

Niederschrift

**zur Sitzung der Kommunalen Konferenz Gesundheit, Senioren und Pflege des Märkischen Kreises
am 07.05.2025**

Sitzungsort: Kreishaus Lüdenscheid, An den Tannen, 58509 Lüdenscheid

Sitzungsbeginn: 15:00 Uhr

Anwesende:

Frau Behnke	Stadt Halver
Frau Bleckmann	Stadt Werdohl
Frau Duisberg	Vertreterin Pflegekassen
Frau Ehlemann	Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz
Herr Germer	Kommunale stationäre Pflegeeinrichtungen
Frau Dr. Hantelmann-Geyhan	Ausschuss Gesundheit und Soziales
Herr Henkel	Stadt Balve
Frau Hermanns	KSB
Herr Hesse	Caritasverband
Herr Kemper	Stadt Altena
Herr Kusserow	Märkische Kliniken
Herr Dr. Lax	KVWL
Herr Masanovic	Stationäre Pflegeeinrichtungen
Herr Dr. Miro	KZVWL
Herr Schroller	agentur mark
Frau Steffen	KVWL
Herr Terschanski	Evangelische Perthes-Stiftung e.V.
Frau Weber	Vertreterin Pflegekassen
Frau Weber	Stadt Lüdenscheid
Herr Wilms	PuG Tagespflege
Herr Prof. Dr. Winnen	Fachhochschule Südwestfalen
Frau Dr. Zeh	Seniorenvertretung
Frau Kamphuis	Märkischer Kreis
Herr Kling	Märkischer Kreis
Frau Dunkel	Märkischer Kreis
Frau Gadomski	Märkischer Kreis
Frau Normann	Märkischer Kreis

Begrüßung

Die Vorsitzende, Frau Kamphuis, Fachbereichsleiterin Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz, begrüßt die Anwesenden der heutigen Sitzung sowie die Referenten und Referentin und stellt sich kurz vor. Die Mitglieder sind form- und fristgerecht eingeladen worden. Die Tagesordnung mit den entsprechenden Vorlagen ist den Mitgliedern ebenfalls zugegangen und bekannt. Einwände oder Ergänzungen zu der Tagesordnung gibt es keine.

TOP 1 Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL

Frau Steffen, Kassenärztlichen Vereinigung Westfalen-Lippe (KVWL), stellt die aktuelle sowie die zukünftige Situation der hausärztlichen und fachärztlichen Versorgung im Märkischen Kreis dar. Die aktuellen Zahlen der KVWL aus April diesen Jahres verdeutlichen, dass fast die Hälfte der Haus- und Fachärzte derzeit 60 Jahre und älter sind. Daraus wird zukünftig eine große Versorgungslücke entstehen, der bereits jetzt entgegengewirkt werden muss. Die hausärztliche Versorgung stellt sich nach Angaben der KVWL in Menden und in Iserlohn derzeit am besten dar. Hemer hingegen gilt seit Mai 2024 als „drohend unterversorgt“. Die fachärztliche Versorgung sei regelgerecht, einige vakante Stellen sind ausgeschrieben. Zusätzlich geht Frau Steffen auf die kinderärztliche Versorgung ein. Hier zeigt sich eine, an den Zahlen der KVWL gemessene, gute Verteilung im gesamten Kreisgebiet. Im Zuge dessen erläutert Frau Steffen die unterschiedlichen Förderverzeichnisse und zeigt auf, welche Kommunen Förderungen durch die KVWL, durch das MAGS oder durch beide Stellen erhalten.

Frau Behnke, Stadt Halver, berichtet über den hohen Leidensdruck der Elternschaft in ihrer Kommune und erfragt, warum der Versorgungsgrad bei den Kinderärzten und Kinderärztinnen eine ausreichende Versorgung auf diesem Fachgebiet aufzeige, obwohl die subjektive Wahrnehmung eine andere sei. Frau Steffen, KVWL, sieht diesbezüglich drei Ursachen. Zum einen würden die Kinderärzte und Kinderärztinnen heutzutage häufiger präventiv aufgesucht als früher. Zum anderen vereinbaren aus Unsicherheit mehr Eltern einen Termin zum Einholen einer zweiten Meinung. Als letzten Punkt sah die Referentin ein erhöhtes Zeitaufkommen der einzelnen Termine aufgrund von bestehenden Sprachbarrieren. Jeder dieser Punkte führe dazu, dass am Ende weniger Kapazitäten bei den Kinderärzten und Kinderärztinnen zur Verfügung stehen, obwohl sich entsprechend der Zahlen die Versorgung regelrecht darstellt.

Herr Dr. Lax, KVWL, ergänzt die Information von Frau Steffen über die Möglichkeit der Vermittlung von Facharztterminen über die TSS (Terminservicestelle), dass die ihm zugewiesenen Patientinnen und Patienten oftmals eine weite Anreise haben.

Weitere Punkte des Vortrags von Frau Steffen, KVWL, sind der angefügten Präsentation zu entnehmen.

TOP 2 Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis

Frau Gadomski, Pflege- und Gesundheitsplanung Märkischer Kreis, stellt den aktuellen Stand des Projektes „Zukunftsinitiative Gute Pflege – Märkischer Kreis“ vor, das sich in verschiedene Themenschwerpunkte gliedert. Im Bereich „Nachwuchsgewinnung“ gibt sie Einblicke in das Projekt „Pflege macht Schule“, das in der Zeppelinschule Plettenberg in den Unterricht integriert wurde, um Schülerinnen und Schüler für den Pflegeberuf zu begeistern. Ergänzend zu diesem Themenschwerpunkt findet auch ein regelmäßiges Netzwerktreffen zwischen Praxisanleitungen der Pflegeeinrichtungen statt, um sich auszutauschen und zu unterstützen. Eine interessante Workshopserie zum Thema „Attraktive Arbeitswelten“ läuft derzeit im Rahmen der Zukunftsinitiative unter dem Schwerpunkt „Führungs- und Unternehmenskultur“. Frau Gadomski führt weiter aus, dass zu dem Schwerpunkt „Internationale Fachkräfte“ drei „Job-Turbo“-Veranstaltungen durchgeführt wurden. Zielsetzung ist die Zusammenführung von potenziellen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden der Pflege. Abschließend erläutert Frau Gadomski kurz die Inhalte der Workshopserie „Interkulturelle Kompetenzen“, die derzeit noch in der Volkshochschule Lüdenscheid über die Arbeitgeberschmiede angeboten wird.

TOP 3 Vorstellung der Arbeitgeberschmiede

Herr Schroller, agentur mark GmbH, stellt die „Arbeitgeberschmiede Südwestfalen“ vor, eine Plattform zur Unterstützung von Unternehmen in Südwestfalen hinsichtlich der Themen Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftegewinnung. Im Rahmen des Projektes der „Zukunftsinitiative Gute Pflege – Märkischer Kreis“ läuft neben dem Workshop „Interkulturelle Kompetenzen“ auch das Praxisangebot „Welcome Internationals“, durch das Unternehmen der Pflege über verschiedene Formate für die Gestaltung einer Willkommenskultur ausländischer Arbeitnehmenden sensibilisiert werden können. Im Rahmen dieser Vorstellung macht Herr Schroller auf die Strategiewerkstatt aufmerksam, die am 19.05.2025 angeboten wird.

Als Angebot der Arbeitgeberschmiede stellt Prof. Dr. Lothar Winnen, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Südwestfalen in Iserlohn, nach kurzer Erläuterung der modernen Möglichkeiten der Arbeitnehmerrekrutierung, das sogenannte Spiegel-Angebot vor. Hier können sich (Pflege-)Unternehmen in Südwestfalen kostenlos durch das Studierendenteam von Prof. Dr. Winnen aufzeigen lassen, welche Optimierungsmöglichkeiten es in Bezug auf die Außendarstellung des Unternehmens gibt, um potenzielle Fachkräfte erfolgreicher rekrutieren zu können.

Weitere Informationen aus beiden Vorträgen sind der angefügten Präsentation zu entnehmen.

TOP 4 Local Hero – Projekt

Frau Normann, Pflege- und Gesundheitsplanung Märkischer Kreis, erläutert den Stand des vom Bundesministerium für Gesundheit geförderten Projektes „Local Hero“, welches im Dezember 2024 ausgelaufen ist. Im Rahmen des Projektes wurden Medizinstudierende unterstützt, die ihre Famulatur (Pflichtpraktika) im Märkischen Kreis absolviert haben. Hierbei wurde das Ziel verfolgt, die Famulantinnen und Famulanten für den Märkischen Kreis zu gewinnen, sodass sich diese nach

Abschluss des Medizinstudiums langfristig an die Region binden und zu einer Verbesserung der ärztlichen Versorgung beitragen möchten. Derzeit finden Gespräche zwischen der gesundheits- und Pflegeplanung und den Universitäten Witten/Herdecke sowie der Ruhr-Universität Bochum statt, um weitere Programme für Studierende zu entwickeln.

TOP 5 Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung

Frau Dunkel ergänzt als neue Kollegin die Pflege- und Gesundheitsplanung des Märkischen Kreises seit dem 01. Februar 2025.

TOP 6 Vorstellung neuer Einrichtungen gemäß § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen

Frau Dunkel, Pflege- und Gesundheitsplanung Märkischer Kreis, stellt die neuen Pflegeeinrichtungen vor, die seit der letzten Kommunalen Konferenz eröffnet wurden. Hierzu zählen das Seniorenzentrum Linscheider Bach in Altena, die Seniorenwohngemeinschaft und Tagespflegeeinrichtung im Fritz-Friedburg-Haus in Hemer, die Curavie Seniorenresidenz Meinerzhagen und das Seniorenzentrum „Im Biebertal“ in Menden-Lendringsen.

Weitere Informationen über die Pflegeeinrichtungen sind der angefügten Präsentation zu entnehmen.

TOP 7 Sonstiges

Die nächste Kommunale Konferenz Gesundheit, Senioren und Pflege des Märkischen Kreises findet am 12.11.2025 um 15 Uhr statt.

Ansonsten keine weiteren Punkte unter Sonstiges.

Ende der Sitzung: 16:45 Uhr

**Sitzung der
Kommunalen Konferenz
Gesundheit, Senioren
und Pflege
am 07. Mai 2025**



Begrüßung und Einleitung

1

Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL

2

Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“

3

Vorstellung der Arbeitgeberschmiede

4

Local Hero - Projekt

5

Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung

6

Vorstellung neuer Einrichtung gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen

7

Sonstiges

- ◀ Begrüßung und Einleitung
- 1 ▶ Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL
- 2 ▶ Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“
- 3 ▶ Vorstellung der Arbeitgeberschmiede
- 4 ▶ Local Hero - Projekt
- 5 ▶ Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung
- 6 ▶ Vorstellung neuer Einrichtung gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
- 7 ▶ Sonstiges



Vertragsärztliche Versorgung im Märkischen Kreis

KVWL Kassenärztliche
Vereinigung
Westfalen-Lippe

GB Sicherstellungspolitik und –beratung

Lüdenscheid, 7. Mai 2025

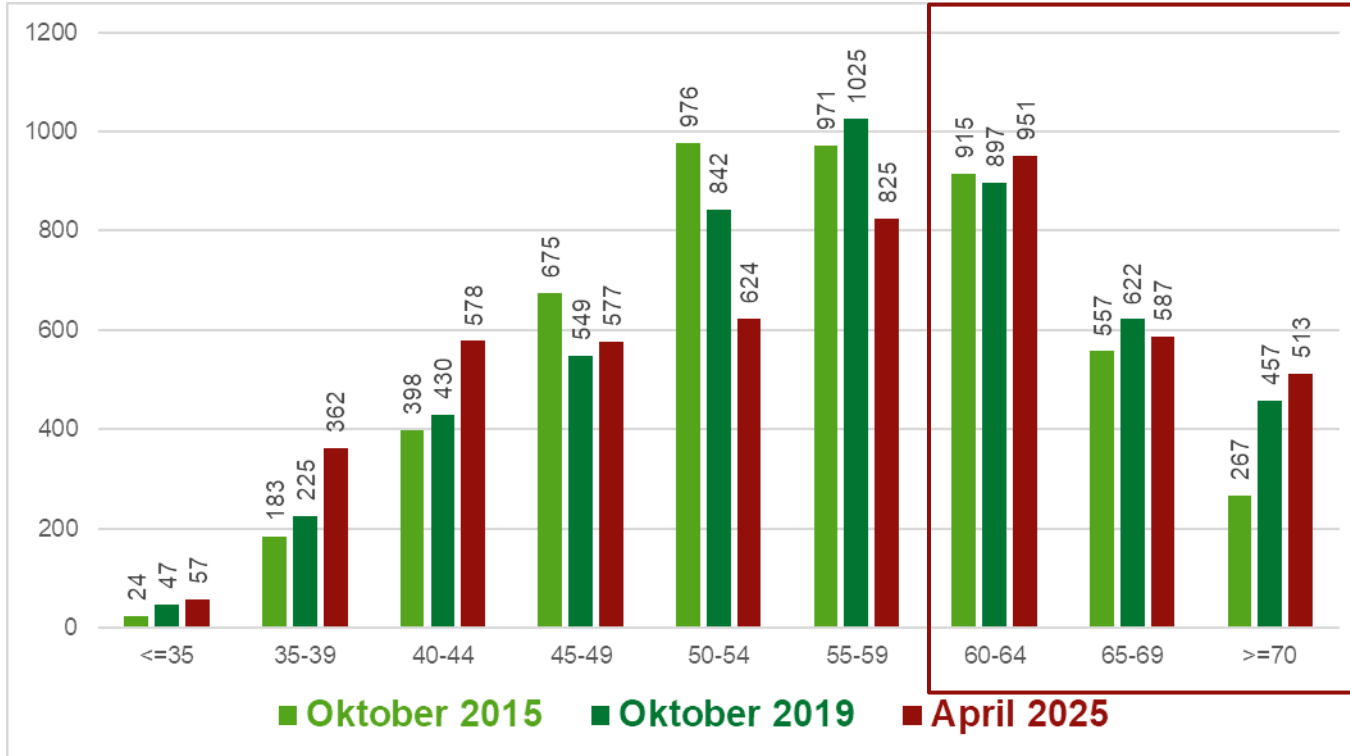
1. Grundlagen der Bedarfsplanung

Bedarfsplanungsrichtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses

	Hausärztliche Versorgung	Allgemeine fachärztliche Versorgung	Spezialisierte fachärztliche Versorgung	Gesonderte fachärztliche Versorgung
	Mittelbereiche	Kreise/kreisfreie Städte	Raumordnungsregionen	KVen
Anzahl WL	111	27	8	1
Arztgruppen	Hausärzte 8 Mittelbereiche: <u>Altena</u> (+ Nachrodt-Wiblingwerde) <u>Hemer</u> <u>Iserlohn</u> <u>Lüdenscheid</u> (+Halver, Herscheid, Schalksmühle) <u>Meinerzhagen/Kierspe</u> <u>Menden</u> (+Balve) <u>Plettenberg</u> <u>Werdohl</u> (+Neuenrade)	- Augenärzte - Chirurgen und Orthopäden - Frauenärzte - HNO-Ärzte - Hautärzte - Kinderärzte - Nervenärzte - Psychotherapeuten - Urologen <u>Märkischen Kreis</u>	- Anästhesisten - Fachinternisten - Kinder- und Jugendpsychiater - Radiologen <u>Bochum/Hagen</u>	- Humangenetiker - Laborärzte - Neurochirurgen - Nuklearmediziner - Pathologen - Physikalische- und Rehab. Mediziner - Strahlentherapeuten - Transfusionsmediziner <u>Westfalen-Lippe</u>

