sich innerhalb der Kooperation mit den Krankenhäusern in Bremen etabliert und es besteht momentan kein Änderungsbedarf.

## 4.2 Assessment

Im Assessment werden die erforderlichen Daten, Merkmale und Umstände der Familie zusammengetragen, so dass eine möglichst genaue Planung über den weiteren Verlauf der Begleitung möglich ist.

Das Erstgespräch wird von der Leitung/Stellvertretung der Sozialmedizinischen Nachsorge durchgeführt. Dies findet in der Regel zu Hause statt. Im Gespräch werden die Inhalte der Nachsorge erläutert, der aktuelle Bedarf, bzw. die Dringlichkeit eruiert, sowie das Krisenmanagement besprochen.

Die Vorbereitung der Antragstellung erfolgt über die Ärzte, den Sozialdienst oder das Case Management der Krankenhäuser.

## 4.3 Durchführung

Eine Mitarbeiterin wird einer neuen Familie zugeordnet. Die Verteilung erfolgt dabei nach bestimmten Zuweisungskriterien:

- Diagnose (Übernahme durch Kinderkrankenschwester oder Pädagogin sinnvoll?)
- Wohnort (wenn möglich Zusammenfassung der Wohnorte/Stadtteile)
- Sind einer Mitarbeiterin die Eltern bekannt? In der Teamberatung wird überlegt, ob eine (z. B. aus dem Krankenhaus) „bekannte“ oder eine „neue“ Mitarbeiterin eingesetzt werden soll
- Welche Mitarbeiterin kann welche Schwerpunkte – evtl. auch aufgrund von Zusatzqualifikationen – abdecken?

Das Kind wird in der Software einer Mitarbeiterin sowie einer Gruppe (Frühgeborene oder chronisch kranke Kinder) zugeordnet. Die Diagnose nach dem ICD-10 wird aufgenommen. Ebenso wird die zuständige KK zugeordnet und sämtliche erforderlichen Dokumente (wie z.B. Nachsorgeantrag, Arztbrief, Anamnese, Nachsorgeplan, Schweigepflichtentbindung, Beobachtungsbogen und Dokumentation) werden angehängt und können von der Mitarbeiterin genutzt werden.

Dokumente, Protokolle und die Evaluationsbögen werden der zugewiesenen Mitarbeiterin übergeben. Diese nimmt dann Kontakt mit der Familie zwecks Terminvereinbarung und aktueller Bedarfsermittlung auf. Nachsorgeleistungen aus

dem Nachsorgeplan werden umgesetzt und eine Vernetzung zu bestehenden Leistungsanbietern hergestellt. Die Nachsorgeleistungen und deren Ergebnisse werden in der Dokumentation für die KK aufgeführt sowie in Protokollen der jeweiligen Termine bzw. Telefonate festgehalten. Über Fallbesprechungen und regelmäßig stattfindende Supervisionen werden die Durchführung und die Erbringung der Nachsorgeleistungen überprüft und evtl. angepasst bzw. optimiert. Veränderungen werden im Nachsorgeplan dokumentiert. Die Dokumentation wird bei Beendigung der Maßnahme an die Verwaltung weitergeleitet. Diese erstellt die Abrechnung für die KK.

Um die Zufriedenheit der betreuenden Familien besser auswerten zu können und unsere Arbeit transparenter zu gestalten, ist ein Evaluationsbogen für die Eltern in Arbeit.

#### **4.4 Monitoring**

Die Nachsorgemitarbeiterin erarbeitet eine Evaluation des Nachsorgeplans. Die Evaluation beinhaltet u.a. folgende Kernfragen:

- Welche Ziele wurden in der Familie verfolgt?
- Welche Interventionen waren erforderlich?
- Welche Nachsorgeleistungen wurden erbracht?
- Was ist noch nicht erledigt? Warum nicht?

