Regionales Zukunftskonzept Land(auf)Schwung

Hochsauerlandkreis

LAND AUF SCHWUNG

HSK

Gefördert durch:

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Impressum

Regionale Partnerschaft
Land(auf)Schwung Hochsauerlandkreis
c/o Hochsauerlandkreis
Thomas Schmidt
Leiter Stabsstelle Strukturförderung, Regionalentwicklung
Steinstraße 27, 59872 Meschede

mit Unterstützung von
neuland^{+} Tourismus-, Standort- und Regionalentwicklung GmbH & Co KG
Susanne Neumann, Sebastian Dürr
Regionalbüro Nordrhein-Westfalen, Ober dem Hofe 18
51515 Kürten, www.neulandplus.de

und unter Mitwirkung der Land(auf)Schwung-Steuerungsgruppe

Institution	Vertreter
Südwestfalen Agentur	Dr. Stephanie Arens
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH	Michael Bison Frank Kleine-Nathland
Hochsauerlandkreis, Fachdienst „Soziale Grundsatzangelegenheiten“	Regine Clement
Kassenärztliche Vereinigung Westfalen-Lippe	Ines Dickmann , Marco Luzius
BWT Brilon Wirtschaft und Tourismus GmbH Wirtschaftsförderung Brilon	Oliver Dülme
LEADER „Hochsauerland“	Heinrich Nolte BM Thomas Grosche
LEADER “4 mitten im Sauerland”	Stefan Pletziger
Hochsauerlandkreis, Stabsstelle “Strukturförderung, Regionalentwicklung”	Thomas Schmidt
Volksbank Sauerland, Immobilien GmbH	Dirk Schröter

Mai 2015

Inhalt

Zusammenfassung
1. Vorstellung der Region 1
2. Thematische Schwerpunkte und strategische Ziele 3
2.1 Wie wir unsere Themenschwerpunkte gefunden haben 3
2.2 Was wir erreichen wollen - Beschreibung der Ziele und des SOLL- Zustands 4
2.2.1 Handlungsfeld Daseinsvorsorge – Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege 5
2.2.2. Handlungsfeld Regionale Wertschöpfung – Fachkräfte 6
3. Bezug zu anderen Planungen 8
4. Ressourcenplan 12
4.1 Themenspezifischer Mitteleinsatz 12
5. Prozessorganisation 13
5.1 Steuerung des Prozesses 13
5.2 Zielerreichungskontrolle 15
6. Startprojekte 16
6.1 Schwerpunktthema Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege - Operationeller Rahmen 16
6.2 Schwerpunktthema Innovation bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung Operationeller Rahmen 17
6.3 Projektauswahl 19

Zusammenfassung

Der Hochsauerlandkreis (HSK) ist identisch mit der Gebietskulisse der Bewerberregion „Land(auf)Schwung Hochsauerlandkreis“. Der HSK ist mit 1.960 km^2 der flächengrößte Kreis in Nordrhein-Westfalen und weist einen hohen Zersiedelungsgrad auf. In den zwölf Kommunen leben rund 262.000 Menschen. Die mittelständischen Unternehmen in der Region setzen wichtige wirtschaftliche Impulse. Dennoch belegt der HSK nach den vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung aufgestellten Infrastrukturindikatoren einen der letzten Plätze in NRW. Der demografische Wandel, die Lage und Struktur der Region mit weiten Entfernungen zu den Ballungsräumen bedingen einen hohen Bevölkerungsverlust (inkl. Abwanderung) bei den jungen Bevölkerungsgruppen, eine erhöhten Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen bei einem gleichzeitigem Rückgang und sich abzeichnenden Engpässen bei der medizinischen Versorgung. Im Rahmen des Land(auf)Schwung-Beteiligungsprozesses wurden unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Initiativen und Planungen zwei zentrale Themen ausgewählt, in deren Bearbeitung die Region eine besondere Dringlichkeit sieht:

- **Schwerpunktthema 1 – Medizinische Versorgung, Vorsorge und Pflege**
- **Schwerpunktthema 2 – Innovation bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung**