2. Hausärztliche Versorgung - WL

Altersstruktur der hausärztlichen Versorgung in Westfalen-Lippe



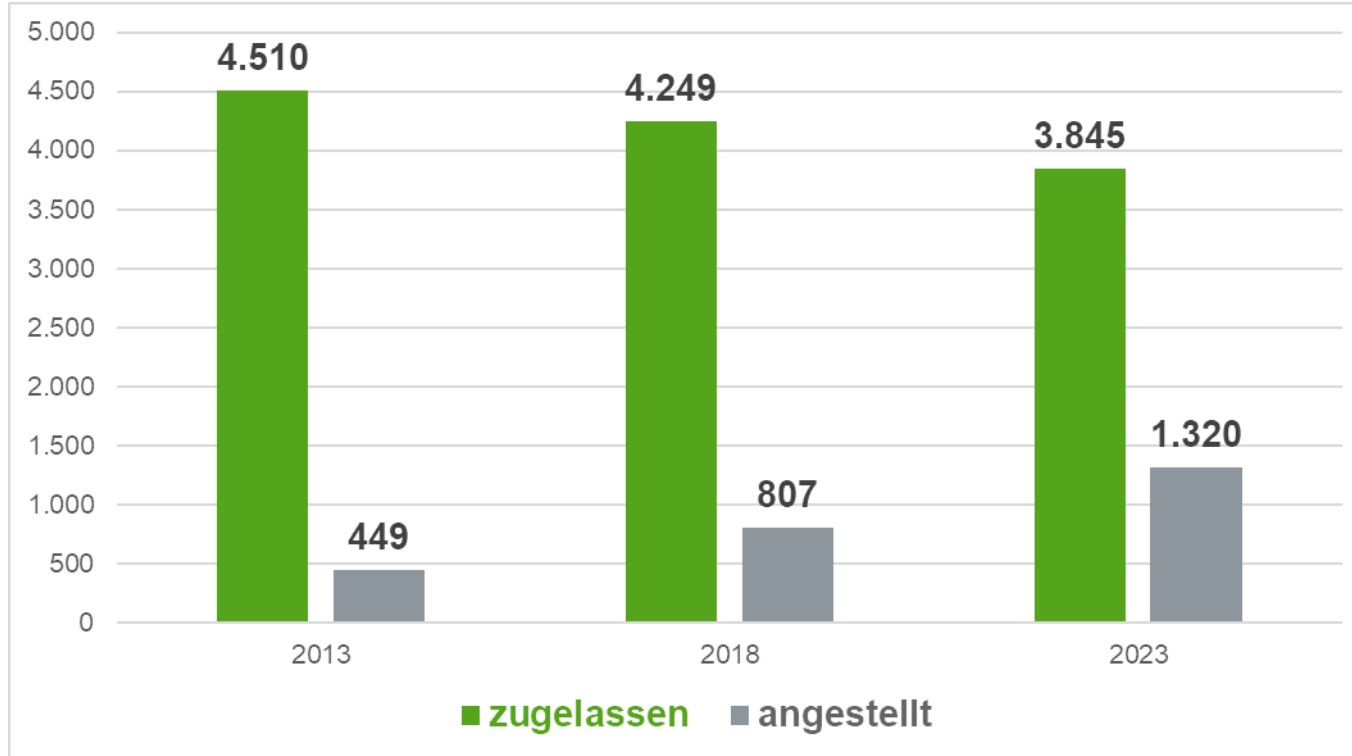
Im April 2025 sind **40 %** aller Hausärztinnen und Hausärzte in Westfalen-Lippe **mindestens 60 Jahre alt**.

22 % sind bereits mindestens 65 Jahre alt.

In den nächsten Jahren gibt es weiterhin einen **erheblichen Nachwuchsbedarf**.

2. Hausärztliche Versorgung - WL

Selbständigkeit oder Anstellung in der hausärztlichen Versorgung?

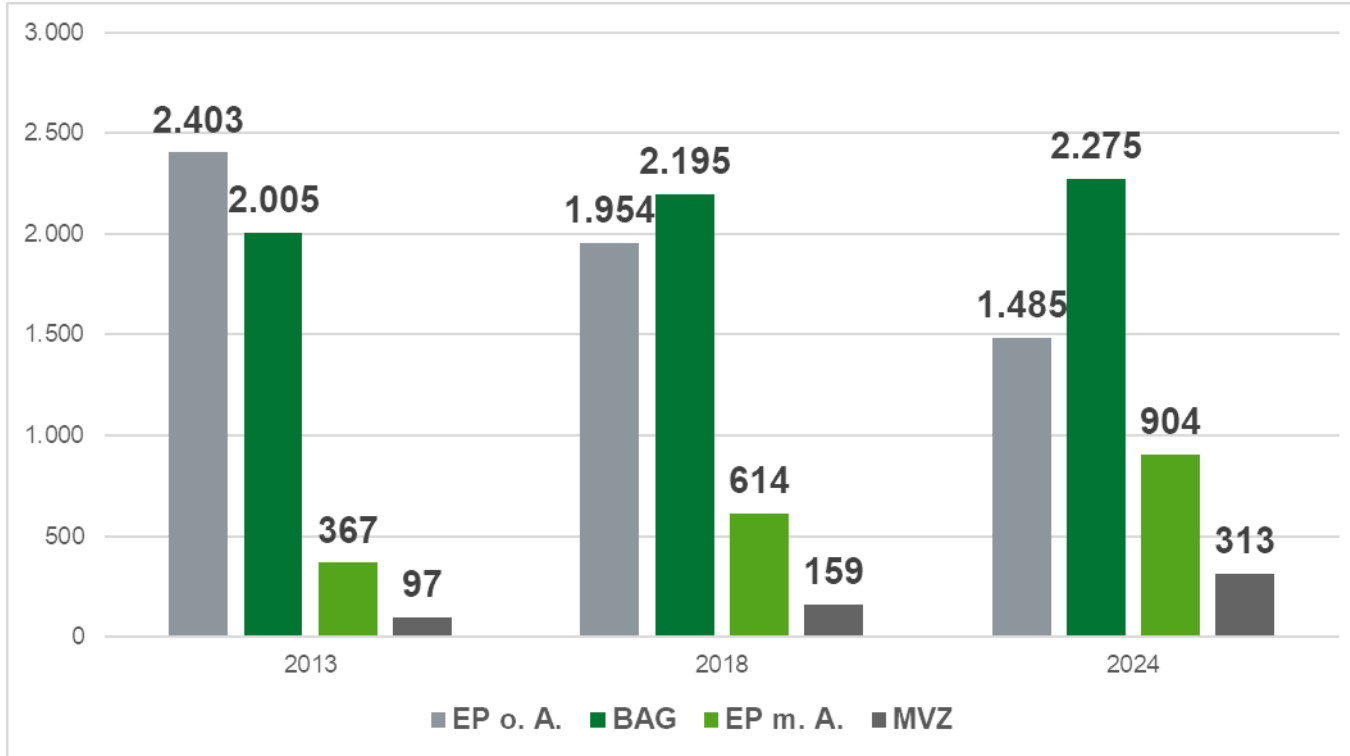


Der **Trend** geht vermehrt zur **Anstellung**.

Der weit **überwiegende Anteil** der Ärztinnen und Ärzte ist **selbständig** tätig, aber abnehmend.

2. Hausärztliche Versorgung - WL

Entwicklungen in der hausärztlichen Versorgung – Westfalen-Lippe



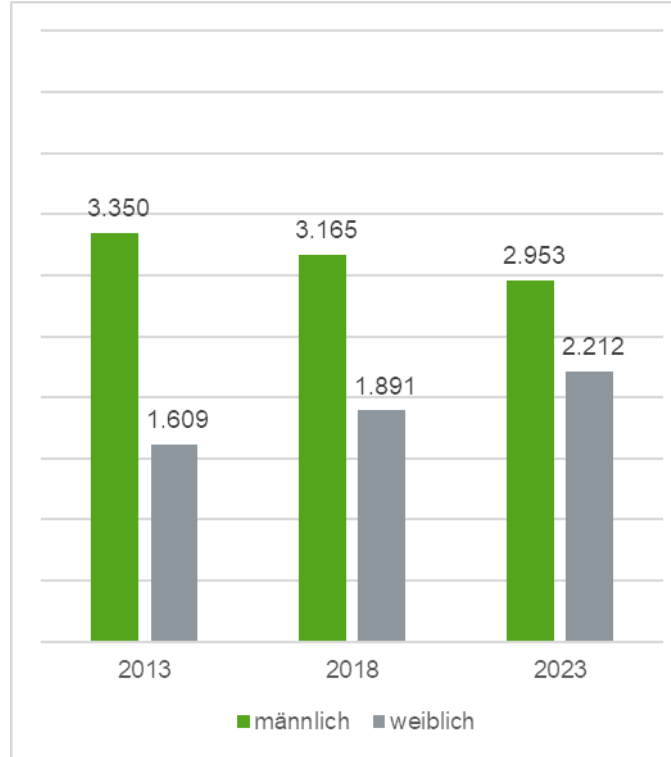
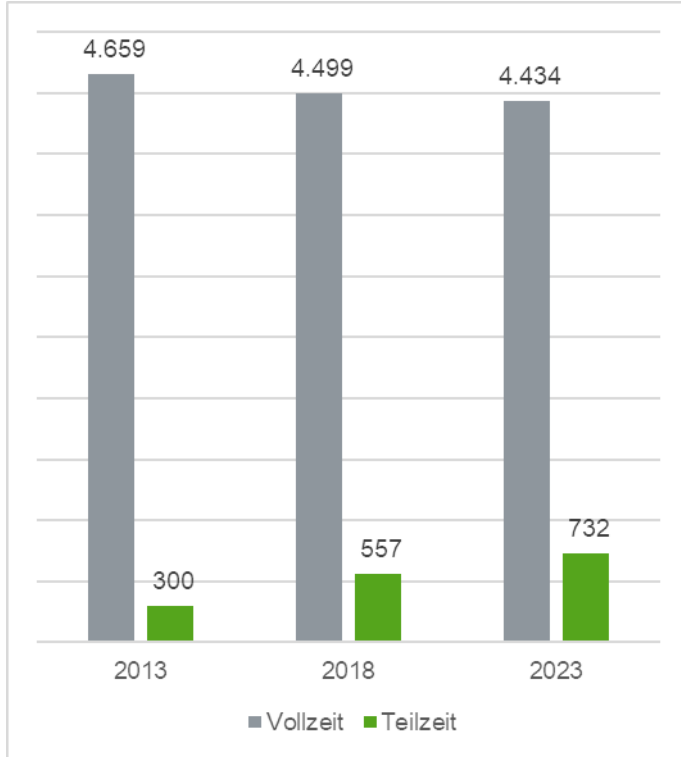
2013 arbeiteten die **meisten HÄ in einer Einzelpraxis** ohne Angestellte.

Mittlerweile ist die Mehrheit in **Berufsausübungsgemeinschaften** tätig.

BAG = Berufsausübungsgemeinschaft, MVZ = Medizinisches Versorgungszentrum, EP m. A. = Einzelpraxis mit Angestellten, EP o. A. = Einzelpraxis ohne Angestellte

2. Hausärztliche Versorgung - WL

Entwicklungen in der hausärztlichen Versorgung - WL



Teilzeit wird bei den Hausärztinnen und Hausärzten beliebter.

Die Zahl der **Hausärztinnen steigt**, die Zahl der **Hausärzte geht zurück**.

