

Gesundheitsnetzwerk Norden AG Fachkräftegewinnung und Willkommenskultur

Dr. A. Dinse-Lambracht DESA EDIC

Chefarzt Interdisziplinäres Notfallzentrum

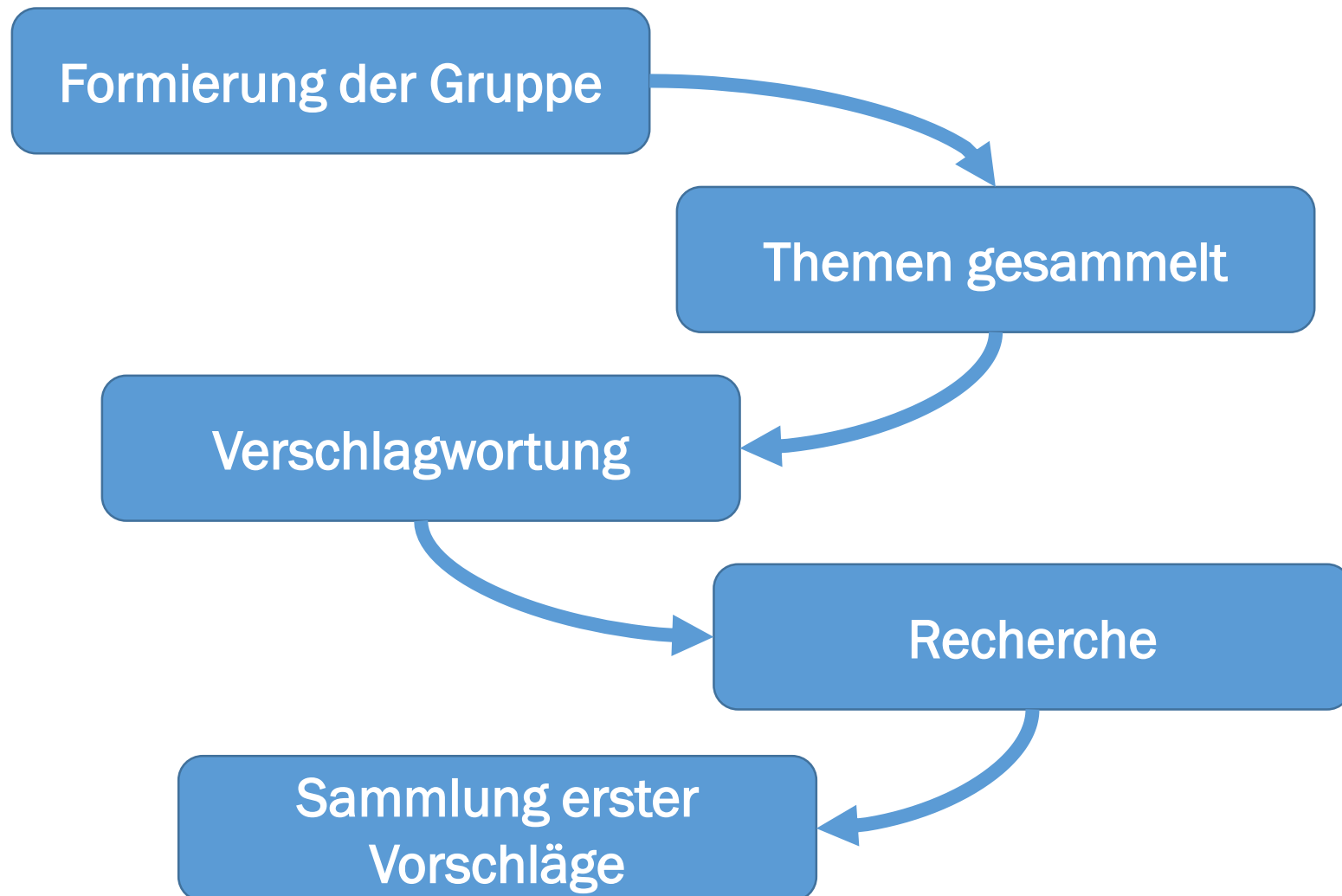
Trägersgesellschaft Kliniken Aurich – Emden - Norden

AG Fachkräftegewinnung/Willkommenskultur



- Formierung anlässlich des zweiten großen Netzwerktreffens
- Rekrutierung aus Teilnehmenden des Netzwerks, Bandbreite:
 - Vertreter*innen der Kommune/Stadt
 - Kassenärztliche Vereinigung
 - Ems-Achse
 - Hilfs- und Sozialorganisationen (AWO)
 - MVZ des Landkreises
- Das „Arbeitsfeld“ wurde abgesteckt

Arbeitsablauf



Prozess



Fachkräfte/Willkommenskultur



Was fehlt? (IST)	Was wird benötigt? (SOLL)	Was ist zu tun?	Wer kann es tun?
Verlässliche Betreuung Kinder Schichtdienst	Kita mit verlässlicher Betreuung auch für Schichtdienste; Qualität der Betreuung? Angebote (gesunde) Mahlzeiten für Kinder	Ausweitung der Betreuungszeiten und der betreuungsplätze; Private Träger?	Wird von der Stadt bereits bearbeitet; z.B. Trägergesellschaft; Betriebskindergärten; Tagespflegepersonen
Wohnraum			Welcome-Center Ems-Achse?
Ansprechpartner			
Unterstützung der Kommune			
Unterbringung bei Ausbildung			
Finanzielle Unterstützung			KV Angebot besteht bereits; Stadt;
Unterstützung Jobsuche Partner*in			z.B. Ems-Achse-Jobbörse-Welcome-Center
		TSVG? Info - Unterstützung Terminkultur der Stadt (KV?)116117	

Arbeitsinhalte/Themenfelder



Wie können Fachkräfte für die Region gewonnen werden?