Es wird durch die MA überprüft, ob Therapien, Behandlungen oder Beratungen in Anspruch genommen wurden und die Leistungen entsprechend dem individuellen Nachsorgebedarf erbracht wurden. Bei Unzulänglichkeiten oder Schwierigkeiten findet ein Re-Assessment statt. Dafür werden sowohl die regelmäßigen Teamsitzungen als auch in schwierigen Fällen die Supervision genutzt. Im Bedarfsfall werden andere Berufsgruppen einbezogen z.B. Beratungsstelle für Ess- und Fütterstörungen. Es werden Informationen gesammelt, bewertet und im weiteren Verlauf der Nachsorge umgesetzt.

Besteht nach Ablauf der bewilligten Einheiten noch akuter Bedarf, wird ein Verlängerungsantrag gestellt oder nach einer Fallberatung (in Zusammenarbeit mit den kooperierenden Kliniken bzw. den Sozialdiensten der Kliniken) eine Folgeverordnung veranlasst.

Bei Beendigung der Maßnahme erhalten die Kooperationspartner (Kinderarzt, zuständige Klinik, Frühförderung etc.) einen Abschlussbericht (evaluiertes Nachsorgeplan).

Dieses Verfahren hat sich bewährt und bedarf derzeit keiner Veränderung.

## **5 Rückmeldungen von Patienten, Kunden und Partnern**

Die Eltern, die kooperierenden Kliniken sowie das Sozialpädiatrische Institut geben der SN insgesamt positive Rückmeldungen und sehen sie als eine sinnvolle und wirkungsstarke Einrichtung an. Rückmeldungen, die sich in die Abläufe und die Organisation der SN konstruktiv einbringen lassen, werden im Team diskutiert und bei Bedarf implementiert.

Die Rückmeldungen laufen bisher v.a. über die regelmäßigen Treffen in den Kliniken, Arbeitskreise und in der direkten Zusammenarbeit.

Rückmeldesprache finden nach Bedarf und persönlich statt. Die Themen sind zumeist: Entlassungsmanagement, Zusammenarbeit mit KK, Aufgabenverteilung, Familien mit Kindeswohlgefährdung, Zusammenarbeit mit den Bremer Engeln (einer spendenfinanzierten Organisation, die teilweise der SN ähnliche Aufgaben übernimmt). In persönlichen Gesprächen ließen sich auch teilweise strittige Themen gut klären.

## **6 Öffentlichkeitsarbeit**

Die Nachsorge-Einrichtung präsentiert sich bei den Kooperationspartnern, v.a. den Kliniken in Form von Flyern, die auch bei der Begleitung zum Kinderarzt oder zu Fallkonferenzen als Infomaterial verteilt werden. In Planung ist eine erneute Vorstellung der SN beim nächsten Treffen aller Kinderärzte in Bremen, dies konnte wegen der Corona-Pandemie in diesem Jahr nicht stattfinden.

## 7 Empfehlungen des QMB an die Leitung

Bis zum Jahre 2020 können wir das Erreichen einiger Meilensteine als unseren Erfolg verzeichnen. Der Ausbau in Richtung Rotenburg ist ein weiterer Schritt, der sicherlich auch im nächsten Jahr noch personelles Wachstum verspricht.

Wir haben unsere Teamsitzungen neu strukturiert und mussten einen noch völlig neuen Start digital wagen, um Teamsitzungen stattfinden lassen zu können. Der noch bevorstehende Neustart der Software verspricht einen weiteren Schritt in diese Richtung.

Für Unmut oder Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Teambesprechungen, den Qualitätssitzungen oder den Mitarbeiter-Gesprächen Platz. Dies ist der gängige Weg für ein Team, dass nicht nur übersichtlich sondern auch sehr eng und vertraut miteinander arbeitet. Durch den stetigen Zuwachs an Personal ist es nun an der Zeit, doch Kleingruppen zu schaffen, um die Intensivität der Gespräche in der Gruppe nicht zu verlieren.

Ich habe den Aufgabenbereich der „Qualitätsmanagementbeauftragten“ nun schon seit über einem Jahr übernommen. Die Corona -Pandemie hat in diesem Jahr einige Veränderungen mit sich gebracht, aber die gute Kommunikation und die direkte Umsetzung im Team haben auch diese Hürde überwunden: Jede Mitarbeiterin geht mit FFP2 zum Hausbesuch mit frisch desinfizierten Händen. Was will man mehr? Ach ja, einen Schnelltest vorab...auch diese Möglichkeit gibt Conpart jedem Mitarbeiter täglich!