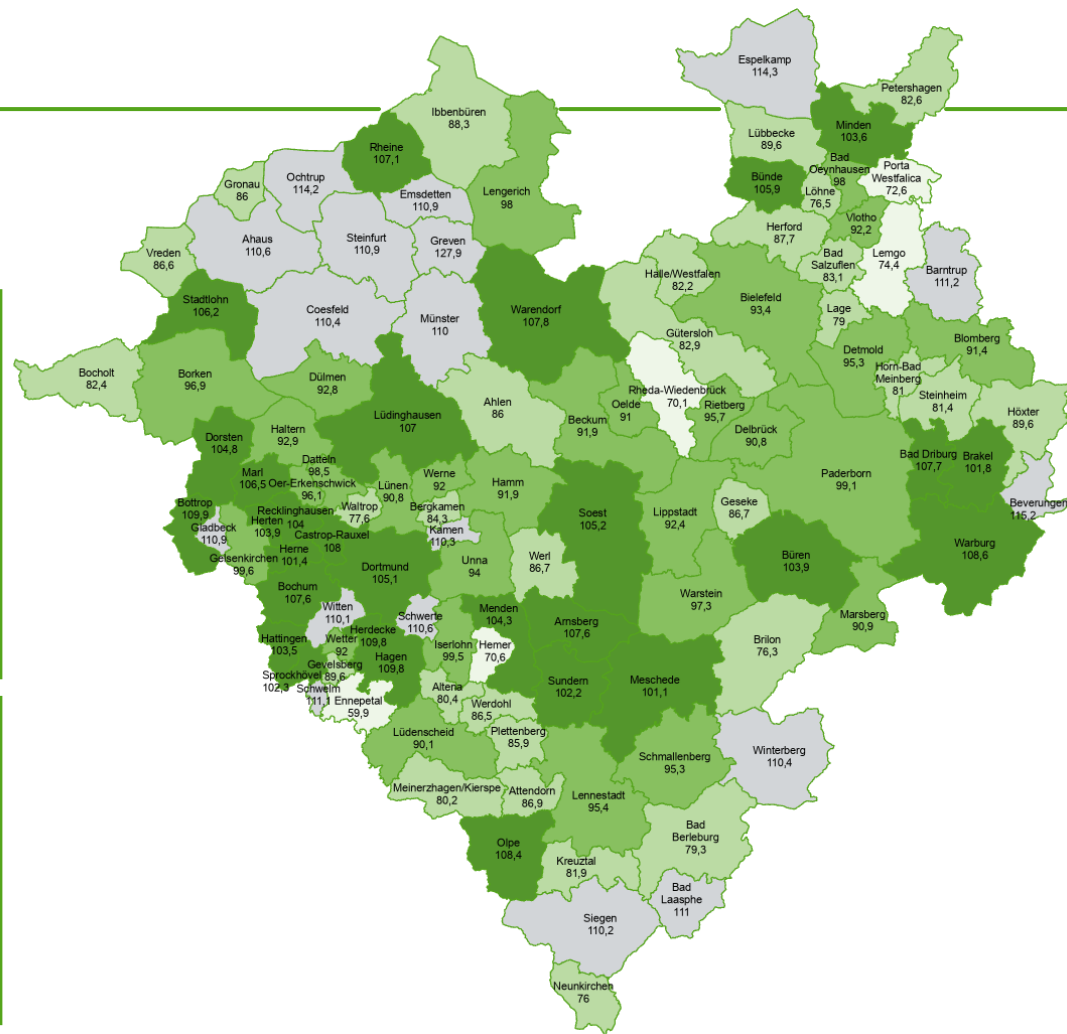
2. Hausärztliche Versorgung - WL

Hausärztliche Versorgung in Westfalen-Lippe

Die hausärztliche Versorgung unterscheidet sich teilweise stark zwischen den verschiedenen Mittelbereichen in WL: manche weisen einen Versorgungsgrad > 110 % auf, der schlechteste Versorgungsgrad liegt bei 59,9 %.

Geöffnete Planungsbereiche in WL:

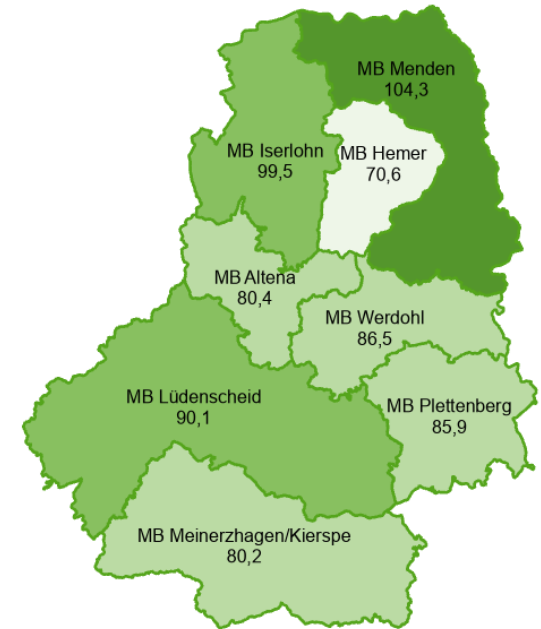
Nov. 21: 79
Nov. 22: 95
Nov. 23: 98
Nov. 24: 101



3. Hausärztliche Versorgung - MK

Hausärztliche Versorgung im Märkischen Kreis: Bedarfsplan

PLANUNGSBEREICH	EW	VZ	SOLL	VZÄ	VG	ANZAHL	ü60	% ü60
MB Altena	22.733	1.557	14,6	11,75	80,4%	12	5	41,7%
MB Hemer	33.916	1.572	21,5	15,25	70,6%	16	10	62,5%
MB Iserlohn	92.404	1.565	59,0	58,75	99,5%	60	32	53,3%
MB Lüdenscheld	104.883	1.631	64,3	58,00	90,1%	59	33	55,9%
MB Meinerzhagen/Kierspe	36.973	1.745	21,1	17,00	80,2%	19	9	47,4%
MB Menden	63.285	1.545	40,9	42,75	104,3%	40	18	45,0%
MB Plettenberg	24.788	1.550	15,9	13,75	85,9%	13	6	46,2%
MB Werdohl	29.597	1.653	17,9	15,50	86,5%	15	7	46,7%



MB = Mittelbereich, EW = Einwohnerinnen und Einwohner, VZ = Verhältniszahl, VZÄ = Vollzeitäquivalente, VG = Versorgungsgrad, ü60 = Ärztinnen und Ärzte im Alter von min. 60 Jahren

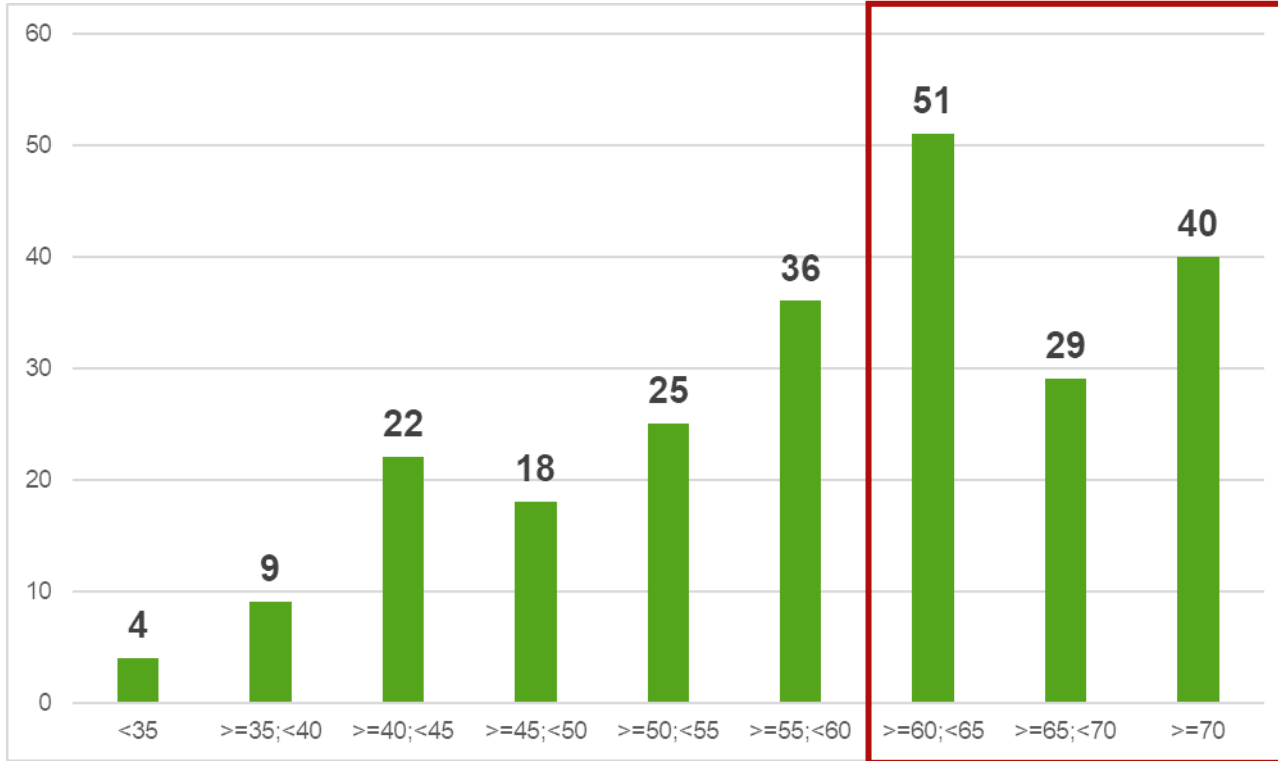
Die Mittelbereiche Iserlohn und Menden weisen gute Versorgungsgrade auf, in Hemer ist dieser mit 70,6 % mit Abstand am schlechtesten.

Für den MB Hemer liegt mit Beschluss des Landesausschusses der Ärzte und Krankenkassen von Mai 2024 eine drohende Unterversorgung vor.

In allen Mittelbereichen des Märkischen Kreises ist die Altersstruktur schlecht.

3. Hausärztliche Versorgung - MK

Altersstruktur der hausärztlichen Versorgung im Märkischen Kreis



Die Altersstruktur in der hausärztlichen Versorgung im Märkischen Kreis ist im Vergleich zu WL schlechter:

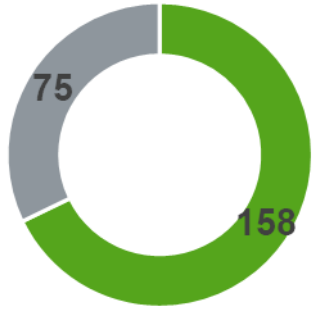
51 % sind bereits min. 60 Jahre alt,

29 % sind min. 65 Jahre alt.

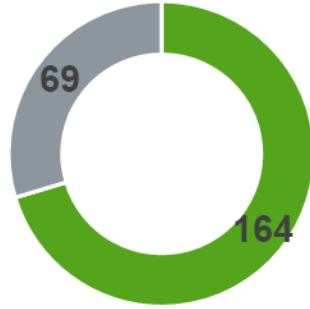
Diese Hausärztinnen und Hausärzte müssen in den kommenden Jahren ersetzt werden.

3. Hausärztliche Versorgung - MK

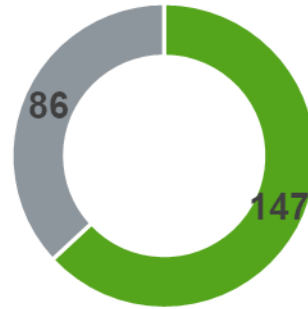
Strukturen der hausärztlichen Versorgung



■ Kooperation
■ Einzelpraxis



■ zugelassen
■ angestellt



■ männlich
■ weiblich

Die Hausärzteschaft im Märkischen Kreis ist mehrheitlich in

kooperativen Strukturen tätig,
zugelassen und
männlich.

Stand: Mai 2025

4. allg. fachärztliche Versorgung - MK

Allgemeine fachärztliche Versorgung im Märkischen Kreis

ARZTGRUPPE	EW	VZ	SOLL	VZÄ	VG	ANZAHL	ü60	% ü60
Augenärzte	408.579	19.103	21,3	25,00	116,8%	26	11	42,3%
Chirurgen und Orthopäden	408.579	14.475	28,2	35,50	125,7%	38	13	34,2%
Frauenärzte	207.552	6.411	32,3	43,00	132,8%	39	19	48,7%
Hautärzte	408.579	39.025	10,4	14,00	133,7%	14	5	35,7%
HNO-Ärzte	408.579	31.044	13,1	14,00	106,3%	15	9	60,0%
Kinder- und Jugendärzte	70.423	2.866	24,5	27,50	111,9%	30	11	36,7%
Nervenärzte	408.579	22.043	18,5	20,50	110,5%	23	9	39,1%
Psychotherapeuten	408.579	5.739	71,1	83,00	116,5%	120	47	39,2%
Urologen	408.579	42.645	9,5	15,00	156,5%	15	6	40,0%

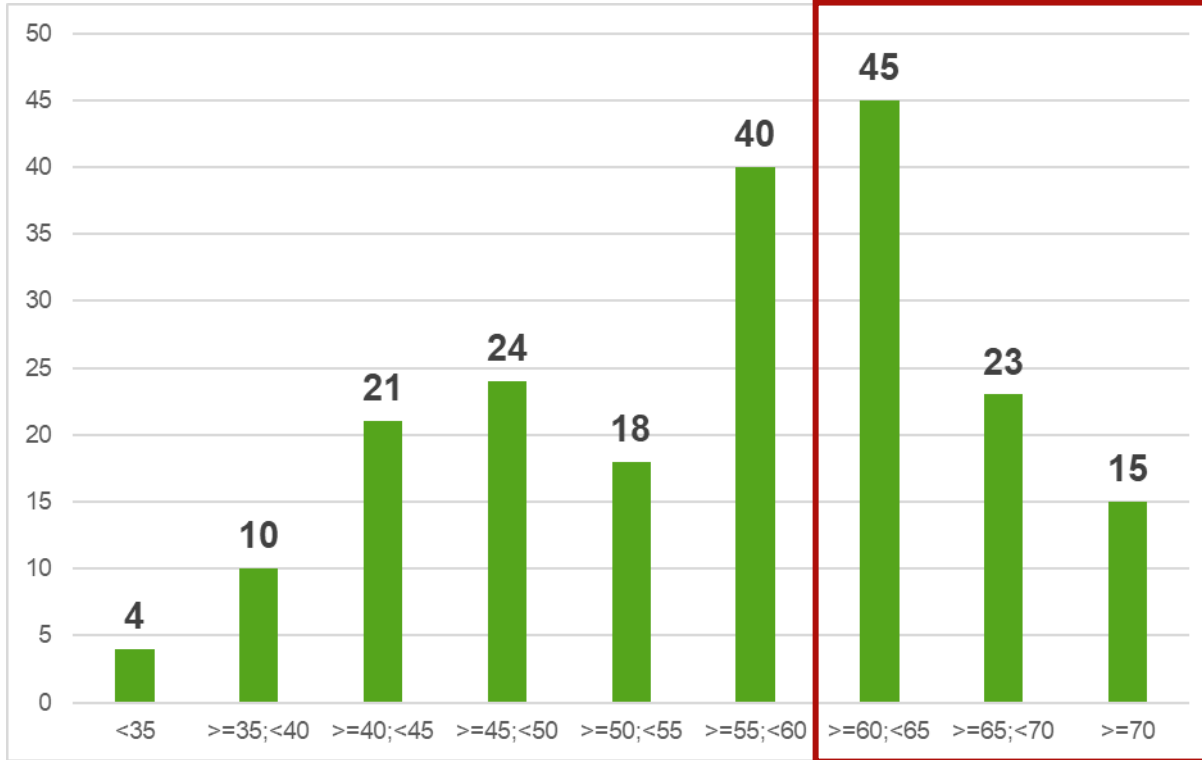
EW = Einwohnerinnen + Einwohner,
VZ = Verhältniszahl,
VZÄ = Vollzeitäquivalente,
VG = Versorgungsgrad,
ü60 = Ärztinnen und Ärzte im Alter von min. 60 Jahren

Fast alle Versorgungsgrade in der allgemeinen fachärztlichen Versorgung sind > 110 %.

