Richtlinie zum „Software-Sprint“

Akronym – HelferHände

Schlussbericht

Zuwendungsempfänger:

Radermacher, Weidner, von Gierke, Ulucak, Henke GbR

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01IS20S02 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Kurze Darstellung der Aufgabenstellung und Motivation

Im Rahmen der COVID-19-Pandemie und der möglichen Kapazitätsengpässe in der Versorgung bestand die Möglichkeit, dass Freiwillige bei Engpässen zum Einsatz im Gesundheitswesen und vor allem in der Pflege herbeigezogen werden könnten. Unser Projektteam wollte in dieser schwierigen Situation einen Beitrag für die Gesellschaft leisten und unsere Expertise einbringen, um die Situation im Krankenhaus zu verbessern, indem wir die freiwilligen Helferinnen und Helfer während der Corona-Krise für ihren ersten Einsatz in der Pflege vorbereiteten. Unser Vorgehen bestand darin eine e-Learning-Plattform mit Online-Kursen anzubieten, mit Hilfe derer sich die Freiwilligen von Zuhause aus fachlich vorbereiten konnten. Der erste wichtige Meilenstein war somit erreicht als wir die ersten Kurse inhaltlich und benutzerfreundlich aufbereitet sowie auf unserer eigenen Website online gestellt hatten.

Aus dieser Ausgangslage heraus und im Laufe des Projektprozess haben sich die drei folgenden wichtige Meilensteine entwickelt, die größtenteils unserer Vorgehensweise im Projekt entsprechen:

- Meilenstein 1: Inhaltliche Aufbereitung der relevanten Themen aus dem Pflegealltag in Form von Online-Kurse. Aufbereitung in einem interaktiven und nachhaltigen Dateiformat.
- Meilenstein 2: Benutzerfreundliche Implementierung der Online-Kurse auf einer geeigneten Website mit einer erhöhten Sichtbarkeit und Erreichbarkeit im Internet. Durchführung von Nutzer-Interviews zur weiteren Optimierung der Kurse.
- Meilenstein 3: Entwicklung einer neuen Strategie das Onboarding und den Einarbeitungsprozess von Pflegekräften über die Corona-Krise hinaus durch eine digitale und standardisierte Plattform zu verbessern.

Die in der Corona-Krise relevanten ersten beiden wichtigen Meilensteine waren erreicht, als wir eine Auswahl unserer Kurse inhaltlich und benutzerfreundlich aufbereitet, sowie auf unserer eigenen Website online gestellt hatten. Zudem hatten wir durch eine professionelle Suchmaschinenoptimierung einen hohen Grad an Sichtbarkeit erreicht.

Der dritte und aktuelle wichtige Meilenstein entwickelte sich infolge der Nutzer-Interviews zu unserem e-Learning-Angebot. Hierbei wurde insbesondere von Testerinnen und Testern mit Klinikerfahrungen betont, dass grundsätzlich eine bessere Vorbereitung vor dem Arbeitseinstieg in eine Klink wünschenswert sei. Viele von ihnen hätten sich im Bereich des Onboardings und der Einarbeitung in ihrer Klinik eine strukturierte und digitale Unterstützung gewünscht. Zu den negativsten Erfahrungen gehörte hierbei, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurz vor der Kündigung standen, da sie sich überfordert waren und nicht gut aufgehoben fühlten.

Zudem entwickelte sich glücklicherweise die Corona-Krise nicht soweit, dass Freiwillige in der Pflege eingesetzt werden mussten. Aus dieser neuen Ausgangslage heraus, entschlossen wir uns das Onboarding und den Einarbeitungsprozess von Pflegekräften über die Corona-Krise hinaus durch eine digitale Plattform zu verbessern und somit einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege zu leisten. Bisherige Problematiken, wie eine unzureichende Vorbereitung und intransparente Kommunikation vor Arbeitsbeginn, eine unstrukturierte Einarbeitung, Gefühle der Unsicherheit und Angst sowie eine fehlende Feedback-Kultur, sollen durch unsere Plattform gelöst werden. Die schien auch deswegen ein sinnvoller Ansatz zu sein, da Pflegekräfte aktuell oft so unzufrieden in ihrer Profession sind, dass sie im Schnitt nach sieben Jahren das Berufsfeld wechseln. Dies ist einer der Gründe, weswegen wir in Europa einen Pflegenotstand haben. Ein gutes Onboarding verringert die Wahrscheinlichkeit einer Kündigung und wirkt diesem Trend so entgegen.

