

Masterplan „Modellregion Gesundheit“ Rheingau-Taunus-Kreis

Zwischenstand 2020 - 2022



Masterplan Gesundheit

- **Planungsgrundlage - kein „starres Gebilde“**
- **Flexible Gestaltung**
- **Alternative Aktivitäten zulassen**
- **Wichtig: Netzwerken / Kontaktpflege / Öffentlichkeitsarbeit**



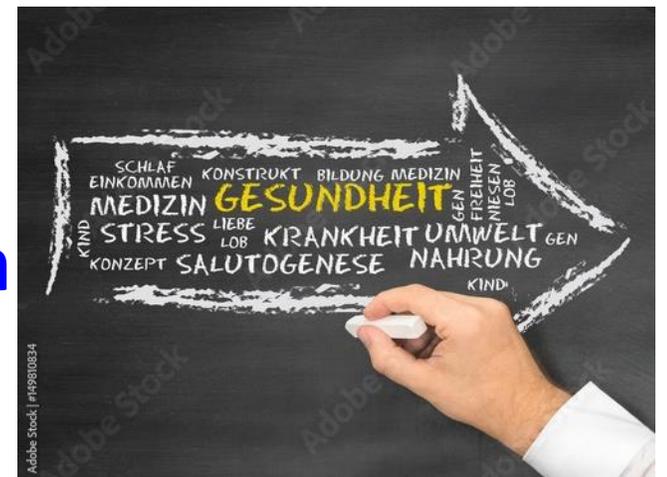
Handlungsfelder Masterplan Gesundheit (A):

- * **Stärkung ambulanter medizinischer Versorgung**
- * **(Hausärztergewinnung, Vernetzung)**
- * **Fachkräftesicherung in der Pflege (Pflegebedarf steigt)**
- * **Zukunftssicherung der Geburtshilfe**



Handlungsfelder Masterplan Gesundheit (B):

- * Ausbau der Telemedizin ambulant / stationär
- * **Prävention und Gesundheitsförderung stärken**
- * Hospiz- und Palliativversorgung ausbauen
- * **Zukünftige Unterstützungsstrukturen planen**



Masterplan Gesundheit

Maßnahmen als Obergriff für

- Aktionen
- Projekte
- Standards
- Handlungsempfehlungen



Masterplan Gesundheit

Großteil der Maßnahmen ist ausgerichtet auf

- **Kooperationen mit Akteuren der Gesundheitsversorgung**
- **Pflege & Ausbau der Zusammenarbeit mit Kommunen**
- **Gewinnung von neuen Partnern**



Maßnahmenplan / Prioritätensetzung (1)

- Logo Gesundheitskoordination & Informationsflyer Aufgabenspektrum
- Projekt „Landtag für ÄiW“ (Allgemeinmedizin - September 2020)
- Bürger-Online-Befragung „Gesundheit und Pflege“ (Dezember 2020 mit 1.300 Teilnahmen)
- Mitgliedschaft RTK bei HAGE e.V. (Hess. AG für Gesundheitsförderung - seit Dezember 2020)
- GK Mitglied im Beirat „Frühe Hilfen“ (seit März 2021)



Maßnahmenplan / Prioritätensetzung (2)

- Imagefilm Gesundheitsamt (Juni 2021)
- Mitgliedschaft RTK im Gesunde Städte-Netzwerk (seit August 2021)
- Austauschtreffen GK hessenweit (seit 2019)
- Lenkungsgruppe „Masterplan Gesundheit“ (seit 10/2021)
- Jährliche Verleihung Gesundheitsförderpreis (erstmalig 12/2021)
- Start „Qualifizierungsreihe GK“ (4 Module im Jahr 2022)



Maßnahmenplan / Prioritätensetzung (3)

- Runder Tisch Hospiz- und Palliativversorgung (seit Oktober 2020)
- „Letter of Intent“ - Zusammenarbeit KV Hessen und RTK (Konkretisierung 2022)
- Landarzt-Stipendium (öffentliche Bewerbungsphase ab März 2022)
- Förderprogramm RTK: „Gesundheit als Standortfaktor - Anschub für innovative Ideen“ (2022 – 2024)
- Fachtag „Gesundheit und Pflege“ (SWA - Kooperation RTK / Stadt Bad Schwalbach (17. November 2022))



Maßnahmenplan / Prioritätensetzung (4)