In der frauenärztlichen Versorgung sind zurzeit 5,0 VZÄ, in der hautärztlichen 1,0 VZÄ, in der nervenärztlichen 0,75 VZÄ, in der psychotherapeutischen 4,0 VZÄ und in der urologischen Versorgung 0,25 VZÄ vakant und können nach Ausschreibung nachbesetzt werden.

4. allg. fachärztliche Versorgung - MK

Allgemeine fachärztliche Versorgung im Märkischen Kreis (exkl. PT)



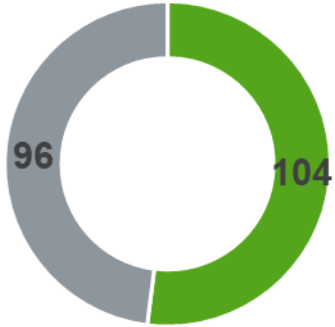
Der demografische Wandel ist auch bei den Ärztinnen und Ärzten der allg. fachärztlichen Versorgung sichtbar:

42 % sind bereits mindestens 60 Jahre alt,

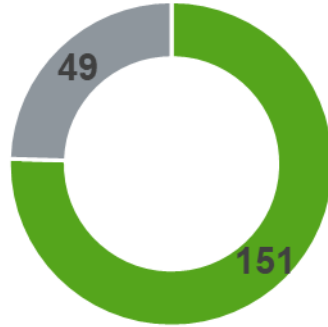
19 % sind bereits 65 Jahre alt und älter.

4. allg. fachärztliche Versorgung - MK

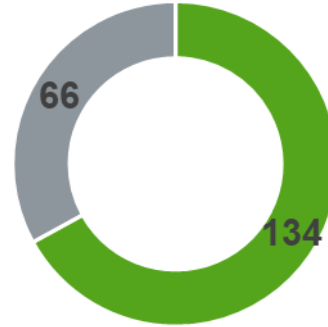
Strukturen der allgemeinen fachärztlichen Versorgung im Märkischen Kreis (exkl. PT)



■ Kooperation
■ Einzelpraxis



■ zugelassen
■ angestellt



■ männlich
■ weiblich

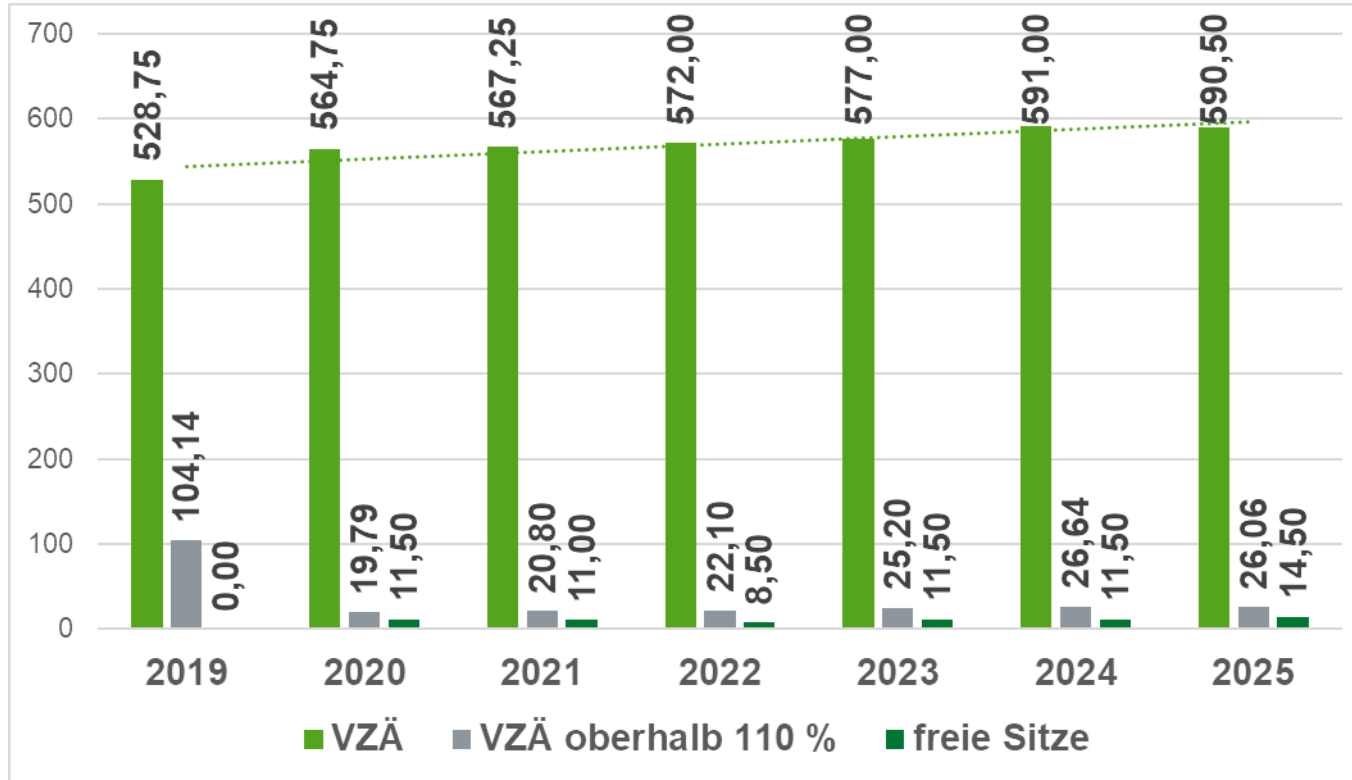
Die Ärztinnen und Ärzte der allg. fachärztlichen Versorgung sind mehrheitlich in

Kooperationen tätig, **zugelassen** und **männlich**.

Zusätzlich gibt es **19 Ermächtigte** und **6 Jobsharende**.

5. Kinderärztliche Versorgung

Arztzahlentwicklung in der Pädiatrie in Westfalen-Lippe seit 2019



2019 wurde die Bedarfsplanung in der KuJ-Medizin auf Bundesebene angepasst. Die Verhältniszahl wurde abgesenkt u. vereinheitlicht.

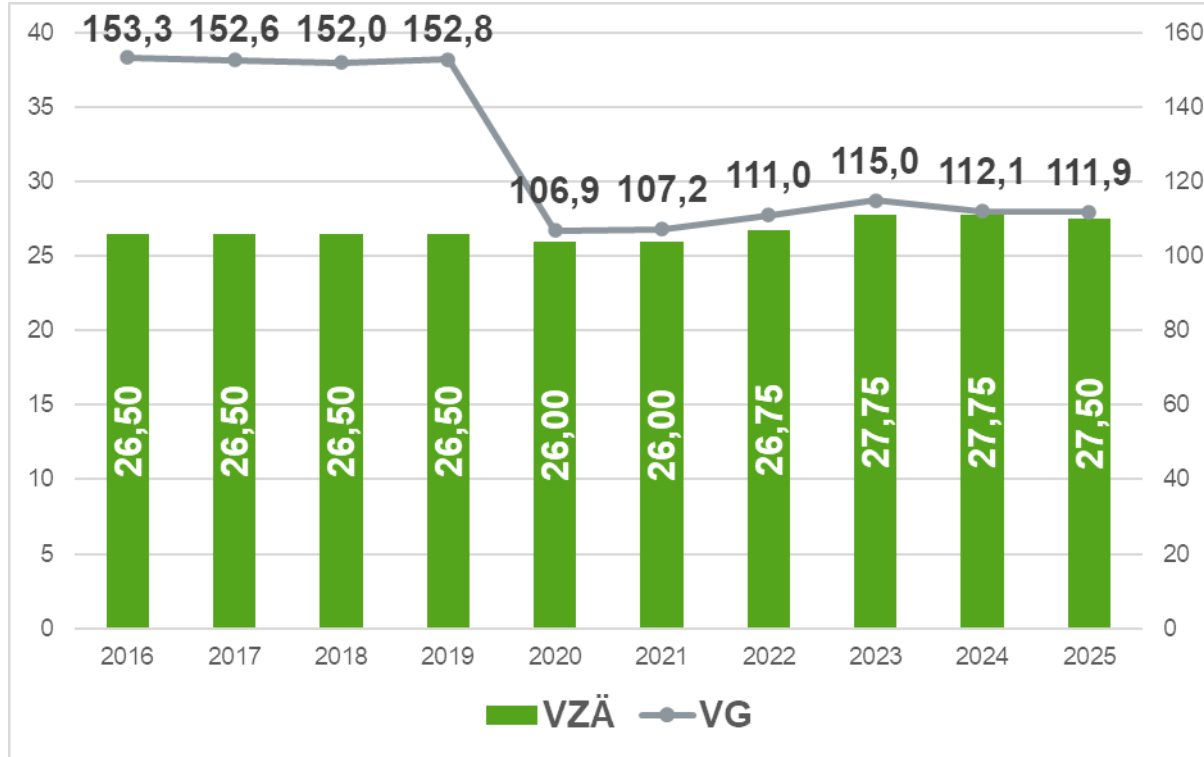
Darüber hinaus wurden in Westfalen-Lippe 13 VZÄ im Sonderbedarf zugelassen.

Die Zahl der VZÄ ist seit 2019 um 61,75 gestiegen (+ 11,7 %).

Von den 590,5 VZÄ sind jedoch 11,25 vakant.

5. Kinderärztliche Versorgung

Kinder- und jugendärztliche Versorgung im Märkischen Kreis



Bei der Reform der Bedarfsplanung 2019 wurden zusätzliche Sitze in der Kinder- und Jugendmedizin geschaffen. Diese führten bei einer gleichbleibendem Anzahl an übernommenen Versorgungsaufträgen zu einer Verringerung des Versorgungsgrads.

Die zusätzlichen Sitze konnten im Märkischen Kreis besetzt werden.

5. Kinderärztliche Versorgung

Kinder- und jugendärztliche Versorgung im Märkischen Kreis

PB / Kommune	EW	VZ	SOLL	VZÄ	VG EW/VZÄ
Märkischer Kreis	70.423	2.866	24,5	27,50	111,9%
Altena	2.642			1,00	
Balve	1.805			0,00	
Halver	2.795			0,00	
Hemer	6.000			3,00	
Herscheid	990			0,00	
Iserlohn	15.595			8,00	
Kierspe	3.367			1,00	
Lüdenscheid	12.371			6,75	
Meinerzhagen	3.908			1,00	
Menden	8.305			2,00	
Nachrodt-Wiblingwerde	1.133			0,00	
Neuenrade	2.062			1,00	
Plettenberg	4.313			1,75	
Schalke	1.725			1,00	
Werder	3.412			1,00	



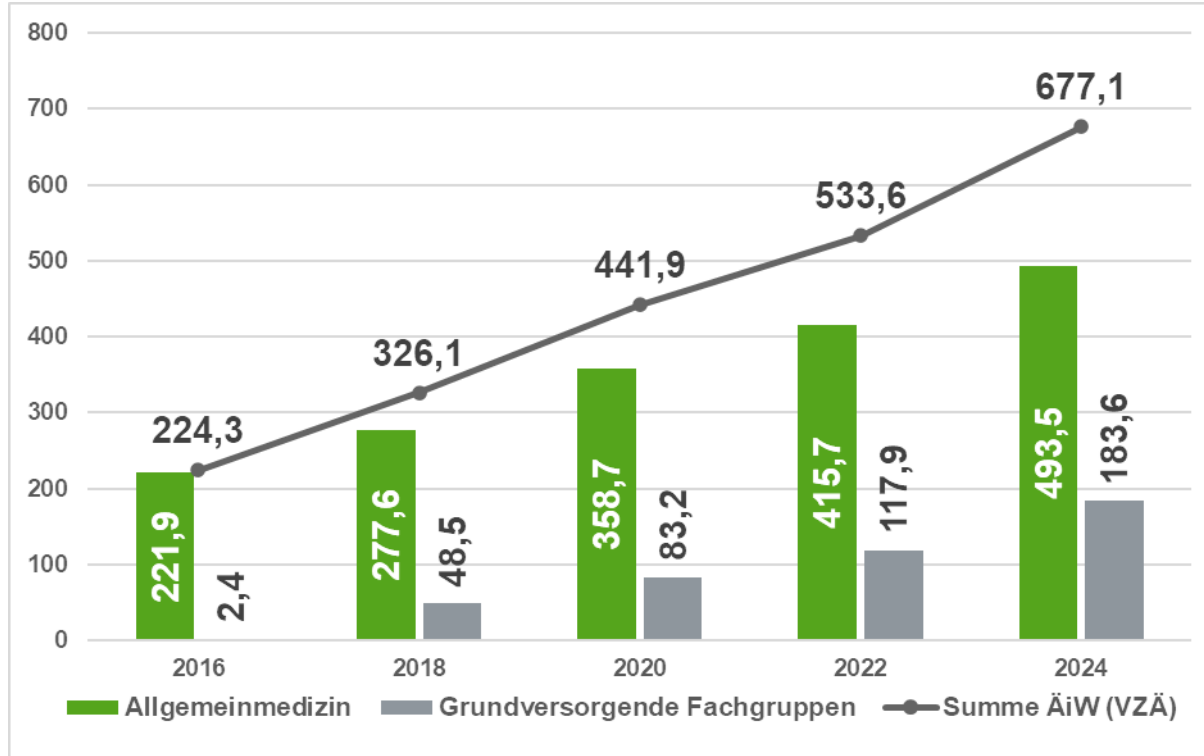
Die kinder- und jugendärztliche Versorgung ist gut über das Kreisgebiet verteilt.

Unabhängig vom Versorgungsgrad steht die Versorgung unter Druck.

Stand: Mai 2024

5. Nachwuchs

Wo kommt der Nachwuchs her?