Unsere aktuelle Motivation liegt somit in einem Onboarding für Pflegekräfte, das neu gedacht ist und dem digitalen Zeitgeist entspricht. Die Herausforderungen in der Pflege, wie z.B. eine hohe Personalfluktuation, Unzufriedenheit, hohe Ausfallzeiten und die Aufgabe des Pflegeberufs sollen adressiert und reduziert werden. Akzeptanz für dieses Vorhaben ist auch durch die damit verbundenen Effekten der höheren Pflegequalität und der niedrigeren Fluktuationskosten zu erzielen.

Zusammenfassend betrachtet haben wir für die Hochphase der Corona-Pandemie und der generellen Situation außerhalb der Pandemie zwei Kernziele verfolgt:

- Ziel abhängig von Corona-Pandemie: Entwicklung eines schnell erreichbaren e-Learning-Angebots zur Vorbereitung freiwilliger Helfer für deren ersten Einsatz im Pflegedienst, um einen Beitrag für die Gesellschaft während der Corona-Pandemie zu leisten.

- Ziel unabhängig von Corona-Pandemie: Digitalisierung eines problembehafteten und größtenteils analog funktionierenden Prozesses, um eine nachhaltig verbesserte Situation im Bereich Onboarding für Pflegekräfte zu erreichen und somit einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege zu leisten.

Beitrag des Projektes zu den Zielen der Förderinitative „Software-Sprint“

Unsere bisherigen Ergebnisse des Projektes leisten einen Beitrag zu den gesellschaftlich relevanten Zielen der Wissensvermittlung in der Pflege, der Digitalisierung des Gesundheitswesens und der Bekämpfung des Pflegenotstandes.

Wissensvermittlung: Unsere erste Auswahl an Online-Kursen, die von medizinischen Expertinnen und Experten aufbereitet wurde, bietet für jede Bürgerin und jeden Bürger die Möglichkeit sich auch außerhalb der Corona-Krise im Bereich der Pflege, insbesondere in der Intensivpflege, weiterzubilden. Zudem bietet das e-Learning-Angebot einen Lösungsansatz zur digitalen Wissensvermittlung innerhalb des Pflegebereiches, welcher bisher hauptsächlich aus anderen Berufsfeldern bekannt ist.

Digitalisierung des Gesundheitswesens: Den angestrebten digitalen Wandel der Bundesregierung für die deutsche Gesellschaft und Wirtschafts- und Industriebereiche möchten wir unterstützen und digitale Lösungen aus anderen Berufsbereichen auch im Gesundheitswesen etablieren. Mit der zunehmenden Bedeutung und Nutzung von Smartphones und Laptops im Krankenhaus existiert bereits die Grundlage und ein hohes Potenzial für digitale Anwendungen, wie beispielsweise Nachschlagewerke, Online-Kurse oder eine ganzheitliche Onboarding-Plattform. Durch die Digitalisierung können zudem neue Daten gesammelt werden, die als Basis für weitere Verbesserungen im Gesundheitswesen dienen – in unserem Fall für die Verbesserung der Einarbeitung von Pflegekräften. Mit unserem Projekt möchten wir somit einen Beitrag zur Digitalisierung des Gesundheitswesens leisten und dabei einen Mehrwert für Pflegekräfte generieren.

Bekämpfung des Pflegenotstandes: In unserem Projekt und speziell in unserem Web-Blog greifen wir die Ursachen des steigenden Pflegenotstandes und den aktuellen Diskurs des höheren Stellenwertes des Pflegeberufes auf, erklären die konkreten Herausforderungen im Pflegesektor und entwickeln Lösungen und Strategien diesen zu begegnen. Mit unseren neuen Onboarding-Strategien setzen wir bei der Bekämpfung des Pflegenotstandes ganz am Anfang an und berücksichtigen dabei die Korrelation zwischen einem guten Onboarding und einer geringen Personalfluktuation. Durch positive Erfahrungen schon zu Beginn des Onboardings und während des Einarbeitungsprozesses, sowie mittels entsprechender Mitarbeiterentwicklung erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Pflegekräfte länger in ihrem Beruf verbleiben.