1. Fort-/und Weiterbildung für Fachpersonal
2. Finanzielle Unterstützung bei der Ansiedlung
3. Unterbringungsmöglichkeiten für Auszubildende und Studierende
4. Intersektorale Kooperation
5. Digitalisierung
6. Kooperationen der verschiedenen Akteure fördern

Arbeitsinhalte/Themenfelder



Wie können Fachkräfte für die Region gewonnen werden?

➤ Schlagwort „Willkommenskultur“

7. Kinderbetreuung: Angebote für Fachkräfte in Berufen mit Schicht- und Wochenendarbeit schaffen
8. Unterstützung von Partnern bei der Jobsuche
9. Wohnungs- und Immobilienservice
10. „Andocken“: Welche Kita, welche Schule kommt in Betracht
11. Umzugsservice
12. Ansprechpartner*innen schaffen

Ergebnisse

Willkommenskultur 1 - Fachkräfteservicestellen

Fachkräfteservicestellen

- Bereits bestehende Strukturen beim Landkreis und der Ems-Achse
 - Fachkräfteservicestelle Lkr/Hr. Ubben
 - Welcome-Center Ems-Achse/Fr. Hanelt
- Einrichtung einer entsprechenden Stelle bei der Stadt Norden wird befürwortet
- Konzeptionierung offen

Willkommenskultur 2 – Onboarding



Proaktive Betreuung von Interessenten und potenziellen MA

- Projekt Klinikum Emden – Hs Emden Leer „onboarding“:
 - Patenschaft mit dem zukünftigen Arbeitgeber
 - Aufbau Kontakt, Messengergruppen, Stations-/Abteilungsfeiern
 - Information über Aktionen vom Unternehmen
 - Bikeleasing, Förderung der Gesundheit (z.B. Zuschuss zum Fitnessstudio)
 - Vernünftigen Einarbeitungsplan der gelebt wird/werden kann
 - Genügend Zeit am ersten Tag/Woche
 - Vor dem ersten Arbeitstag bereits Zugänge zum Intranet, etc. >>> MA fühlen sich als Teil des Teams
 - Hilfe beim Umzug
 - finanzielle Unterstützung
 - Kontakt zu Immobilienverwalter aufbauen

Willkommenskultur 3 – Bindung



Proaktive Betreuung von Interessenten und potenziellen MA

- (Emotionale) Bindung an die Region schon vor und bei den ersten Kontakten:
 - Kurzaufenthalte im Rahmen der ersten Präsenztermine
 - Einbindung positiv besetzter touristischer Elemente in die MA-Werbung (Sommer, Sonne, Inseln)
 - Imagevideos
 - Ansätze der Ems-Achse:

[Fachkräfteinitiative - Emsachse](#)

[Ausbildungsbotschafter](#)
[Heimathelden](#)



Willkommenskultur 4 – weitere Ideen



- Integration mit akademischen Bildungseinrichtungen, z.B. HS Emden/Leer
- Finanzielle Förderung zur Niederlassung von Ärzt*innen durch die KV und Kommunen:
 - Organisatorische Unterstützung bei der Niederlassung und Praxissuche
 - Finanzielle Unterstützung bis zu 60.000€ durch die KV, hinzu kommen ggfs. Hilfen der Gemeinden (nicht flächendeckend)

Familie und Beruf



- Kinder- und ggfs. Altenbetreuung war ein relevantes Thema
- Schwächen wurden im Bereich Betreuungszeiten gesehen:
 - Beschäftigte im Gesundheitswesen arbeiten häufig im Schichtdienst und am Wochenende
 - Aktuell wenig Angebote, die auch nur eine Vollzeittätigkeit abdecken
 - Bedarf wäre z.B. 0730-1715h
- Gerade, wenn medizinische Betreuung nicht nur als „Verfügbarkeit von Ärzten“ gesehen wird, ist hier Handlungsbedarf
- In der Pflicht sind nicht nur die Träger Kommune und Landkreis, auch Betriebskindergärten sind eine Option

Neue Formen der Versorgung



- Regionale Gesundheitszentren:
 - Intersektoralität
 - Interdisziplinarität und
 - Interprofessionalität
 - Verbindung ambulante – stationäre Pflege
 - Notfalltriagepraxis UEK Norden
 - „Gemeindeschwestern“
 - Digitalisierung als Unterstützungsleistung