ÄiW = Assistent(in) in Weiterbildung; VZÄ = Vollzeitäquivalent (Anzahl der Personen ist deutlich größer)

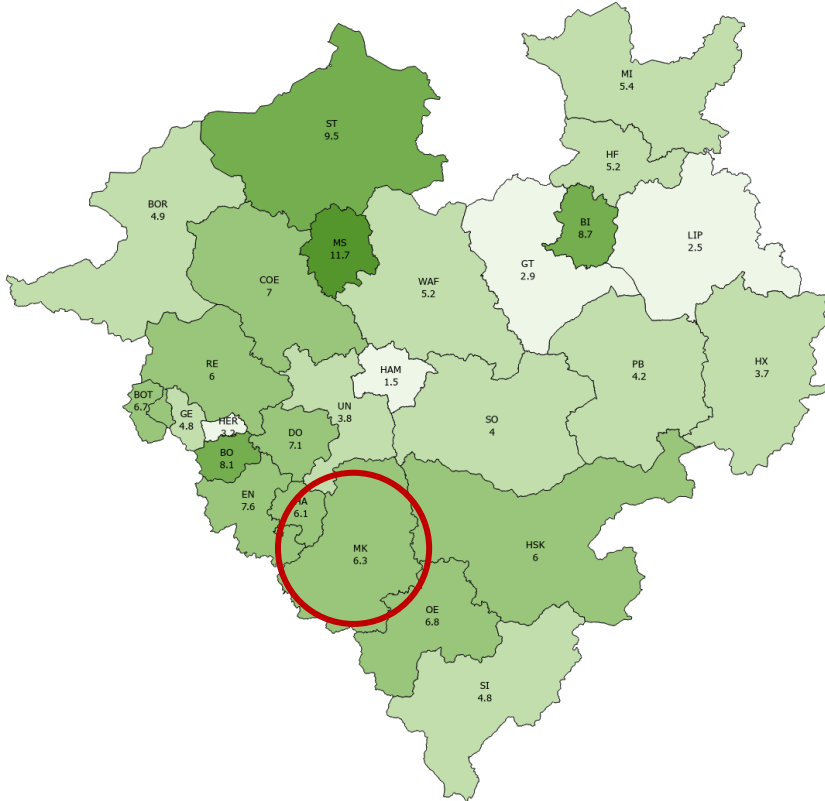
Die KVWL und die Krankenkassen fördern die **ambulante Weiterbildung** von Hausärztinnen und -ärzten und grundversorgenden Fachärztinnen und -ärzten finanziell.

Allerdings **reicht selbst diese Zahl nicht aus**, alle aufgrund ihres Alters ausscheidenden Ärztinnen und Ärzte zu ersetzen.

Auch die Krankenhäuser haben **Personalnot**.

5. Hausärztlicher Nachwuchs

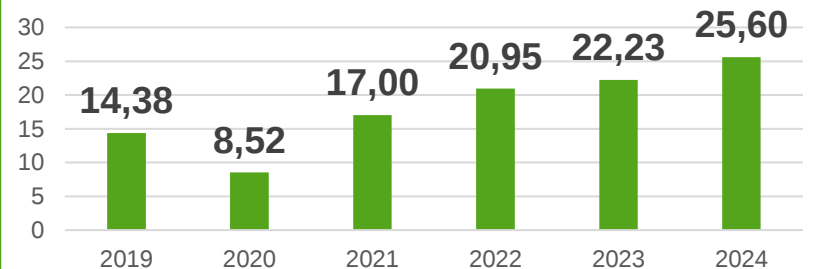
Weiterbildungsassistentinnen und –assistenten in WL: VZÄ je 100.000 EW im Gesamtjahr 2024



Im Märkischen Kreis ist die Zahl der hausärztlichen VZÄ je 100.000 EW verglichen mit den anderen Kreisen und kreisfreien Städten in Westfalen-Lippe leicht **überdurchschnittlich** (Ø: 5,7).

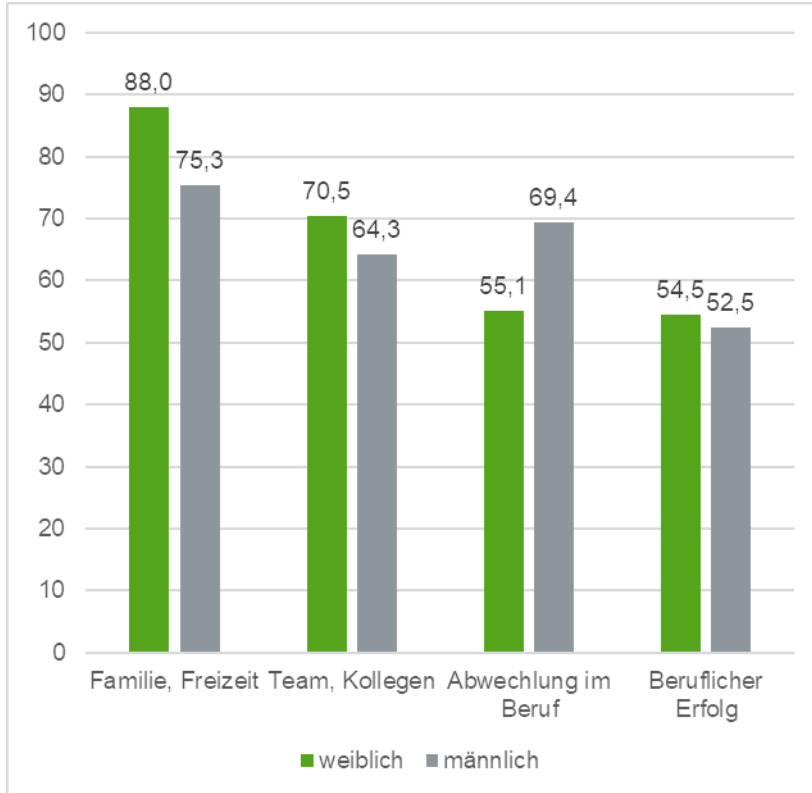
Auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner kamen im Jahr 2024 **6,3 Vollzeitäquivalente Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung**.

Seit 2020 steigt die Zahl der hausärztlichen VZÄ in Weiterbildung. Seit 2019 wurden bereits 6.676.160,00 € in die Weiterbildung von Hausärztinnen und Hausärzten im MK investiert (50/50 von KK und KV).



5. Nachwuchs

Was will der ärztliche Nachwuchs?



Ergebnis des KBV Berufsmonitorings:

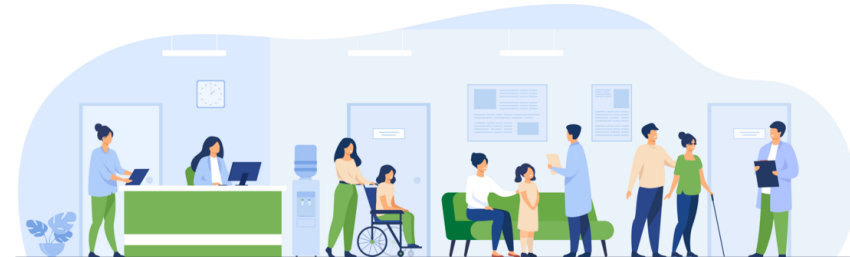
Befragte mit starker Familienorientierung (und Kinderwunsch) sind eher an einer Tätigkeit im ambulanten Sektor interessiert, die ohne Familienorientierung eher an einer Tätigkeit in der Klinik.

- Gerade für die im ambulanten Sektor tätigen Ärztinnen und Ärzte ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** von hoher Bedeutung.
- Der Ausbau von **Kinderbetreuungsangeboten** und **Bildungsmöglichkeiten** ist daher für die Ansiedlung von Ärztinnen und Ärzten sehr wichtig.

6. Sicherstellung

Strategie der KVWL: besondere Projekte

- dipraxis: wie sieht die Praxis von morgen aus?
- Digi-Managerin – eine Fortbildung für nichtärztliches Praxispersonal
- Modellprojekt zum Einsatz von Physician Assistants (PAs)
- Teampraxis als Praxis der Zukunft
- Einsatz der Zukunftsmacherinnen

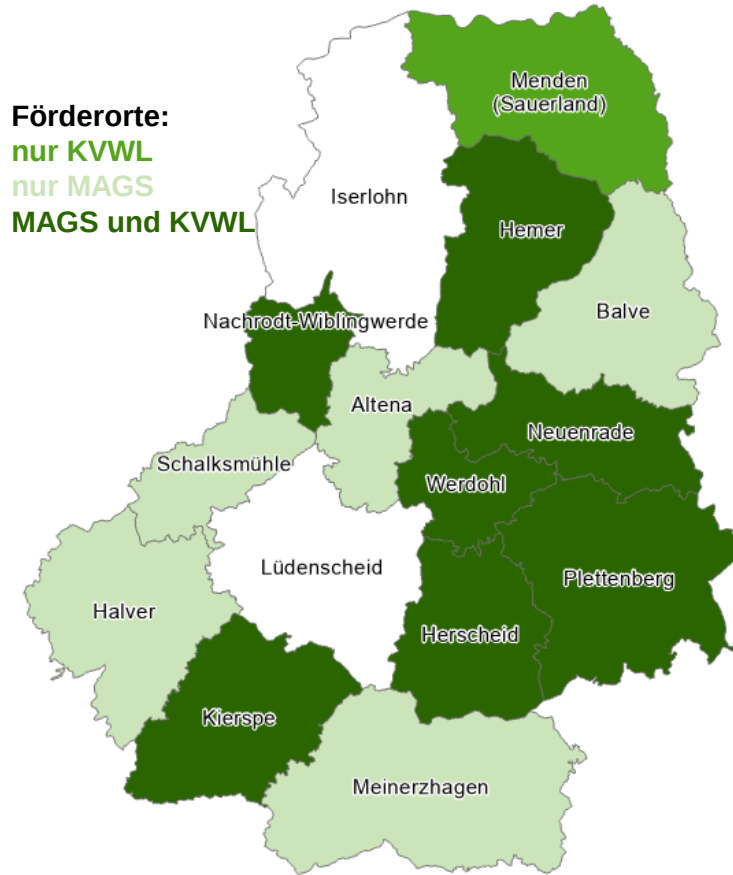


6. Sicherstellung

Fördermöglichkeiten für den Märkischen Kreis

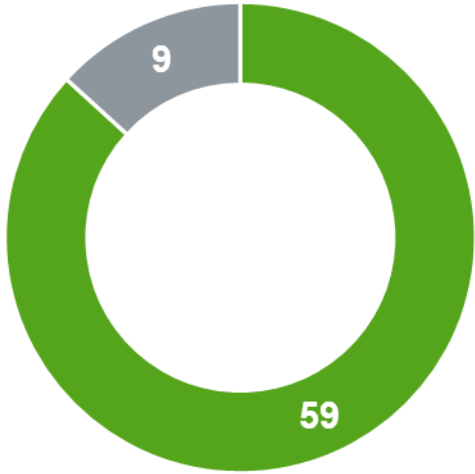
- **Weiterbildung:** Förderung der ambulanten Weiterbildung gem. § 75a SGB V
 - Allgemeinmedizin: 5.800 €/Monat (Hemer: 6.300 €/Monat)
 - grundversorgende Fachärztinnen und Fachärzte: 5.800 €/Monat
 - Zusatzweiterbildungen Spezielle Schmerztherapie und Palliativmedizin: 5.800 €/Monat
- **Facharzt**
 - Qualifizierungsmaßnahme: 5.800 €/Monat in Iserlohn und Lüdenscheid, 7.500 €/Monat in den restlichen Kommunen
 - Quereinstieg: 5.800 €/Monat in Iserlohn und Lüdenscheid, 7.500 €/Monat in den restlichen Kommunen
- **Förderverzeichnis**
 - Menden, Hemer, Nachrodt-Wiblingwerde, Neuenrade, Werdohl, Plettenberg, Herscheid und Kierspe werden auf dem Förderverzeichnis der KVWL geführt.

Förderorte:
nur KVWL
nur MAGS
MAGS und KVWL

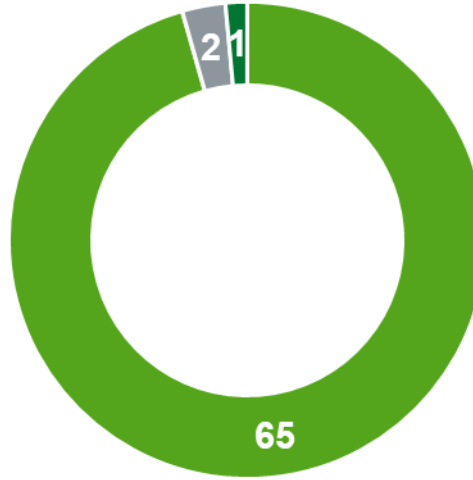


6. Sicherstellung

Erfolgte Förderungen im Märkischen Kreis



- Praxisdarlehen
- Umsatzgarantie



- Hausarztmedizin
- Kinder- und Jugendmedizin
- Neurologie und Psychiatrie

Kein anderer Kreis in WL wurde so stark gefördert: insgesamt wurden seit 2016 **3,8 Mio. €** ausgeschüttet.

Es wurden **68 Anträge auf Förderung** genehmigt. Der Fördergrund war am häufigsten die **Neugründung (25)**, gefolgt von der **Anstellung (23)**. In 16 Fällen wurde die Praxisübernahme gefördert, in 4 der Einstieg in eine bestehende Praxis.

In **13 Städten und Gemeinden des Märkischen Kreises** wurde bereits **gefördert**. Nur in Balve und in Hemer fanden noch keine Förderungen statt.

7. Terminservicestelle

Terminservicestelle (TSS)

- Vermittlung von Terminen für die keine Überweisung benötigt wird:
 - augenärztliche,
 - frauenärztliche,
 - **hausärztliche**,
 - kinder- und jugendärztliche Versorgung.
- Vermittlung von **Facharztterminen** (z.B. Kardiologie, Gastroenterologie, Radiologie, etc.) bei Vorliegen einer dringlichen Überweisung mit Vermittlungscode.