Ausführliche Darstellung der Ergebnisse

Die ersten beiden Meilensteine, d.h. die inhaltliche Aufbereitung von Online-Kursen und die Implementation der Kurse auf einer Website mit einer hohen Sichtbarkeit, wurden bereits erreicht.

Aktuell erfolgt die Realisierung des dritten Meilensteins, d.h. die Entwicklung einer neuen Einarbeitungsstrategie mittels digitaler Onboarding-Plattform für Pflegekräfte. Folgende konkrete Ergebnisse wurden bereits erzielt:

Ergebnisse Online-Kurse (Meilenstein 1): Für die Themenbereiche „Pflegerische Diagnostik“ (z.B. Diagnostik mittels Vitalparameter), „Pflegerische Tätigkeiten“ (z.B. Blutentnahme, Anlage pVK), „Basispflege“ (z.B. Patientenlagerung, Körperpflege), „Notfälle“, „Hygiene“, „Datenschutz im Gesundheitswesen“ und „Intensivpflege“ wurden von den medizinischen Expertinnen und Experten im Projektteam die einzelnen Kursthemen ausgewählt und inhaltlich aufbereitet. Die Auswahl der Themen erfolgte sowohl in Hinblick auf den Einsatz Freiwilliger ohne explizite Pflegeerfahrungen als auch für Pflegekräfte, die sich in der Intensivpflege weiterentwickeln möchten. Somit soll der entwickelte Kurskatalog die Themenbereiche abdecken, die bei einer erneuten Hochphase der Corona-Pandemie für die verschiedenen Zielgruppen relevant sind.

Ergebnisse e-Learning-Plattform und Blog (Meilenstein 2): Die öffentlich zugänglichen Online-Kurse wurden im H5P-Dateiformat auf einer Website implementiert, die mittels WordPress erstellt wurde. Da im interdisziplinären Projektteam vor allem Fachwissen im Krankenhausbereich und agilem Projektmanagement vorhanden war, jedoch weniger im Bereich der Softwareentwicklung, konnten auf diese Weise trotzdem und schnelle und nachhaltige Lösung umgesetzt werden. Die Erstellung der Plattform in den oben genannten Dateiformaten bietet eine hohe Reaktionsfähigkeit und Benutzerfreundlichkeit. Die Website kann somit bei einer weiteren Hochphase der Corona-Pandemie als e-Learning-Plattform genutzt, schnell weiterentwickelt und jederzeit ohne weitere IT-Fähigkeiten angepasst werden. Die Erreichbarkeit und vor allem die Sichtbarkeit der Website im Internet wurde durch gezielte Suchmaschinenoptimierung sichergestellt. Zusätzlich wurde ein Blog auf der Website integriert, um Themen wie Pflege, Einarbeitung und Onboarding im Krankenhaus mehr Sichtbarkeit zu verleihen und einen nachhaltigen Wissensaustausch zu ermöglichen. Somit können wichtige pflegerische Inhalte oder aktuell relevante Themen wie zum Beispiel Hygiene neben den Online-Kursen zusätzlich durch Blog-Artikel vermittelt werden.

Ergebnisse neue Onboardingstrategien und -Lösungen (aktueller Meilenstein 3): Die Nutzer-Interviews zu der entwickelten e-Learning-Plattform bestätigten, dass im deutschen Pflegesektor unabhängig von der Corona-Pandemie ein großes Problem im Bereich des Onboardings und der Einarbeitung existiert. Die Einbindung von digitalen Lösungen zur Verbesserung des Einarbeitungsprozesses von Pflegekräften wurde von einem Großteil der Nutzerinnen und Nutzer, rückblickend auf eigene Erfahrungen, sehr positiv aufgenommen. Die Analyse weiterer Studien bestätigten zusätzlich, dass 50% der Mitarbeiter im Gesundheitswesen ihren Arbeitsplatz nach