Das übergeordnete Ziel im ersten Schwerpunktthema ist die Entwicklung einer bedarfsgerechten Gesundheitsversorgung, Versorgungssicherheit und -qualität für die Menschen in der Region. Zur Zielerreichung werden drei Entwicklungsziele in zunächst zwei Startprojekten umgesetzt. Diese sind das „Interkommunale Gesundheits- und Pflegenetz Hallenberg, Medebach, Winterberg“ und die „Digitale Patientenakte“. Weitere Projektideen wie beispielsweise das „Lebensmodell Landarzt“ sind bereits vorqualifiziert und können im weiteren Verlauf von Land(auf)Schwung umgesetzt werden. Im Handlungsfeld „Regionale Wertschöpfung“ ist die zentrale Zielsetzung die Steigerung der sozialen wie auch regionalen Wertschöpfung durch eine Abmilderung des Fachkräftemangels. Die Entwicklungsziele „Sicherung einer bedarfsorientierten Fachkräftestruktur im HSK“ und „Weiterentwicklung einer kreisweiten Strategie zur Sicherstellung der Offenheit für gesellschaftliche Entwicklungsnotwendigkeiten“ sind in dem gemeinsamen Startprojekt „Heimvorteil 2.0“ kumuliert. Im Sinne einer in sich stringenten Gesamtstrategie ergibt sich eine Schnittmenge über die Achsen Standortattraktivität und Zukunftsfähigkeit, die die Themen Wissenstransfer, Nachhaltigkeit (auch im Hinblick auf die Finanzierung) und Management aufgreift. Die regionale Partnerschaft bündelt die für die Schwerpunktthemen relevanten Netzwerke und Akteure und wird bei der Entwicklungsgesellschaft HSK mbH angesiedelt, die auch die Funktion der Entwicklungsagentur übernimmt. Sowohl in der Partnerschaft wie in der Projektumsetzung ist eine Beteiligung der Südwestfalenebene vorgesehen. Die drei Startprojekte sind so angelegt, dass sie nach einer Förderung durch Land(auf)Schwung weiter betrieben werden können.

1. Vorstellung der Region

Der Hochsauerlandkreis (HSK) ist mit seiner Fläche von 1.960 km^2 der flächengrößte Kreis in Nordrhein-Westfalen. Zum gemeinsamen Verwaltungsraum gehören die Städte Arnsberg, Brilon, Hallenberg, Marsberg, Medebach, Meschede, Olsberg, Schmallenberg, Sundern und Winterberg sowie die beiden Gemeinden Bestwig und Eslohe.

Abbildung 1 – Der Hochsauerlandkreis (Quelle: wikipedia)

In den zwölf Kommunen leben rund 262.000 Menschen (Quelle IT.NRW nach Zensus Mai 2011 mit Stand September 2014), durchschnittlich also 135 Einwohner je km^2 Fläche, wobei die Einwohnerdichte stark zwischen urbanisierten und ländlichen Gebieten (z.B. Arnsberg: 380 EW/km^2, Medebach: 62 EW/ km^2) variiert.

Der HSK ist eine erfolgreiche Industrieregion. Gemessen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das verarbeitende Gewerbe der stärkste Wirtschaftszweig. Prägend für die Wirtschaft sind die mittelständische Unternehmensstruktur und die damit verbundene Unternehmenskultur. Die Tourismuswirtschaft setzt, wie überall im Sauerland, auch im HSK zusätzliche Akzente in der lokalen Beschäftigungsstatistik. Nach dem vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) aufgestellten Infrastrukturindikator, der sachkapitalorientierten Infrastruktur (wie Erreichbarkeit von Agglomerationsräumen), der humankapitalorientierten Infrastruktur (z.B. Beschäftigte in wissensintensiven Dienstleistungen) und schließlich der haushaltsorientierten Infrastruktur (wie das regionale Bevölkerungspotenzial), erreicht der HSK einen Wert von 60,5 (gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 100).

Der HSK belegt mit diesem Wert einen der letzten Plätze in Nordrhein-Westfalen. In Zukunft wird der HSK vor unterschiedlichen Herausforderungen stehen, von denen zwei wegen ihrer prioritären Rolle kurz umrissen werden: Zum einen die Anpassung an den sich vollziehenden demografischen Wandel und weiteren, damit verbundenen Entwicklungen. Zum zweiten das Management der Prozesse und Folgen, die sich dabei auch aus dem hohen Zersiedelungsgrad ergeben.