Fazit

1. Der Märkische Kreis ist besonders vom demografischen Wandel betroffen, die Ärztinnen und Ärzte werden immer älter. Der **Nachwuchsbedarf** im Märkischen Kreis betrifft vor allem Hausärztinnen und Hausärzte, aber auch die Ärztinnen und Ärzte der allgemeinen fachärztlichen Versorgung sind häufig bereits min. 60 Jahre alt und müssen in den kommenden Jahren ersetzt werden.
2. In gut fünf Jahren sollten die ersten **Landarztquotenstudierende** zur Verfügung stehen. Diese werden sich voraussichtlich auch im Märkischen Kreis niederlassen können.
3. Für die Zukunft sind **moderne, kooperative** und **teamfähige Praxisstrukturen** entscheidend. Der Aufbau und Erhalt dieser muss kraftvoll unterstützt werden.
4. Der **Fachkräftemangel** trifft alle Ebenen. Die Ressourcen sind unter Druck und müssen effizient eingesetzt werden.
5. Lösungsbestandteile:
 - **Kooperationen**
 - **Delegation**
 - **Digitalisierung**
 - **Entbürokratisierung** ... und ganz besonders: **Wertschätzung**.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



- ◀ Begrüßung und Einleitung
- 1 ◀ Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL
- 2 ◀ Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“
- 3 ◀ Vorstellung der Arbeitgeberschmiede
- 4 ◀ Local Hero - Projekt
- 5 ◀ Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung
- 6 ◀ Vorstellung neuer Einrichtung gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
- 7 ◀ Sonstiges



Zukunftsinitiative

„Gute Pflege – Märkischer Kreis“

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel

6/2023 – 5/2026



Themenschwerpunkte

- Nachwuchsgewinnung
- Internationale Fachkräfte
- Qualifizierung/Weiterbildung
- Digitalisierung
- Führungs- und Unternehmenskultur

Nachwuchsgewinnung

Pflege macht Schule

- Akteure von Pflegeeinrichtungen und –schulen gestalten interaktive Schulstunden
- Projekttag in Einrichtungen

Wie geht es 2025 weiter?

- Ausweitung in Plettenberg
- Neuauflage in Lüdenscheid



Nachwuchsgewinnung

Netzwerk Praxisanleiter

- Erfahrungsaustausch
- Entwicklung zeitgemäßer Lösungen

Wie geht es 2025 weiter?

- Regelmäßige Netzwerktreffen
- Nächster Austausch: 09. Mai 2025 (11:00 – 12:00 Uhr, online) Schwerpunkt Lernaufgaben



Führungs- und Unternehmenskultur

Workshopserie „Attraktive Arbeitswelten“

- Referentinnen: Katharina Rütters (Bodenstein Coaching & Unternehmensberatung) und Nadine Asmacher (Just Care Pflegeconsulting)

Wie geht es 2025 weiter?

Kommende Termine:

03. Juni und 08. Juli 2025 jeweils von 14:00 bis 17:00
Uhr im Kreishaus II in Altena



Internationale Fachkräfte & Qualifizierung

Job-Turbo

- Speed-Dating für Pflegeberufe
- Div. Termine in Lüdenscheid und Iserlohn mit vielen potentiellen AG und AN aus dem MK

Wie geht es 2025 weiter?

- Weitere Job-Turbos geplant
- Ausweitung auf alle interessierte Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Agentur für Arbeit



Internationale Fachkräfte

Workshopserie „Interkulturelle Kompetenz“

- Chancen und Herausforderungen, denen Unternehmen mit internationaler Belegschaft gegenüber stehen

Wie geht es 2025 weiter?

Kommende Termine:

04. und 25. Juni 2025 jeweils von 14:00 bis 17:30 Uhr,
Volkshochschule Lüdenscheid

In Zusammenarbeit mit der:



- ◀ Begrüßung und Einleitung
- 1 ◀ Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL
- 2 ◀ Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“
- 3 ◀ Vorstellung der Arbeitgeberschmiede
- 4 ◀ Local Hero - Projekt
- 5 ◀ Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung
- 6 ◀ Vorstellung neuer Einrichtung gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
- 7 ◀ Sonstiges



ARBEIT- GEBER SCHMIEDE

Südwestfalen

AUF DEM WEG ZUR

TOP-ARBEITGEBER-REGION!



Arbeitgeberschmiede Südwestfalen ♥ Das Mitmach-Projekt für die Region
Initiiert von:

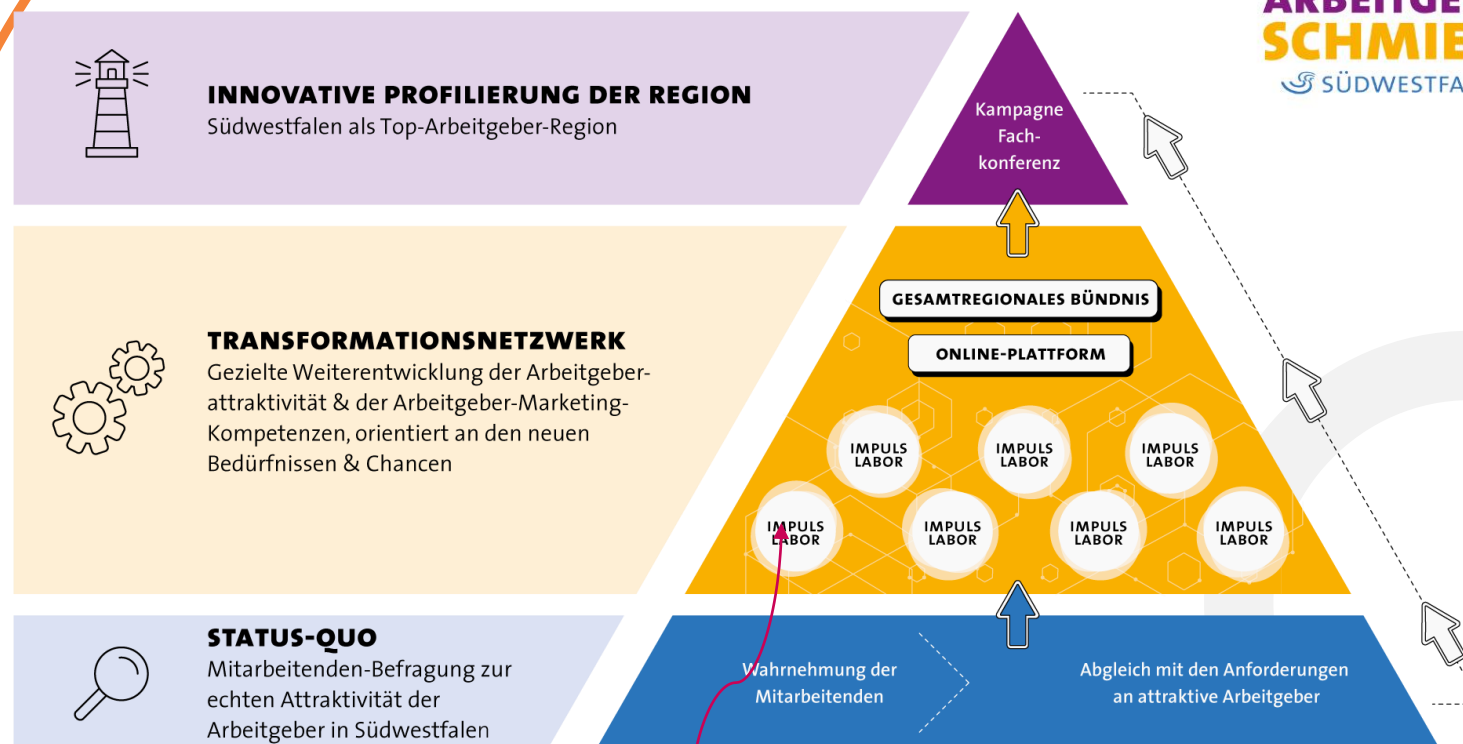


Kofinanziert von der
Europäischen Union

Gefördert durch:

Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen





**Impulslabor (Praxisangebot)
„Welcome Internationals“**

Arbeitgeberschmiede Südwestfalen ♥ Das Mitmach-Projekt für die Region
Initiiert von:



Gefördert durch:
Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



PRAXISANGEBOT

WELCOME INTERNATIONALS

Wie gewinnen und integrieren Sie internationale Fachkräfte?

Gestalten Sie mit uns eine **Willkommenskultur** für Ihren Betrieb. Wir informieren, vernetzen und schaffen eine Unterstützungsstruktur im Märkischen Kreis.

- WIR BIETEN:**
- Workshops & Veranstaltungen
 - Gute Praxis & Netzwerk
 - Informationen & Wegweiser

MEHR INFOS HIER:



Nehmen Sie Kontakt zu uns auf und vereinbaren einen Beratungstermin!

Leyla Shafiyeva-Bender und Andreas Schroller stehen Ihnen unter **02331 48878-17** oder **ags@agenturmark.de** gerne zur Verfügung.

Ihre agentur mark GmbH · Eilperstr. 71-75 · 58091 Hagen

Unser Ansatz:

- Analyse des Unterstützungssystems:
 - Was gibt es?
 - Wer macht was?
 - Was fehlt?
- Gespräche mit Migrationsberatungen, Initiativen, kommunalen Angeboten (Kommunales Integrationszentrum, Ausländerbehörde), Projekte, Unternehmen, Unternehmensvertretungen

Unsere aktuellen Ziele

- **Hohe bürokratische Hürden**
 - **Strategie-Werkstatt** mit Betrieben: 1x1 der Anwerbung & Anwerbungsverbünde
 - **Netzwerkentwicklung** mit Behörden
- **Sprache, Sprache, Sprache**
 - **Netzwerk** mit Betrieben und Sprachanbietern
- **Integration (Betrieb & Region)**
 - Kompetenzentwicklung Betriebe (Lehrgang Interkulturelle Kompetenz mit VHS Lüdenscheid)
 - Netzwerkentwicklung der beteiligten Akteurinnen und Akteure
 - Jobturbo – Speeddatings mit Betrieben
- **Öffentlichkeitsarbeit**
 - **Homepage** mit regionalen Angeboten
 - **3 Videos „Gute-Praxis“** in Pflegeunternehmen in Arbeit
 - **Veranstaltungen, social media**

Unsere aktuellen Veranstaltungen

- **19.05.2025: Strategie-Werkstatt – Internationale Fachkräfte anwerben und binden, Iserlohn**
 - **1x1 der Anwerbung & Anwerbungsverbünde**
 - **Expertenwissen & Best Practices** – Erfahrene Fachleute geben Einblicke in erfolgreiche Rekrutierungsstrategien.
 - **Fördermöglichkeiten & Programme** – Sie erhalten einen Überblick über finanzielle Unterstützungsangebote.
 - **Netzwerk & Kooperationen** – Nutzen Sie die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Betrieben und legen Sie den Grundstein für eine gemeinsame Anwerbeaktion.





Prof. Dr. Lothar Winnen

Arbeits- und Fachkräfte gewinnen und binden: Wie
Unternehmen umdenken müssen, um im Wettbewerb um
Arbeitskräfte Anschluss zu verlieren!



Prof. Dr. Lothar Winnen

Fachhochschule Südwestfalen

- Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Südwestfalen, Iserlohn
- Langjährige Forschungs- und Beratungstätigkeiten in den Themenfeldern Digitales Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting

+49 176 633 874 50

winnen.lothar@fh-swf.de



Warum Äpfel und Wassereimer immer wichtiger werden



Agenda

1 Ausgangslage

2 Erfolgsfaktoren der Personalbindung

3 Erfolgsfaktoren der Personalgewinnung

4 Fallbeispiele aus der Praxis

5 Projekt zum Mitmachen:
Arbeitgeberschmiede

Zukunftsszenario 2035

Was bedeutet der Personal- und Fachkräftemangel für gute und schlechte Arbeitgeber?

- 2022: 1,8 Millionen offene Stellen
- Herbst 2024: 700.000 offene Stellen
- 02/2025: 640.000 offene Stellen
- 2030: 3 Millionen offene Stellen
- 2035: 7 Millionen weniger auf dem Arbeitsmarkt als 2022

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2022), IW (2022), Arbeitsagentur (2024)

Erkenntnisse der neuen ARD/ZDF Medienstudie (2024)

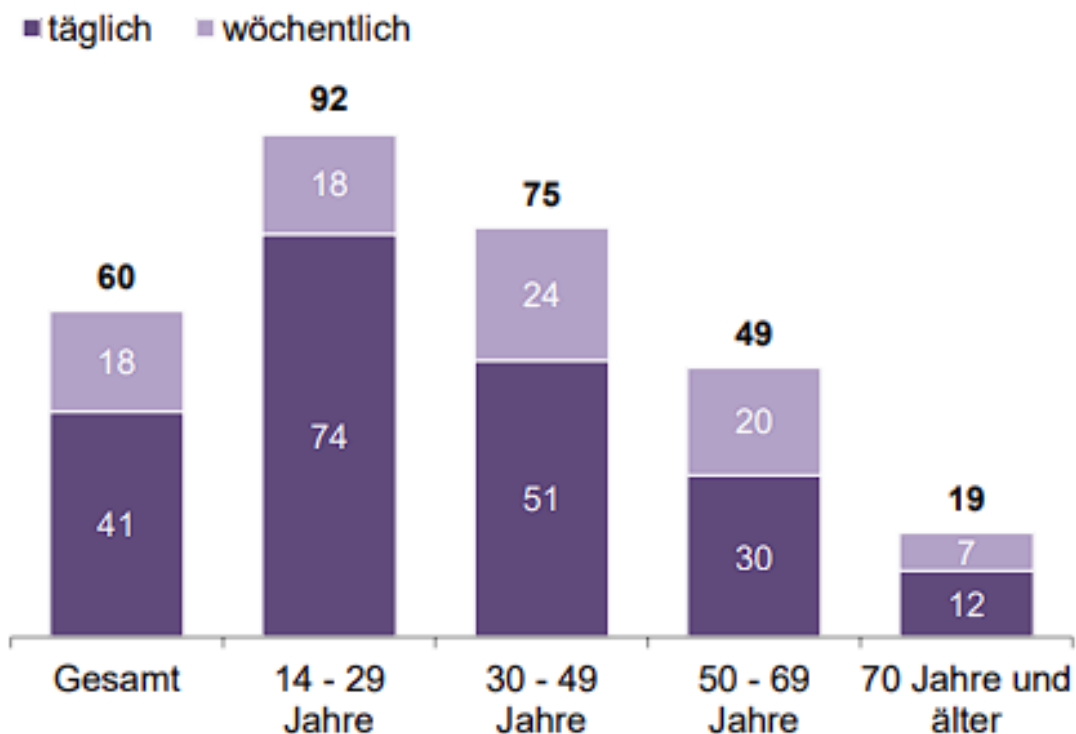
- > 92 % der 14–49-Jährigen sind **täglich online**, 100 % gelegentlich
- 60 % nutzen **Social Media** mindestens wöchentlich
- 75 % verwenden regelmäßig **E-Mails**
- 31 % haben **E-Mail-Newsletter** abonniert
- 80 % nutzen mindestens 1x pro Woche **Suchmaschinen** (z. B. Google)
- 45 % verwenden **Google Maps**
- 78 % hören wöchentlich **Radio** (nur 51 % der 14–29-Jährigen)
- 49 % lesen gedruckte Artikel, 69 % bevorzugen Online-Artikel (49 % via Social Media)
- **Tipp: Überprüfen Sie, ob Sie gegen den Trend noch immer auf die falschen Plattformen und Kanäle setzen**