weniger als 5 Jahren aufgeben, bis zu 20% der Mitarbeiter bereits im ersten Dienstjahr kündigen (Quelle: J. Hasebrook et al., Gesundheitswesen in der Demographiefalle: Was können Krankenhäuser von anderen Branchen lernen, 2014) und, dass 95% der großen Krankenhäusern ihre offene Stellen nicht besetzen können (Quelle: Krankenhaus Barometer 2019). Auf diesen neuen Erkenntnissen basierend wird aktuell im Projekt als weiteres Ziel – unabhängig von der Corona-Pandemie – die Digitalisierung dieses problembehafteten und größtenteils analog funktionierenden Prozesses verfolgt. Dadurch soll eine nachhaltig verbesserte Situation im Bereich Onboarding für Pflegekräfte erreicht und somit einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege geleistet werden. Darauf basierend wurden im Projektteam bestehende Onboarding-Prozesse in Krankenhäusern analysiert und eigene neue Onboarding-Strategien entwickelt. Um die Akzeptanz einer digitalen Onboarding-Plattform in Kombination mit dem e-Learning-Angebot in kürzester Zeit zu prüfen und die fehlenden IT-Kenntnisse im Projektteam auszugleichen, wurde eine Kooperation mit einem Onboarding-Unternehmen geschlossen. Nach inhaltlichen Anpassungen konnten mit der Testversion des Kooperationspartners Nutzertest mit Pflegekräften sowie Krankenhausverantwortlichen durchgeführt werden. Bereits die Testversion der Onboarding-Plattform und die Online-Kurse wurden von allen Testpersonen positiv bewertet und eine Umsetzung im eigenen Krankenhaus begrüßt. Ein Großteil der negativen Erfahrungen, Unsicherheiten und Unzufriedenheit, die zu Kündigungsgedanken führten, wären bereits mit der Testversion vermeidbar gewesen. Eine intransparente Kommunikation, eine fehlende Feedback-Kultur, ein unstrukturiertes Onboarding und vor allem die unorganisierte Integration der neuen Mitarbeiter in die Klinik und das Team waren Kritikpunkte, die durch die Onboarding-Plattform angegangen wurden. Anhand dieser Erkenntnisse und den gewonnenen empirischen Ergebnissen konnte im Projekt eine Onboarding-Strategie für Klinken entwickelt werden. Zudem erfolgten initiale Gespräche mit Krankenhäusern über die Implementierung einer digitalen Onboarding-Lösung. Um eine Akzeptanz neuer Onboarding-Lösungen zu erzielen wurden dabei neben der Mitarbeiterzufriedenheit, die Effekte auf die Pflegequalität auch die finanziellen Effekte analysiert. Durch eine interne Kosten-Nutzen-Analyse wurde die regelmäßige Personalfluktuation, begünstigt durch ein schlechtes Onboarding, als ein relevanter Kostenpunkt im deutsche Krankenhaussektor berechnet. Darüber hinaus konnte durch gezielte Pressearbeit zusätzliche Aufmerksamkeit für die Projektziele und die Problematiken im Pflegesektor gewonnen werden.

Die eigenen empirischen Ergebnisse, die positiven Bewertungen des Prototyps einer digitalen Onboarding-Plattform und die externe Studien haben gezeigt, dass im deutschen Pflegebereich ein Potenzial für eine digitale Onboarding-Plattform und neue Einarbeitungs-Strategien vorliegt. Diese Erkenntnisse und das Interesse von Seiten der Gesellschaft, Kliniken und vor allem den Pflegekräften

selbst hat das Vorhaben bestärkt das Projekt über den aktuellen Förderzeitraum hinaus weiterzuführen und die alleinige Thematik des e-Learnings zu einer digitalen Plattform für Pflegekräfte auszubauen.

Zielgruppe, Nutzen und mögliche Weiterentwicklungen

Freiwillige mit dem Zielbereich Pflege und Pflegekräfte können sich durch die entwickelten Online-Kurse von Zuhause aus für den Arbeitsalltag in einer Klinik und insbesondere in der Intensivpflege fachlich vorbereiten. Für Hochphasen der Corona-Pandemie existiert somit eine e-Learning-Plattform und ein Web-Blog mit dem die Freiwilligen gezielt über die relevanten Fähigkeiten, Aufgaben und Rahmenbedingungen informiert und fortgebildet werden können.