- **Hebammen-Koordinierungsstelle und Weiterbildung**
- **Planung Gesundheitsforum 2023**
(Zusammenarbeit mit Stadt Bad Schwalbach und Kneipp Verein)
- **Digitalisierung „Plattform Gesundheit und Pflege“**
(Kooperation ggfs. mit der Stadt Wiesbaden - mymedAQ)
- **Planungsgespräche: Gründung eines neuen Weiterbildungsverbundes Allgemeinmedizin (Kooperation & Unterstützung: HELIOS Klinik Idstein)**



Spezielles Thema: Ärztemangel

- Bis 2035 werden altersbedingt fast 30.000 Hausärzte ausscheiden
- Die freiwerdenden Hausarztsitze werden Nachwuchsärzte und zugewanderte Ärzte nicht in gleicher Zahl besetzen
- Das liegt zum einen daran, dass sich wenige Nachwuchsmediziner dafür entscheiden, sich als Hausarzt niederzulassen.
- Zum anderen bevorzugen junge Ärzte statt Einzelpraxen zunehmend Angestelltenverhältnisse und Teilzeitmodelle und wünschen sich eine stärkere multiprofessionelle Zusammenarbeit.

Robert Bosch Stiftung 2021

Beispiel für konkrete Zukunftsplanung

- 01.01.2023 Dr. Ott übernimmt eine bestehende Praxis als alleiniger Inhaber und führt die Praxis mit Angestellt:innen
- Vergrößerung der Praxisräume und komplette Renovierung mit Erneuern der IT, der Medizintechnik und des Interieurs.
- **Neues Konzept für die Praxis Lorch:**
 - **Die Praxis Lorch wird Lehrpraxis im Rheingau-Taunus-Kreis**
- Neue Kolleg:innen können für die Praxis gewonnen werden
- Die Praxis Lorch übernimmt überörtlich die hausärztliche und palliative Versorgung von Menschen

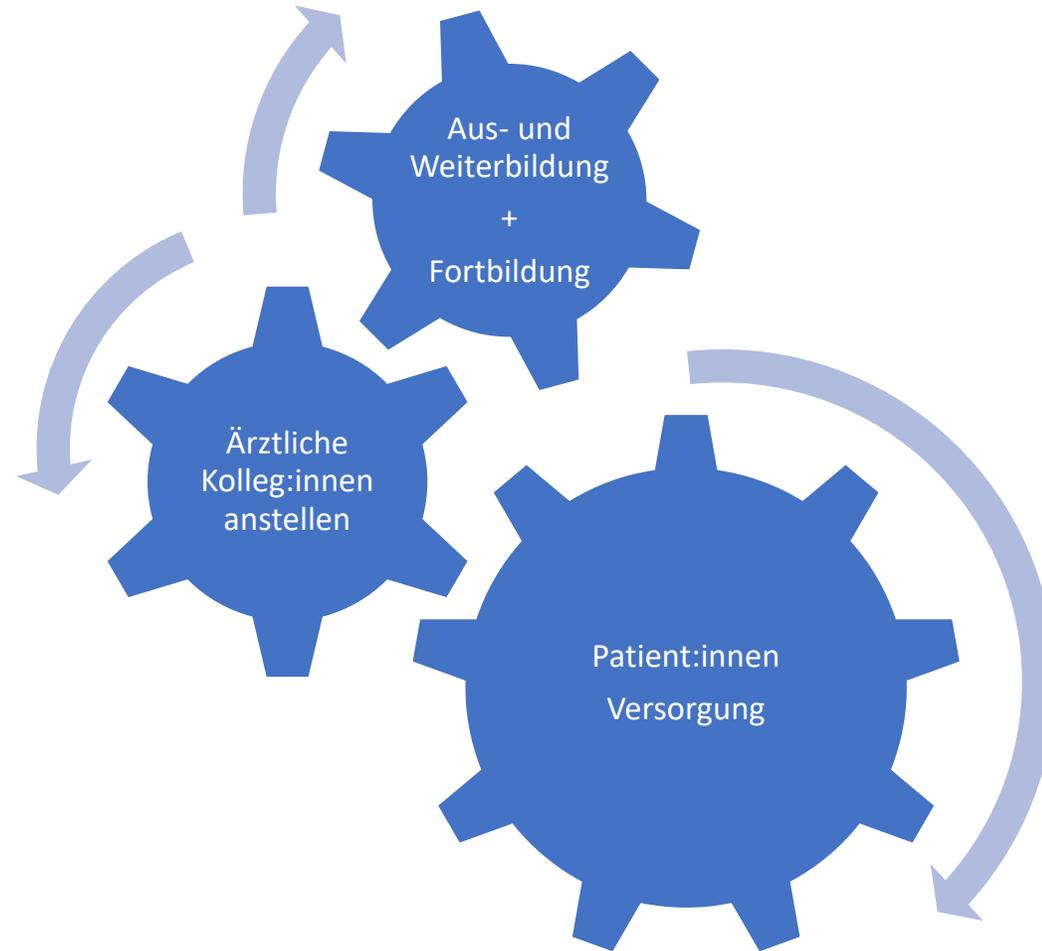
These von Herrn Dr. Ott:

Aus-, Weiter- und Fortbildung von Ärzt:innen findet nicht in der Arztpraxis statt, sondern in Universitäten und Krankenhäusern



Um junge Ärzt:innen für die Arbeit in einer Hausarztpraxis zu begeistern, müssen sie in Hausarztpraxen aus-, weiter- und fortgebildet werden.