Aus meinen Ausführungen können Sie schon entnehmen, die Umsetzung der Corona-Veränderungen hat Frau Klein als Leitung sehr ernst genommen. Der Lockdown hat uns zwar bei den Hausbesuchen deutlich gelähmt, aber die Intensität unserer Arbeit kein wenig geschmälert, sondern im Gegenteil an ungeahnten Stellen deutlich kreativer werden lassen: **Spaziergänge gehen doch auch**...Das Team hat diese Veränderungen getragen, der Wunsch sich wieder im Team in Präsenz zu treffen, ist jedoch auch groß. Wir schauen gespannt auf das nächste Jahr, wie es weitergehen wird.

Was die zu betreuenden Familien aus der Corona-Pandemie als absolut positiv empfinden, ist, dass wir sie in einem Zeitraum von fünf Monaten betreuen!

## 8 Stellungnahme der Leitung

Mit Beginn des Jahres 2020 ist unser Projekt für Kinder/Jugendliche mit Diabetes und anderen chronischen Erkrankungen gestartet. Es zeichnete sich sehr schnell ab, dass der Bedarf in Bremen sehr groß ist, es kamen weit mehr Anfragen, als wir für das 1. Jahr kalkuliert hatten. Wir haben darauf mit einer neuen Festanstellung ab Januar 2021 reagiert.

Gleichzeitig hat das Klinikum Rotenburg Bedarf in der Sozialmedizinischen Nachsorge signalisiert, und wir sind in Gesprächen.

Unsere Herausforderung ist, diesen Bedarf entsprechend zu beantworten und gleichzeitig die gute Qualität zu halten. Dies ausgeglichen zu halten, gestaltete sich zeitweise schwierig, gerade auch dann, wenn wir den Aufbau manchmal im Tempo bremsen mussten. Im Rückblick glaube ich aber, dass wir damit eine sehr gute Basis für die weitere Entwicklung geschaffen haben.

Eine weitere sehr große Anforderung war natürlich die Corona Pandemie. Sicher hätten wir uns nicht so schnell an neue Techniken gewagt und so viele Wege der Kommunikation gefunden, um einmal mit dem Positiven zu beginnen.

18

Aber Hausbesuche in Präsenz sind auch durch die kreativsten Lösungen nur zu überbrücken und in ihrer Qualität nicht zu ersetzen! Sie sind ein Kernstück unserer Arbeit.

Und auch im Team haben wir deutlich gemerkt, wie viel wertvoller und effektiver der persönliche Austausch ist.

Allerdings haben sich aus der Situation heraus auch Online Meetings mit einer Einrichtung in Berlin etabliert, durch die schnell und unkompliziert über Entfernung Austausch möglich ist.

Wir konnten in der Corona Pandemie die Qualität unserer Arbeit mit einem hohen Einsatz, viel Erfahrung und guten Ideen des gesamten Teams hoch halten.

Dabei wurden Festangestellte und Honorarkräfte von Conpart e.V. zeitnah und fortlaufend mit entsprechendem Material, Know how, Impfangenbot und der Anerkennung ihrer Arbeit unterstützt!

Für diesen nicht selbstverständlichen hohen Einsatz des Teams, der Geschäftsführung und des Vorstands möchte ich mich ganz herzlich bedanken.

Ich möchte mich auch bei Frau Kerkhoff-Panzram bedanken, sie hat in ihrer Eigenschaft als Qualitätsbeauftragte das Team in der Frage der Corona Regeln und Gesundheitsfürsorge für Familie und Mitarbeiterinnen und allen anderen Bereichen unserer Arbeit immer kritisch begleitet. Mit ihrem „Blick von außen“ bin ich und sind wir alle immer wieder hinterfragt und bekommen wertvolle Anregungen und Denkanstöße!