[Direkter Weg zur Quelle: \[https://www.ard-zdf-medienstudie.de/files/Download-Archiv/Medienstudie_2024/Basispraesentation_ARD-ZDF-Medienstudie_2024.pdf\]\(https://www.ard-zdf-medienstudie.de/files/Download-Archiv/Medienstudie_2024/Basispraesentation_ARD-ZDF-Medienstudie_2024.pdf\)](https://www.ard-zdf-medienstudie.de/files/Download-Archiv/Medienstudie_2024/Basispraesentation_ARD-ZDF-Medienstudie_2024.pdf)

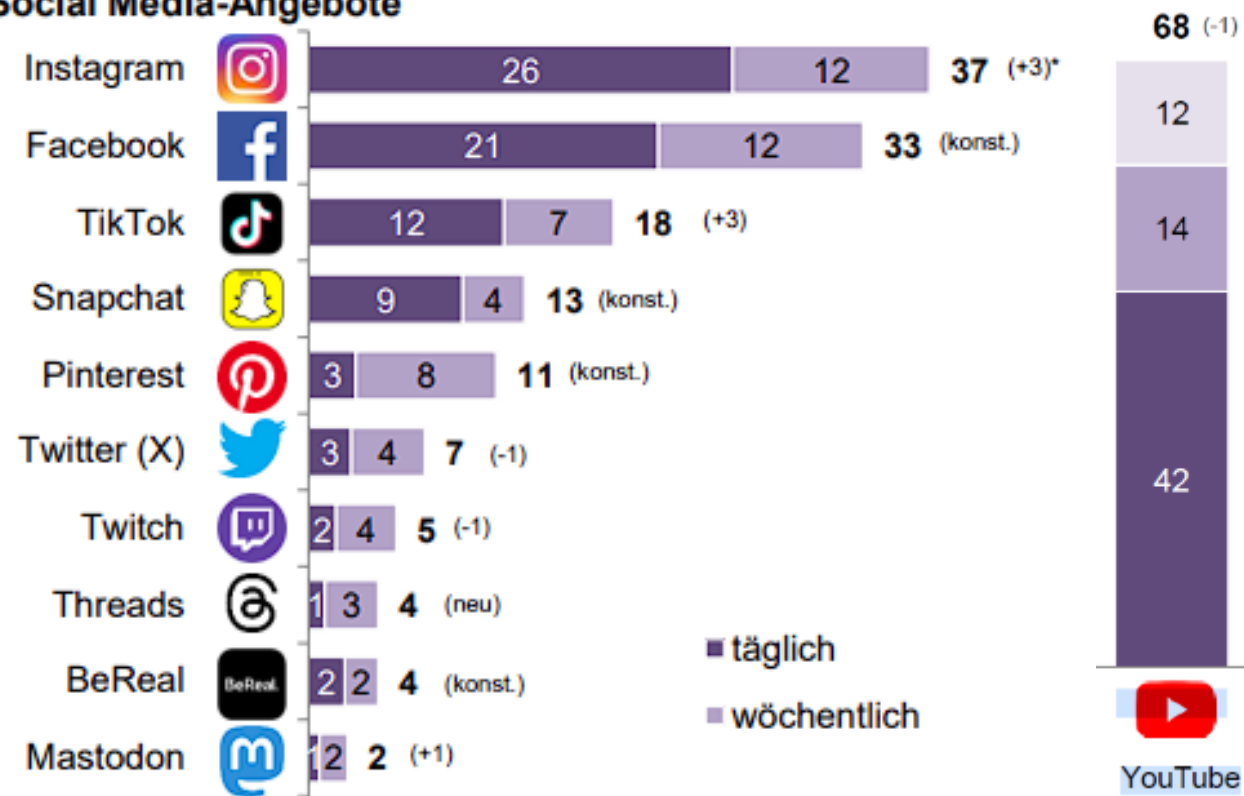
Social Media Nutzung

Angaben in Prozent, repräsentative Ergebnisse

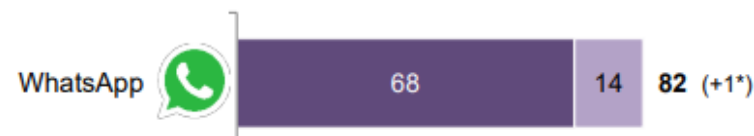
Nutzung Social Media (Nettowert)



Social Media-Angebote



Messenger-Dienste



Quelle: ARD&ZDF (2024)

Zielgruppen verstehen: passiv und aktiv Suchende

Möchte ihren Chef verlassen!



Guckt Videos auf Tik Tok



Lacht über Katzenvideos



indeed



Jeder zweite nutzt sein Smartphone auf der Toilette (NordVPN, 2022)

Agenda

1 Ausgangslage

2 **Erfolgsfaktoren der Personalbindung**

3 Erfolgsfaktoren der Personalgewinnung

4 Fallbeispiele aus der Praxis

5 Projekt zum Mitmachen:
Arbeitgeberschmiede

Der Einfluss guter und schlechter Führung im Vergleich

Was sagt die Wissenschaft?



Von Fars Media Corporation, CC BY 4.0,
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=81344322>



Urheber: Udo Grimberg, Lizenz: Creative Commons by-sa-3.0 de, CC BY-SA 3.0 de Von Fars Media Corporation, CC BY 4.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=81344322>

Agenda

1 Ausgangslage

2 Erfolgsfaktoren der Personalbindung

3 **Erfolgsfaktoren der Personalgewinnung**

4 Fallbeispiele aus der Praxis

5 Handlungsempfehlungen

Warum kommen Mitarbeitende?

Erkenntnisse aus der Forschung



Eigenschaften
des Jobs



Eigenschaften der
Organisation



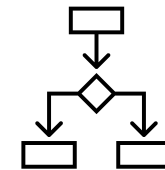
Verhaltensweisen
des Recruiters



Passung zur Stelle
& Organisation



Einstellungs-
erwartungen der
Kandidaten

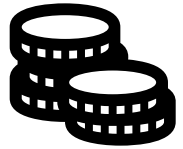


Recruiting-
Prozess

Quelle: vereinfachte Darstellung in Anlehnung an Meta-Analysen von Chapman et al. (2005) und Uggerslev et al. (2012)

Was sind relevante Benefits?

Erkenntnisse aus der Forschung



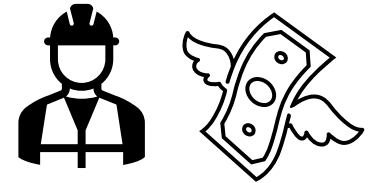
Betriebliche
Altersvorsorge



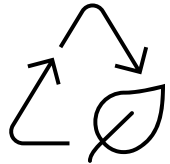
Flexible Arbeitsformen/
-zeiten



Gesundheitsvorsorge



Job-Eigenschaften &
Gehalt



Nachhaltigkeit



Sinnhafte Tätigkeit



Weiterbildung &
Aufstieg



Work-Life Balance

Quelle: Nielsen (2014), BITKOM (2019), Stepstone (2021)

Die Voraussetzungen für Recruitingenerfolg sind....

Die Spitze:

Gute Mitarbeiter gefunden

Das Dach: Gezielte
Mitarbeitergewinnung

Bezahlte Stellenanzeigen, bezahlte Social Media Kampagnen, Mitarbeiter werben Mitarbeiter etc.

Die Säulen:
Personalmarketing

Karriereseite

Social Media

Bewertungs-
plattformen

Google Profile

Kooperationen

Hochschul-
marketing

Interne
Kommunikation

.....

.....

Die Basis:

Sie haben ein Konzept zum Aufbau Ihrer Arbeitgebermarke (Employer Branding Strategie)

Das Fundament:

Sie sind/ werden ein attraktiver Arbeitgeber

Agenda

1 Ausgangslage

2 Erfolgsfaktoren der Personalbindung

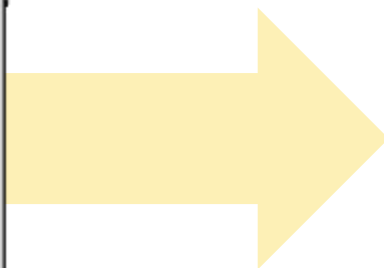
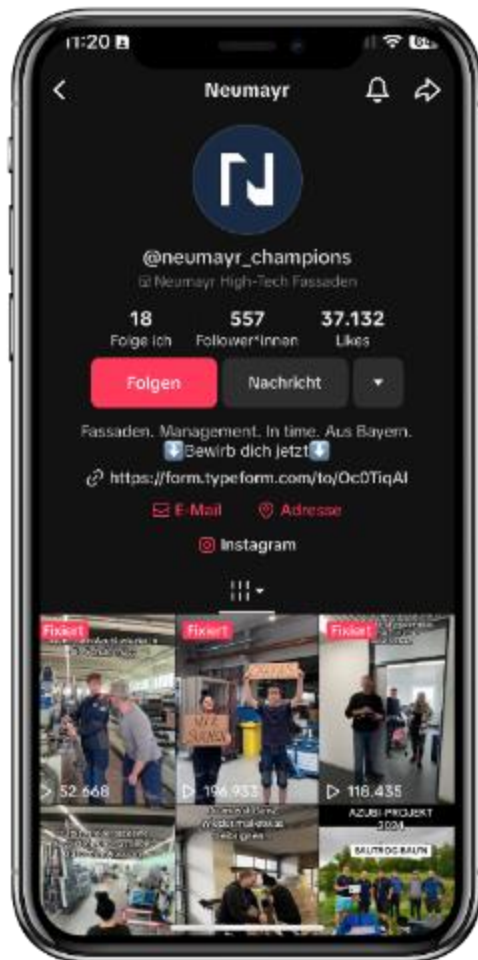
3 Erfolgsfaktoren der Personalgewinnung

4 **Fallbeispiele aus der Praxis**

5 Projekt zum Mitmachen:
Arbeitgeberschmiede

Fallbeispiel

TikTok – organische Reichweite



Agenda

1 Ausgangslage

2 Erfolgsfaktoren der Personalbindung

3 Erfolgsfaktoren der Personalgewinnung

4 Fallbeispiele aus der Praxis

5 **Projekt zum Mitmachen:
Arbeitgeberschmiede**

ARBEITGEBER SCHMIEDE

Südwestfalen

AUF DEM WEG ZUR

TOP-ARBEITGEBER-REGION!



Arbeitgeberschmiede Südwestfalen ♥ Das Mitmach-Projekt für die Region
Initiiert von:



Gefördert durch:
Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Digitales Personalmarketing von KMUs in Südwestfalen

Plattform	Reifegrad V3D (V3D 2023, S. 32)	Reifegrad KMUs (Score)
Karriereseite	53%	49%
Stellenanzeige Karriereseite	45%	42%
Google Unternehmensprofil	30%	38%
Kununu	48%	48%
Facebook	42%	31%
Instagram	41%	36%
LinkedIn	22%	31%
XING	50%	53%
YouTube	57%	35%
YouTube Shorts	5%	2%
TikTok	5%	9%
Relevantes Online Stellenportal	68%	57%

- Vorläufige Ergebnisse (01/2025)
- 99 Unternehmen, alle Branchen
- 75% KMUs (<250 MA)

DIE VISION



Südwestfalen ist bundesweit

- **als Top-Arbeitgeber-Region**

- **bekannt**  

- Ihre Chance mitzumachen!

- Als Unternehmen mit Sitz in Südwestfalen

- ANALYSE
- **Spiegel-Angebot**
- **Wie werde ich als Arbeitgeber von außen wahrgenommen?**
 - > Online-Umfrage, externe Bewertung, Workshop
 - >
 - Bewertung des gesamten Recruiting-Auftritts durch die interne und externe Perspektive



Beispieldarstellung Externe Analyse

Name des Kanals	Nutzung Kanal	Ø Ergebnisse im Projekt*	Ihre Bewertung für diesen Kanal	Ø Ergebnisse im Projekt*	Üblicherweise relevant für
A Karriereseite	✓	92%	54% 	49%	★
B Stellenanzeige über Karriereseite	✗	86%	52% 	41%	★
C Google Unternehmensprofil	✓	92%	37% 	37%	★
D Kununu	✓	78%	53% 	47%	★
E Facebook	✓	81%	49% 	30%	★
F Instagram	✓	76%	57% 	36%	★
G LinkedIn	✓	78%	71% 	31%	★
H XING	✓	61%	75% 	53%	★
I YouTube (klassisch)	✓	59%	17% 	50%	☆
J YouTube Shorts	✗	3%	0% 	1%	☆
K TikTok	✗	16%	0% 	11%	☆
L Stellenportal (StepStone, Indeed, Karriere Südwestfalen)	✗	54%	67% 	57%	★
Gesamtbewertung aller Kanäle zusammen			44%	Ø Ergebnisse im Projekt*	37%
Gesamtbewertung gewichtet gemäß Anzahl der Items			47%	Ø Ergebnisse im Projekt*	38%

Legende: Ampelsystem bei der Bewertung: grün= gut, gelb= durchschnittlich, rot= nicht ausreichend

*Ø zum Stand 11. November 2024 (N= 82)

Relevant für: ganzer Stern= alle Unternehmensgrößen, halber Stern= mittelgroße und große Unternehmen, leerer Stern= große Unternehmen