Entwicklungsziele



Aus-, Weiter- und Fortbildung in der Medizin

- **Ausbildung** = Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten:innen
- **Weiterbildung** = Qualifikationsphase einer Ärzt:in zur Fachärztin
- **Fortbildung** = Veranstaltungen: Qualifikation in best. Themengebieten

Ausbildung

- Männer und Frauen für den Ausbildungsberuf Medizinische:r Fachangestellte:r
- Medizinische:r Fachangestellte:r zu nichtärztlichen Versorgungsassistent:in (VERAH oder NäPa)

Weiterbildung

- Praxis Lorch hat eine Weiterbildungsermächtigung für zwei Jahre
- Weitergebildet können
 - Weiterbildungsassistent:innen mit der Richtung Allgemeinmedizin
5 Jahre Weiterbildung, davon mindestens zwei Jahre in einer Hausarztpraxis
 - Quereinsteiger:innen: Fachärzte, die Hausärzte werden wollen
zwei Jahre Weiterbildung in einer Hausarztpraxis
- Ziel ist der Facharzt für Allgemeinmedizin = Hausarzt

Fortbildung

- **Studierende**

- Kooperation in der Ausbildung mit der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt
- Studierende Landarztquote / Landarztstipendium (Rheingau-Taunus-Kreis)
- Studierende im Rahmen einer Famulatur (verpflichtendes Praktikum)
- Veranstaltungen für interessierte Studierende (mit zusätzl. Eigenmotivation)

- **Weiterbildungsassistent:innen**

- Weiterbildungsassistent:innen Rüdesheimer Krankenhaus / Regionale Praxen
- Überregionale Fortbildungsangebote

- **Hausärztlich tätige Kolleg:innen aus der Region**

Lehrpraxis Lorch

Ein Ort für

Aus-, Fort- und Weiterbildung,

an dem Menschen für die

Allgemeinmedizin

begeistert werden.

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit -
Ihnen allen alles Gute und Gesundheit!**



Pflege im Fokus - Herausforderungen durch Vielfalt begegnen

Bad Schwalbach, 17. November 2022

Erste Fachtagung Gesundheit & Pflege im Rheingau-Taunus-Kreis

Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt lassen das Thema Fachkräftesicherung zu einer dauerhaften gesamtgesellschaftlichen Zukunftsaufgabe von strategischer Bedeutung werden. Personalengpässe sind heute schon für viele Arbeitgeber ein bekanntes Problem. Die Frage des Findens, der Bindung und des Haltens von Arbeitskräften treibt Arbeitgeber um und hinterlässt oftmals nur viele Fragezeichen.

Die Pflege wird vom demografischen Wandel in vielfacher Hinsicht beeinflusst. So steht dem schwindenden Anteil qualifizierter Arbeitskräfte auf der einen ein steigender Anteil älterer pflegebedürftiger Menschen auf der anderen Seite gegenüber, was zu immer komplexeren Herausforderungen führt.

- Wie können Fachkräfte gewonnen werden? Welche Potentiale gibt es im In- und Ausland?
- Was macht einen attraktiven Arbeitsplatz in der Pflege aus?
- Welche Möglichkeiten eröffnen die Digitalisierung und der Einsatz innovativer Technik?
- Welchen Beitrag können Quartiersansätze leisten?

Diesen und weiteren drängenden Fragen widmet sich die erste gemeinsame Fachtagung von Kompetenzzentrum Pflege und Gesundheitskoordination im Rheingau-Taunus-Kreis „Pflege im Fokus – Herausforderungen durch Vielfalt begegnen“.

Die Veranstaltung richtet sich an Fachpublikum aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich, Multiplikatoren sowie andere Interessierte und ist der Auftakt einer Reihe, die in regelmäßigen Abständen wichtige Themen aus Gesundheit und Pflege an verschiedenen Orten im Rheingau-Taunus-Kreis aufgreift. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Wir bitten um Anmeldung bis 04.11.2022

unter kompetenzzentrumpflege@rheingau-taunus.de oder Tel. 06124 510 -398/ -9567.