Demografischer Wandel: Für den HSK wird ein Bevölkerungsverlust von 10 bis 12% bis zum Jahr 2030 prognostiziert. Dieser ohnehin herausfordernde Schrumpfungsprozess wird durch den sich gleichzeitig vollziehenden demografischen Wandel zu einer noch größeren Herausforderung: Der Altersdurchschnitt steigt insgesamt, wobei die Altersgruppe der über 60-Jährigen dominiert (Steigerung des Anteils der 65- bis unter 80-Jährigen bis zum Jahr 2030 um rund 21% und des Anteils der über 80-Jährigen um ca. 27%, Quelle: Thünen Institut). Ein erhöhter Bedarf an Gesundheits- und Pflegedienstleistungen wird die Folge sein. Zusätzliche Brisanz ergibt sich aus der Abwanderung junger und hochqualifizierter Menschen, die sich, abhängig von den Strukturen im Kreis und den verfügbaren Berufschancen, ggf. weiter beschleunigen wird. Für die im HSK ansässigen Betriebe kann die mangelnde Verfügbarkeit von Fachkräften zu einem bedeutsamen Engpass werden.

Alterspyramide 2014 Alterspyramide 2030

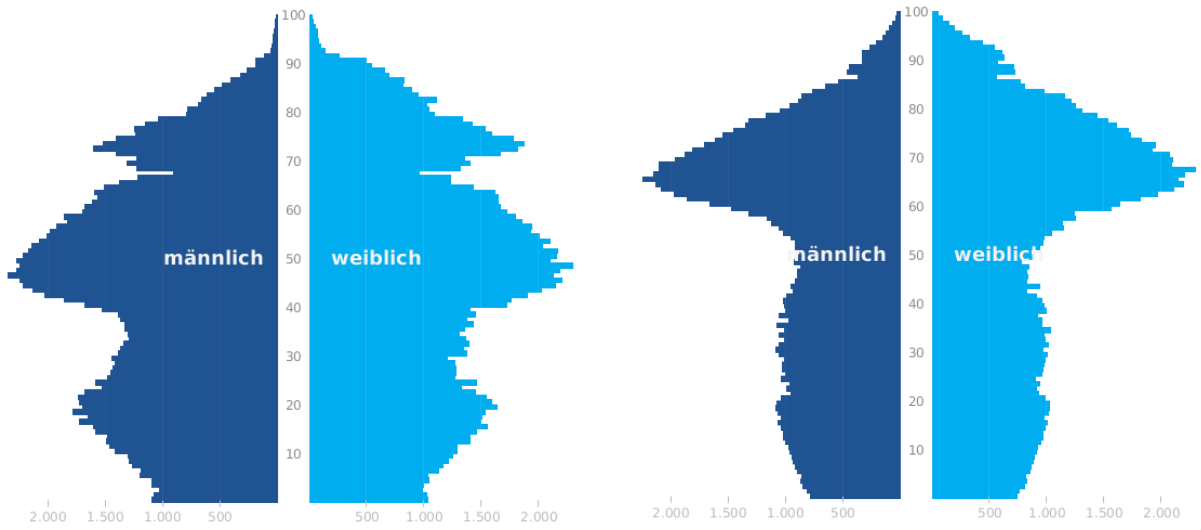

Abbildung 2 – Bevölkerungsentwicklung im HSK – Alterspyramiden 2014 / 2030; Quelle: Zukunftsprogramm HSK (2013)

Hoher Zersiedelungsgrad: Die Siedlungsstruktur im HSK ist, auch historisch bedingt, von einem hohen Zersiedlungsgrad geprägt. Dieser hat vielfältige Auswirkungen: Vor dem Hintergrund der prognostizierten Schrumpfungsprozesse stellen sich Herausforderungen in Bezug auf die notwendige Verkehrsinfrastruktur, die Bereitstellung von ÖPNV und Kosten für deren Erhalt.

Der Trend hin zu einer zunehmenden Zentralisierung von wichtigen Angeboten wie der Nah- und medizinischen Versorgung sowie kultureller Angebote, stellt Mobilitätsherausforderungen an eine immer älter werdende Gesellschaft. Vor dem Hintergrund der oben formulierten Herausforderungen muss der HSK Lösungen für die daraus resultierenden Folgen in Bezug auf die infrastrukturelle Versorgung (Gesundheitsversorgung, Pflege, Verkehr, Bildung, Nahversorgung) und eine langfristige Sicherstellung mit Fachkräften finden.