Wie bereits erwähnt, soll die Plattform im dritten Meilenstein über die Corona-Pandemie hinaus zu einer Onboarding-Plattform für Pflegekräfte weiterentwickelt werden. Wir möchten durch die digitale Plattform das Onboarding und den Einarbeitungsprozess in Kliniken verbessern und damit einen Mehrwert für die Pflegekräfte schaffen.

Hat die Arbeit in dem Projekt Dich in Deiner persönlichen, fachlichen Weiterentwicklung unterstützt?

Das remote und agile Arbeiten in einem jungen, engagierten und interdisziplinären Team war bisher für alle Mitglieder im Projekt eine einzigartige Erfahrung. Die Kommunikation und Strukturierung fanden aufgrund des remote Arbeitens über digitale Anwendungen und über verschiedene Kanäle statt. Diese neue Art der Projektarbeit und das asynchrone Arbeiten, aufgrund der flexiblen Arbeitszeiten im Projektteam, führte uns in einen immer mehr an Stellenwert gewinnenden, modernen Arbeitsstil ein. Dieser neue Arbeitsstil wie auch die interdisziplinäre Teamarbeit machten es erforderlich sich immer wieder neu in das Thema einzudenken, fachbereichsübergreifend zu arbeiten und eine hohe Teamfähigkeit unter Beweis zu stellen. Trotz des asynchronen Arbeitens und der unterschiedlichen Arbeitsgeschwindigkeiten lernten wir die Arbeits- und die Rollenverteilungen soweit zu strukturieren, sodass wir unsere Deadlines und Meilensteine erreichen konnten. Insbesondere die gemeinsame Umsetzung einer gemeinnützigen und innovativen Idee in voller Eigenverantwortung empfanden wir als einen wichtigen Schritt unserer persönlichen Weiterentwicklung. Fachlich konnten wir uns zudem in den Bereichen der Webentwicklung, des e-Learnings, der Prototype-Tests, Nutzer-Interviews, UX, der Pflege in Krankenhäusern und vor allem des Onboardings weiterentwickeln. Der mit dem Projekt verbundene Austausch im Solution Enabler, mit den weiteren Projekten, den unterstützenden Unternehmen und insbesondere mit den Pflegekräften fanden wir als Projektteam ebenfalls aus persönlicher sowie fachlicher Perspektive sehr bereichernd.

Kurze Darstellung der Arbeiten, die zu keiner Lösung geführt haben

Anfänglich wurde im Projekt versucht auf der entwickelten e-Learning-Plattform ebenfalls die Onboarding-Lösungen oder beispielsweise eine Feedback-Funktion für Pflegekräfte umzusetzen. Allerdings stieg auch mit Hinblick auf die beschränkten Kapazitäten im Projektteam die Komplexität dieser Arbeit in kürzester Zeit an, sodass im Projektteam entschlossen wurde für diese Lösungen eine separate digitale Plattform aufzubauen. Schlussendlich beschleunigte die erwähnte Kooperation mit einem Unternehmen, das bereits Erfahrungen in dem Bereich der Entwicklungen von Onboarding-Plattformen besitzt, den Aufbau der Testversion einer Onboarding-Plattform.

Darüber hinaus kamen in den Nutzer-Interviews immer wieder zusätzliche Problemstellungen im Krankenhausalltag auf, die im Projekt diskutiert, jedoch nicht weiterverfolgt wurden, um den Fokus auf die eigentlichen Projektziele nicht zu verlieren. Die Problemstellungen, die aus den Nutzer-Interviews gewonnen und im Projekt analysiert, jedoch nicht einzeln weiterverfolgt wurden, sind:

- Ungerechtfertigte Notfall-Patienten: In Kliniken existiert die strukturelle Problematik, dass Patienten ungerechtfertigt zur Notaufnahme kommen. Dies führt zu zusätzlicher Arbeitsbelastung und Unzufriedenheit bei Pflegekräften, d.h. zu den Kritikpunkten, die im Projekt angegangen werden sollen. Ein Ansatz zur vorzeitigen Klassifikation oder Weitervermittlung der Patienten wurde nicht verfolgt.