Veranstaltungsort: Alleesaal, Am Alleesaal, 65307 Bad Schwalbach

Pflege im Fokus - Herausforderungen durch Vielfalt begegnen

17. November 2022

Alleesaal, Bad Schwalbach

Programm

9.00 Uhr	Ankommen
9.30 Uhr	Begrüßung & Einführung Beate Sohl, Gesundheitskoordinatorin im Rheingau-Taunus-Kreis Elke Jörg-Pieper & Ellen Philipp, Kompetenzzentrum Pflege des Rheingau-Taunus Kreises
9.40 Uhr	Grußworte Frank Kilian, Landrat RTK Markus Oberndörfer, Bürgermeister Bad Schwalbach
10.00 Uhr	Neue Impulse der Fachkräftegewinnung in der Pflege Dr. Oliver Lauxen, Institut für Wirtschaft und Kultur
10.45 Uhr	Statements aus der Praxis: Möglichkeiten der Unterstützung bei der Gewinnung internationaler Pflege- und Gesundheitskräfte Antje Gade, Pflegequalifizierungszentrum Hessen Mitarbeiterbindung durch Zufriedenheit – Maßnahmen einer strategischen Personalpolitik Diana Colloseus & Ljiljana Orlic, Vitos Rheingau Pflege im Quartier – Synergieeffekte kennen und nutzen Peter Kiel, EVIM Gemeinnützige Altenhilfe
11.45 Uhr	PAUSE
12.30 Uhr	Wer will schon von einem Roboter gepflegt werden?! Chancen durch Digitalisierung in der Pflege Jutta König, Pflege - Prozess - Beratung
13.30 Uhr	Pflege in Zukunft – Notstand als Chance!? Moderiertes Fachgespräch
14.30 Uhr	Ausklang und Netzwerkgespräche

Eine Kooperation von Gesundheitskoordination und Kompetenzzentrum Pflege des Rheingau-Taunus-Kreises in
Zusammenarbeit mit der Stadt Bad Schwalbach

„Müssen schauen, was wir schaffen“

Der Mangel an Medizinischen Fachangestellten belastet die Arztpraxen – und wirkt sich auf die Versorgung aus

Von Eva Bender

WIESBADEN. Nicht nur in der Pflege fehlt Personal, auch in Arztpraxen ist der Fachkräftemangel angekommen – und er hat sich in der Pandemie noch weiter verschärft. Auch in vielen Wiesbadener Praxen werden derzeit dringend Medizinische Fachangestellte (MFA) gesucht. Der Markt ist jedoch deutschlandweit leer, betont Hausarzt Christian Sommerbrodt, der eine Praxis in der Innenstadt hat – und im Vorstand des Hessischen Hausärzteverbandes ist. Er selbst würde sofort zwei, drei MFA einstellen. Doch es gibt kaum Bewerbungen auf freie Stellen. „Uns fehlt, wie anderen Bereichen, der Nachwuchs.“

Wie man trotz MFA-Mangels die Versorgung der Patienten aufrecht erhalten kann? Diese Frage beschäftigt viele Ärzte. Langfristig, so Sommerbrodt, werden manche Praxen weniger Patienten versorgen. Und man müsse genauer abwägen, welcher Patient welche Untersuchung wirklich benötige. „Wir müssen schauen, was wir schaffen. Das höre ich aus allen Praxen.“ Um sein Team zu entlasten, passe er bereits, wo nötig, Öffnungszeiten an.

Ohne MFA funktionieren die Abläufe in Arztpraxen nicht

So weit ist seine Kollegin Dr. Susanne Springborn nicht. Sie sagt aber auch: „Die Ressourcen sind begrenzt.“ Notfalls müsse man eben Leistungen reduzieren, um die Patientenversorgung insgesamt zu gewährleisten. Denn ohne MFA, die den Praxisalltag organisieren, „könnte ich meinen Beruf nicht ausüben“, so die Ärztin. Darum wiegt der Fachkräftemangel für Praxen so schwer.

Eine der begehrten Fachkräfte heißt Yvonne Link – und ist seit zehn Jahren bei Springborn tätig. Ihr Beruf habe sich seit ihrer Ausbildung sehr verändert, erzählt die 47-Jährige: Mehr Umfang, mehr Verantwortung, mehr medizinisches Wissen. Entgegen so mancher Vorurteile machen MFA nicht nur Termine aus. Sie versorgen Wunden, tätigen Untersuchungen und übernehmen administrative Aufgaben – wie das Qualitätsmanagement



Der MFA-Mangel ist auch in Wiesbadener Praxen angekommen. Mit Folgen: Hausarzt Christian Sommerbrodt glaubt, dass manche Praxen langfristig weniger Patienten versorgen werden. Er selbst reduziert schon Öffnungszeiten, wenn es nötig ist. Symbolbild: Archiv/dpa

und die Datenschutz-Umsetzung.