Beispieldarstellung Externe Analyse

- Analyse der Karriereseite im Detail

<i>Inhalte</i>	
2 Bereich vorhanden, in dem offene Stellen ausgeschrieben werden	✗
3 Zielgruppenspezifische Arbeitsplatzbeschreibung vorhanden	✗
4 Zielgruppenspezifische Informationen für Nachwuchs (Bereich für Berufseinsteiger)	✓
5 Benefits werden kommuniziert	✓
6 Persönliche Ansprechpartner werden genannt	✓
7 Persönliche Ansprechpartner mit Foto oder Video vorgestellt	✗
8 Kontaktaufnahme per Messenger-Dienste oder Chatprogramme möglich	✗
9 FAQ Bereich vorhanden	✗
10 Vorstellung des Teams durch authentische Bilder	✓
11 Authentische Bilder vom Arbeitsbereich oder Arbeitsalltag	✓
12 Verwendung von Videos mit Informationen für Bewerbende	✗
13 Kurzvorstellung Arbeitgeber vorhanden	✓
14 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten vorgestellt	✗
15 Kommunikation der Unternehmenswerte und Wertvorstellungen	✓
16 Kommunikation des Themas Nachhaltigkeit	✓
17 Kommunikation des Themas Gesundheitsvorsorge	✓
18 Grafische, visuelle oder textliche Darstellung des Bewerbungsprozesses	✗
19 Darstellung von Mitarbeiterstimmen mit Aussagen zum Unternehmen	✗
20 Möglichkeit zur Initiativbewerbung	✓

Beispieldarstellung Interne Analyse

Zusammenfassung		Bewertung in Prozent	Durchschnittliche Ergebnisse im Projekt
1	Dringlichkeit und Notwendigkeit einer Professionalisierung von Recruiting und Personalmarketing* <i>*Eine niedrige Prozentzahl bei Dringlichkeit und Notwendigkeit bedeutet, dass für Ihr Unternehmen eine hohe Dringlichkeit und Notwendigkeit besteht.</i>	● 18,75 %	50%
2	Fähigkeit der Organisation, eine Professionalisierung von Recruiting anzugehen und dauerhaft umzusetzen	● 87,50 %	81%
3a	Professionalisierung von Konzept und Strategie für Employer Branding und Personalmarketing	● 26,32 %	44%
3b	Personalmarketing: Ansprache von Talenten und jungen Fachkräften	● 90,00 %	65%
3c	Recruiting: Digitales Recruiting	● 54,17 %	43%
	Recruiting: Klassisches Recruiting	● 68,75 %	45%
	Recruiting: Organisation des Recruitings	● 80,00 %	73%
	Recruiting: Gesamtbewertung	● 67,64 %	53%
3d	Erfolgreiche Auslandsrekrutierung	● 7,14 %	8%
3e	Förderung von Kommunikation und Identifikation	● 56,67 %	70%

Beispieldarstellung Interne Analyse

- Fortsetzung

3f	Arbeitgeberattraktivität: Zentrale Imageaspekte		100,00 %	58%
	Arbeitgeberattraktivität: Arbeitsplatzübergreifende Vorteile		100,00 %	59%
	Arbeitgeberattraktivität: Arbeitsplatzbezogene Vorteile		100,00 %	43%
	Arbeitgeberattraktivität: Gesamtbewertung		100,00 %	53%
3g	Regionale Arbeitgeberbekanntheit		100,00 %	66%
3h	Wettbewerbssituation auf relevantem Arbeitsmarkt		0,00 %	6%
4	Stellenbesetzungserfolg		58,33 %	75%
Gesamtbewertung Unternehmen			55,67 %	52%

“Spiegel-Angebot”

- Warum sollte ich mitmachen?



- **Ihre Mehrwerte:**

- Wir zeigen **Potentiale** für Ihr zukünftiges Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding auf
- **wissenschaftlich fundiert, objektiv und vollumfänglich**
- 100% **kostenlos**



- **Wann lohnt sich eine Teilnahme besonders?**

- Wenn Sie Probleme bei der Gewinnung oder Bindung von Mitarbeitenden haben
- Wenn Sie Ihre Kommunikation nach Innen wie Außen verbessern möchten



- **Das müssen Sie leisten: Ca. 20 Minuten Zeit** für den Online-Selbsteinschätzungstest + 60min Auswertungsgespräch, idealerweise mit Entscheidern (Personalleitung, Geschäftsführung, etc.)



- **Kann ich auch als großes Unternehmen (nicht KMU) teilnehmen?** Ja

- So machen Sie mit als Unternehmen aus Südwestfalen !

Online anmelden unter: <https://arbeitgeberschmiedeswf.com/praxisangebote/spiegelangebot/>

<https://arbeitgeberschmiede-swf.com>



Zur Beratung anmelden:

Ihr Name

Ihre Institution

Ihre Telefonnummer

Ihre Email Adresse

Unternehmensgröße:

- ☐ KMU (kleines oder mittleres Unternehmen)
- ☐ kein KMU, wir möchten trotzdem teilnehmen

(Sie sind unsicher? Die KMU-Definition finden Sie [hier](#).)

Für welche Praxisangebote interessieren Sie sich:

- ☐ Mitarbeitenden-Befragung
- ☐ Spiegel-Angebot
- ☐ Scouting für KMU
- ☐ Hochschul-Lotsin
- ☐ Kulturelle Diversität
- ☐ Welcome Internationals
- ☐ Experimentierlabor Next Gen
- ☐ Azubi-Marketing
- ☐ Gemeinwohl-Ökonomie

Datenschutzerklärung:

- ☐ Ich stimme der Datenschutzerklärung zu und bin damit einverstanden, dass meine Daten an die Projektpartner weitergegeben werden.

senden

“Spiegel-Angebot”

- Kontakt



Prof. Dr. Lothar Winnen

Fachhochschule Südwestfalen

winnen.lothar@fh-swf.de

02371 - 566 (1024)



Jan-Lukas Selter

Universität Siegen

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Sven Schneider

02371 – 566 1471

schneider.sven1@fh-swf.de

Jan-Lukas Selter

0271 – 740 2744

jan-lukas.selter@uni-siegen.de

- ◀ Begrüßung und Einleitung
- 1 ▶ Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL
- 2 ▶ Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“
- 3 ▶ Vorstellung der Arbeitgeberschmiede
- 4 ▶ Local Hero - Projekt
- 5 ▶ Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung
- 6 ▶ Vorstellung neuer Einrichtung gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
- 7 ▶ Sonstiges

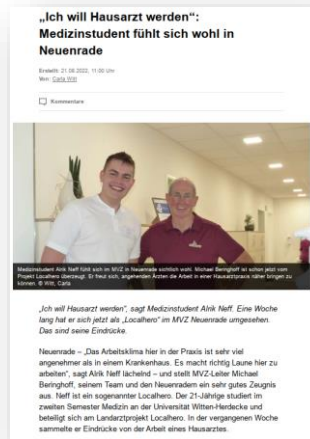
- Gefördert vom Bundesministerium für Gesundheit
- Laufzeit: Dezember 2021 – Dezember 2024
- Zielsetzung:
 - Nachhaltige Verbesserung der Hausarztmedizin im ländlichen Raum
 - Studierende erhalten durch die Teilnahme am Projekt frühzeitig Einblick in die Tätigkeit als Hausärztin/Hausarzt in ländlicheren Gebieten
- Ablauf:
 - Medizinstudierende absolvieren ihre Famulatur (Pflichtpraktikum) in Hausarztpraxen in ländlicheren Gebieten
 - Langfristige Bindung an die Region wird angestrebt
 - Famulatur von sechs Wochen wird über den Zeitraum von vier Jahren in den gleichen Praxen absolviert
- Rolle Märkischer Kreis:
 - Kontaktaufnahme zu den Praxen und die Studierenden entsprechend vermitteln
 - Unterkunftssuche mit Unterstützung der Kommunen
 - Gestaltung eines attraktiven Freizeitprogramms - Märkischen Kreis als Region zum Arbeiten & Leben zeigen
 - Organisation von Mietwagen
 - Kostenübernahme der nicht gedeckten Kosten

Local-Hero Projekt



Seit dem Start im August 2022 regelmäßige Einsätze im Märkischen Kreis für ein- bis zwei Wochen in den selben Praxen (Medizinische Versorgungszentren, Gemeinschaftspraxen, Einzelpraxen)

Insgesamt haben wir 10 Studierende begleitet: Lüdenscheid, Meinerzhagen, Neuenrade, Plettenberg, Werdohl, Balve, Hemer und Nachrodt-Wiblingwerde



„Wir mussten uns um nichts kümmern, was wirklich komfortabel war,“ bestätigt Antonia Landwehr, die ihre LOCALHERO-Praktika bei Dr. Paul Stueken in Balve absolviert.



Weitere Vorgehensweise:

- Die Projektförderung endete im Dezember 2024.
- In Absprache mit den Kommunen in der Fachgruppe Kommunal wird das Projekt im Märkischen Kreis fortgeführt:
 - Die bisher gestarteten Famulaturen können vollständig im Märkischen Kreis durchgeführt werden
- Gespräche mit der Universität Witten/Herdecke und der Ruhr-Universität Bochum, mit dem Ziel, gemeinsam weitere Aktivitäten für den Märkischen Kreis durchzuführen.

- ◀ Begrüßung und Einleitung
- 1 ▶ Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL
- 2 ▶ Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“
- 3 ▶ Vorstellung der Arbeitgeberschmiede
- 4 ▶ Local Hero - Projekt
- 5 ▶ Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung
- 6 ▶ Vorstellung neuer Einrichtung gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 der Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
- 7 ▶ Sonstiges

Neubesetzung und Verantwortlichkeiten der Gesundheits- und Pflegeplanung



Frau Dunkel ergänzt seit dem 01. Februar 2025 das Team der Gesundheits- und Pflegeplanung und ist die Ansprechpartnerin für die Kommunen Halver, Kierspe, Lüdenscheid, Meinerzhagen und Schalksmühle.

Kontakt: 02352/966-7179 - christina.dunkel@maerkischer-kreis.de

Frau Gadomski ist seit dem 01. April 2025 zurück aus ihrer Elternzeit und steht ihren bisherigen Kommunen Altena, Herscheid, Nachrodt-Wiblingwerde, Neuenrade, Plettenberg und Werdohl wieder zur Verfügung.

Kontakt: 02352/966-7182 – n.gadomski@maerkischer-kreis.de

Frau Normann ist weiterhin die Ansprechpartnerin für die Kommunen Balve, Hemer, Iserlohn und Menden.

Kontakt: 02352/966-7113 – s.normann@maerkischer-kreis.de

- ◀ Begrüßung und Einleitung
- 1 ◀ Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL
- 2 ◀ Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“
- 3 ◀ Vorstellung der Arbeitgeberschmiede
- 4 ◀ Local Hero - Projekt
- 5 ◀ Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung
- 6 ◀ Vorstellung neuer Einrichtungen gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
- 7 ◀ Sonstiges

Vorstellung neuer Einrichtungen gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen



Seniorenzentrum Linscheider Bach Altena

- Eröffnung: 09.10.2024
- Linscheider Bach 7, 58762 Altena
- Betreiber: AP-Pflegeservice GmbH
- 80 Plätze in Einzelzimmern mit jeweils einem barrierefreien Bad
- Drei Wohnbereiche mit jeweils einem eigenen Tagesraum mit Wohnküche
- Sonnenterrasse im EG, im 1. OG und im 2. OG ein großer Balkon sowie die Besonderheit einer zusätzlichen Dachterrasse im 2. OG
- Es gibt keine festen Öffnungszeiten, ein Zugang für Angehörige ist immer möglich
- Es gibt ein Dienstauto, welches für Ausflüge genutzt werden kann



Vorstellung neuer Einrichtungen gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen



Tagespflege

- Eröffnung: 01.01.2025
- Hauptstraße 250, 58675 Hemer
- Betreiber: Diakonie Bethanien gGmbH
- Platzzahl: 17
- Öffnungszeiten: 7:30 Uhr – 16:30 Uhr
- Es ist ein eigener Fahrdienst vorhanden



Seniorenwohngemeinschaft

- Eröffnung: 01.01.2025
- Hauptstraße 250, 58675 Hemer
- 12 Einzelzimmer mit barrierefreiem Bad
- Betreuungsangebote finden regelmäßig statt
- Gekocht wird vor Ort
- Motto: Leben wie zu Hause
- Selbstständigkeit und individuelle Gestaltung



Vorstellung neuer Einrichtungen gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen



Curavie Seniorenresidenz Meinerzhagen GmbH

- Eröffnung: 20.02.2025
- Im Branten 1, 58540 Meinerzhagen
- Betreiber: Curavie Seniorenresidenzen GmbH
- 80 Plätze in Einzelzimmern mit barrierefreiem Bad
- Drei Wohnbereiche mit jeweils ein- bzw. zwei Wohngruppen
- Je Wohnbereich gibt es einen Gruppenraum, eine Küche und einen Balkon
- Die Einrichtung verfügt über ein hauseigenes Fahrzeug
- Restaurant mit dem Angebot "offener Mittagstisch,,
- Sonnenterrasse, Kaminlounge mit Bibliothek, eigene Wäscherei, Frisör, Wellnessbad mit Pflegewanne
- Angelegtes 10.000 qm großes parkähnliches Gelände



Vorstellung neuer Einrichtungen gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen



Seniorenzentrum „Im Biebertal“

- Eröffnung: 01. April 2025
- Zum Eisenwerk 15, 58710 Menden
- Betreiber: AP-Pflegeservice GmbH
- 72 stationäre Pflegeplätze und sechs bis acht Kurzzeitpflegeplätze
- 19 barrierefreie Wohnungen, die direkt an die Pflegeeinrichtung angeschlossen sind
- Zentrale Lage: zahlreiche Einkaufsmöglichkeiten, Ärzte aller Fachrichtungen und eine Apotheken sind bequem fußläufig erreichbar
- Gartenanlage mit Ruheoasen direkt am Haus
- Es gibt ein Betreuungsteam, bestehend aus einer Ergotherapeutin, einer gerontopsychiatrischen Betreuungskraft und geschulten Betreuungskräften
- Gemeinsame Aktivitäten wie kegeln, kochen oder handwerkeln
- Ausflüge und Spaziergänge



- ◀ Begrüßung und Einleitung
- 1 ◀ Haus- und fachärztliche Versorgung: Zahlen, Daten, Fakten der KVWL
- 2 ◀ Zukunftsinitiative „Gute Pflege – Märkischer Kreis“
- 3 ◀ Vorstellung der Arbeitgeberschmiede
- 4 ◀ Local Hero - Projekt
- 5 ◀ Neues aus der Gesundheits- und Pflegeplanung
- 6 ◀ Vorstellung neuer Einrichtung gem. § 8 Absatz 2 Nr. 7 der Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen
- 7 ◀ Sonstiges

Märkischer Kreis
Fachdienst Pflege
Gesundheits- und Pflegeplanung
Bismarckstr. 17
58762 Altena
pflegeplanung@maerkischer-kreis.de