- Dienstpläne und Datenschutz: Auf einigen Stationen liegt bzgl. der Dienstpläne eine Datenschutzproblematik vor. Die Dienstpläne der Pflegekräften werden intern abfotografiert, da sie nur in der Station aufgehängt werden. Ein digitaler Dienstplan, der jederzeit abgerufen werden kann, war eine weitere diskutierte Anwendung, die zwar einen Mehrwert für Pflegekräfte schaffen würde, jedoch mit Hinblick auf eine ganzheitlichen Plattform-Lösung nicht weiterverfolgt wurde.

- Digitale Station-Navigation: Viele neue Pflegekräfte haben selbst nach der Einarbeitungsphase von sechs Monaten Probleme die wichtigsten Arbeitsutensilien und Medikamente in den verschiedenen Lagerstationen auf der Station zu finden. Eine Online-Karte mit zusätzlicher Navigation und Kennzeichnung der gesuchten Objekte war ebenfalls ein im Projekt entworfener Lösungsansatz, der ein Mehrwert für die Pflegekräfte schaffen würde, jedoch nicht weiterverfolgt wurde.

Kurze Angabe von Präsentationsmöglichkeiten für mögliche Nutzer

Die entwickelte Website (https://clinicbuddy.de) bietet eine Übersicht über eine Auswahl unserer Online-Kurse sowie unserer weiteren Inhalte und zukünftigen Zielen.

Zusätzlich wurde durch gezielte Pressearbeit und Gastartikel die Reichweite bestehender themenrelevanter Blogs und Magazine genutzt, um die Bekanntheit unseres Projekts zu steigern. Die Veröffentlichungen erfolgten in regionalen Zeitungen, Politik-Magazinen sowie in Klinik- und Gesundheits-Blogs. Zudem wurde durch Content-Marketing-Maßnahmen, Magazin-Content und weiteren Online-Marketing-Maßnahmen die Sichtbarkeit des Projektes erhöht. Grundsätzlich wird auch weiterhin eine langfristig erhöhte digitale Sichtbarkeit angestrebt, um die Website als Präsentationsmöglichkeit für unsere Zielgruppe und für Interessierte zugänglich zu machen.

Kurze Erläuterung zur Einhaltung der Arbeits- und Kostenplanung

Das Projekt konnte innerhalb des Kostenrahmens realisiert werden, die weitere Bearbeitung nach dem Förderzeitraum erfolgt ohne Vergütung.

Erheblichen Mehraufwand verursachten die Suche nach einem geeigneten Softwarepartner, da das Projekt durch seine Einmaligkeit in der Gesundheitsbranche nicht auf bestehenden Lösungen aufbauen konnte. Zudem gab es in den Bereichen interne Abstimmung und Abstimmung mit dem Prototype Fund einen erhöhten Zeitaufwand, der bei der Erstkalkulation geringer eingeschätzt wurde. Glücklicherweise ließen sich durch die Verkürzung anderer Tätigkeiten Zeiten einsparen, sodass das Gesamtprojekt innerhalb des kalkulierten Kosten- und Zeitplans realisiert wurde.

Kurze Darstellung von etwaigen Ergebnissen bei anderen Stellen

Die Kooperation mit einem bestehenden Softwareunternehmen, das auf die Entwicklung von Onboarding-Plattformen spezialisiert ist, hatte einen unterstützenden Einfluss auf unsere Arbeit. Durch die Testversion des Kooperationspartners konnten in kürzester Zeit Prototype-Tests mit den zukünftigen Zielgruppen aus dem Gesundheitswesen durchgeführt und die Idee anschaulich präsentiert werden. Mit den Ergebnissen konnte eine konkrete Problemanalyse im Bereich der Einarbeitung und des Onboardings von Pflegekräften durchgeführt, die Akzeptanz in den Kliniken ausgewertet und eine Entwicklungsgrundlage basierend auf den konkreten Nutzererfahrungen generiert werden. Als Gegenleistung wurde dem Kooperationspartner die Verbesserungswünsche der Nutzer bzgl. der User Experience und Bedienbarkeit der Plattform aufbereitet und ein mögliches Marktpotenzial im deutschen Gesundheitswesen aufgezeigt.

Wir möchten uns bei allen Beteiligten der folgenden Organisationen für die Unterstützung den produktiven Austausch bedanken:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Project Together
- Prototype Fund
- Alle Teilnehmer des #WirvsVirus Hackathon