In den vergangenen Jahren sei der Arbeitsdruck in Praxen stark gestiegen, betont Link. Auch die Bürokratie: „Es gibt so viele Bürokratieaufgaben zu erledigen, dass die medizinische Seite des Berufs in den Hintergrund tritt.“ In der Pandemie kamen zusätzliche Aufgaben hinzu: Covid-Abstriche, Meldungen ans Gesundheitsamt, Impfstoffbestellungen und Terminvergaben. Als der Impfstoff knapp war, musste sie priorisieren – und Patienten erklären, warum sie noch nicht dran sind.

Was sie wissen musste, las sich Link oft noch nach Feierabend an. Ihre Patienten hatten nicht nur Fragen zu den Impfstoffen, sondern auch zu Themen wie Quarantäne oder Freitesten. Und obwohl die Breckenheimer Praxis ein sehr nettes Patientenkontin-

uum habe, erlebt sie täglich Auseinandersetzungen, „die den Ablauf stören“, sagt Link. Die Menschen seien heutzutage gestresster, leichter verärgert. Das wirke sich in den Praxen auch auf den Spaß an der eigenen Arbeit aus.

Kollegen, denen der Stress in der Arztpraxis zu viel geworden ist, wechseln häufig in andere Bereiche, erzählt Link – etwa zu Versicherungen

oder zu Kliniken. Dort werden MFA zudem besser bezahlt. So ist die Praxis – wie für junge Ärzte, als Arbeitsplatz unattraktiver.

Dass MFA auch in Praxen besser bezahlt werden sollten, darin sind sich eigentlich alle einig. Die Frage sei nur, wo das Geld herkommen soll, sagt Sommerbrodt. Denn dafür müssten die Einnahmen der Praxen steigen. „Stattdessen gibt es Nullrunden – und die Ausgaben stei-

gen.“ Trotzdem führe kein Weg daran vorbei, sagt Springborn. „Der aktuelle Tarif wird der Qualität ihrer Arbeit nicht gerecht.“

Yvonne Link hat sich in den vergangenen Jahren weiterbilden lassen: zur Nichtärztlichen Praxisassistentin (Näpa) und zur Versorgungsassistentin (Verah). Dadurch kann sie mehr Aufgaben von ihrer Chefin übernehmen. Das sei nicht nur eine Aufwertung ihres Berufs, sondern lohne sich auch finanziell. Sie findet, dass das noch besser bezahlt werden sollte – schon bei Schulabgängern, die einen Beruf wählen.

„Relativ stabile Zahl“ an Azubis in der Schule

Viele Arztpraxen bilden MFA aus. In der Louise-Schroeder-Schule findet in Wiesbaden der schulische Teil statt. Abteilungsleiter Wolfgang Langlotz erlebt „eine relativ stabile Zahl“ an MFA-Azubis. Im vergangenen Jahr habe es sogar eine zusätzliche Klasse gegeben. Normalerweise ist der Jahrgang vierzö-

hlig mit Klassenstärken von 25 bis 30 Schülern. Es gebe immer „ein paar“ Abbrecher, die Klassengröße falle aber nie unter 20.

Die MFA-Klassen sind „sehr gemischt“, sagt Langlotz: von Azubis mit einem Hauptschulabschluss bis hin zu Gymnasialisten, die auf einen Studienplatz warten. Die Quote derjenigen, die im ersten Anlauf durch die Abschlussprüfung fallen, liege bei etwa 20 Prozent hessenweit. „Das war immer so, denn die Ausbildung ist anspruchsvoll.“ Doch am Ende schaffen es die meisten.

Derzeit stellt die Bezirksärztekammer eine kleine Arbeitsgruppe zusammen, um die MFA-Ausbildung im Stadtgebiet zu verbessern und Azubis zu helfen, sagt der Vorsitzende, Dr. Michael Weidenfeld.

Damit Azubis sich wohlfühlen, müsse auch das Arbeitsumfeld passen, ist Langlotz überzeugt. „Azubis sind keine reinen Arbeitskräfte.“ Ist das Betriebsklima gut, seien viele bereit, „zu bleiben und auch mal mehr zu leisten“.



Yvonne Link
Foto: Sascha Kopp