2. Thematische Schwerpunkte und strategische Ziele

2.1 Wie wir unsere Themenschwerpunkte gefunden haben

Im Rahmen des Beteiligungsprozesses zur Identifizierung der Land(auf)Schwung-Themen wurden in zwei Steuerungsgruppentreffen und vier Workshops mit relevanten Akteuren die Ausgangslage, bestehende Ansätze, Programme und Projekte sowie die darin bearbeiteten Themen analysiert und diskutiert. In diesem Zuge wurden auch die bereits in der Region bestehenden oder in die Region wirkenden Planungen und Konzepte wie z.B. die Entwicklungskonzepte der drei LEADER-Bewerber-Regionen im HSK oder das Zukunftsprogramm des HSK, das „Gutachten des Sachverständigenrats zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen“ sowie das integrierte Handlungskonzept Südwestfalen in die Analyse und Diskussion einbezogen.

Die erzielten Ergebnisse wurden durch Experteninterviews (Immobilienwirtschaft, Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Städte, etc.) und externen Fachinput z.B. von der Kassenärztlichen Vereinigung Westfallen Lippe (KVWL) ergänzt und geschärft. Frühzeitig wurde die Zielrichtung von Land(auf)Schwung kommuniziert, um ein Portfolio innovativer und modellhafter Themen und Projektideen zu identifizieren, die die bestehenden Prozesse bzw. Entwicklungsansätze sinnvoll ergänzen, schärfen oder verlängern. In diesem Zusammenhang wurden beispielsweise Fragestellungen der Energieversorgung, Kommunikation, Mobilität, Bildungswesen, Gesundheits- und Sozialsystem sowie Kulturentwicklung diskutiert.

Vor dem Hintergrund der regionalen Wertschöpfung wurden ergänzend Diskussionen zur Fachkräftesicherung, Direktvermarktung und lokale Wertschöpfungsketten sowie Themen der technischen Infrastruktur und des bürgerschaftlichen Engagements aufgegriffen. Integrativ fand eine Abstimmung mit den im HSK bestehenden Netzwerken, Interessensgruppen und Akteuren statt. Als Ergebnis dieses Prozesses und unter Berücksichtigung der im HSK bestehenden Projekte, Programme und Konzepte sowie der zukünftigen Herausforderungen und im Abgleich mit der SWOT- Analyse wurden folgende Zukunftsthemen für die Bearbeitung im Rahmen von Land(auf)Schwung priorisiert:

- **Schwerpunktthema Daseinsvorsorge: Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege**

- **Schwerpunktthema Regionale Wertschöpfung: Innovation bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung**

Diese Auswahl wurde insbesondere auch vor dem Hintergrund folgender Überlegungen getroffen:

- An den Schnittstellen der beiden gewählten Schwerpunktthemen ergeben sich wichtige Synergien, die ein positives Feedback in beide Schwerpunkte und die dort zu bearbeitenden Projekte induzieren.

- Die für die Umsetzung notwendigen Akteure, Wirtschaftspartner, Netzwerke und letztlich auch Projektideen sind vorhanden. Damit ergibt sich eine ungleich höhere Umsetzungswahrscheinlichkeit.

- Beide Schwerpunktthemen können auf bestehende Ansätze aufbauen, diese aber thematisch, inhaltlich und/oder organisatorisch ergänzen und erweitern.

2.2 Was wir erreichen wollen - Beschreibung der Ziele und des SOLL Zustands

Für das Modellvorhaben Land(auf)Schwung im HSK ergibt sich die folgende Zielsystematik:

Abbildung 3 – Strategie HSK für die Bewerbung Land(auf)Schwung

Für den Bereich Daseinsvorsorge stellt der HSK die Sicherstellung der Medizinischen Versorgung, Vorsorge, Pflege in den Fokus. Für das Handlungsfeld Regionale Wertschöpfung die Fachkräftesicherung und -gewinnung für die in der Region ansässigen Unternehmen. Maßnahmen zur Erhöhung der Standortattraktivität und Zukunftsfähigkeit sind als übergeordneter Ansatz für beide Themenbereiche zu betrachten.

Die intensivere Vernetzung der Akteure zum Transfer von Wissen und Know-How in die und innerhalb der Region, der Aufbau von Finanzierungsinstrumenten zu einer Verstetigung der Projektansätze, die Etablierung eines begleitenden Managements sowie die Berücksichtigung aller Aspekte des Nachhaltigkeitsgedankens werden vom HSK als Querschnittsthemen für einen erfolgreichen Prozess gesetzt.

Die hier formulierte Zielsystematik ist mehr als die Schnittmenge zweiter Handlungsfelder: die beiden zentralen Herausforderungen für den HSK werden durch das Zielsystem ganzheitlich abgebildet, da Erfolge, die im einen Schwerpunkt erzielt werden können, zu positiven Dynamiken im anderen Schwerpunkt führen.

2.2.1 Handlungsfeld Daseinsvorsorge – Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege

Die Aufrechterhaltung der Gesundheitsinfrastruktur stellt insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels (älter werdende Bevölkerung, Abnahme der Fachkräfte) und dem Zersiedelungsgrad (Erreichbarkeit und Mobilität) eine große Herausforderung für den Kreis dar. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes StrateG!N (Strategien für die gesundheitliche und pflegerische Versorgung in Südwestfalen, 2012-2015) wurde der HSK fast flächendeckend mit einem stark bis sehr stark demografisch induziertem Risikoindex eingestuft (Ausnahme: Arnsberg).

Die Krankenhäuser im HSK haben zunehmend Probleme bei der Personalakquise. Des Weiteren sind etwa 45% der im Kreis praktizierenden Hausärzte älter als 55 Jahre. Gleiche Probleme bestehen bei den Fachärzten. Bei der ambulanten Versorgung ist bereits in den kommenden fünf bis zehn Jahren mit einem eklatanten Hausärztemangel zu rechnen, wenn keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden. Schon heute zeichnet sind ab, dass es zunehmend schwieriger wird, genügend Medizinerinnen und Mediziner zu finden, die bereit sind, sich in kleinen Gemeinden niederzulassen und die Nachfolge für einen altershalber ausscheidenden Arzt zu übernehmen.

Familie und Freizeit genießen für die kommende Ärztegeneration (die mehrheitlich weiblich sein wird) einen überragenden Stellenwert. Darüber hinaus ist ein weiterer Aspekt wichtig: Frauen in der Ärzteschaft schätzen Teamarbeit und wollen nicht als "Einzelkämpferinnen" antreten. Es gilt also, die (neuen) Ansprüche angehender Ärztinnen und Ärzte mit dem Anspruch einer umfassenden medizinischen "Rund-um-die-Uhr-Versorgung" in Einklang zu bringen, um eine drohende Unterversorgung abzuwenden. Neben der ambulanten medizinischen Versorgung ist der für die Zukunft prognostizierte Mehrbedarf nach Pflege- und Versorgungsdienstleistungen an der Schnittstelle von stationärer und ambulanter Versorgung bei einer gleichzeitigen Abnahme (und Abwanderung) von Fachkräften nur dann abdeckbar, wenn neue Formen der Zusammenarbeit etabliert und Fachkräfte langfristig gesichert werden können.

> **Das übergeordnete Ziel des HSK im Handlungsfeld Daseinsvorsorge - Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege ist: Entwicklung einer bedarfsgerechten Gesundheitsversorgung – Versorgungssicherheit und -qualität für die Menschen in der Region.**

Dabei setzt der Kreis auf drei Entwicklungsziele (Abb.4), die wie folgt durch operationelle Ziele und Projekte unterlegt sind:

OBERZIEL Entwicklung einer bedarfsgerechten Gesundheitsversorgung – Versorgungssicherheit und -qualität für die Menschen in der Region		
Entwicklungsziel 1 Ausbau der sektorübergreifenden Vernetzung und proaktive Zusammenarbeit von Gesundheitsakteuren	**Entwicklungsziel 2** Verbesserung der medizinischen Versorgung in stationären Pflegeeinrichtungen	**Entwicklungsziel 3** Bekanntmachung und Verbesserung vorhandener Arbeitsmöglichkeiten und Lebensqualität für die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegewesen im HSK
Operationelles Ziel Aufbau von Gesundheits- und Pflegenetzwerken zur Verbesserung der lokalen Versorgung	**Operationelles Ziel** Strukturierter Datenaustausch zwischen Ärzten und Pflegeeinrichtungen sowie weiteren Akteuren des Gesundheitswesens	**Operationelles Ziel** Maßnahmen zur Erhöhung der Standortattraktivität und innovative Arbeitsmodelle Gesundheit
Startprojekt 1: Interkommunales Gesundheits- und Pflegenetz Hallenberg, Medebach, Winterberg	**Startprojekt 2:** Digitale Patientenakte (Senimed IT)	**Weitere Projektideen:** „Lebensmodell Landarzt“, Lokales Gesundheitszentrum u.a.

Abbildung 4 – Zielmatrix HSK Schwerpunkt Daseinsvorsorge – Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege

Auf Dauer angelegte Gesundheits- und Pflegenetzwerke sind besonders geeignet, lokale Problemlagen zu erkennen und mit allen Beteiligten konstruktive Lösungen zu entwickeln. Dazu werden neben den traditionellen Akteuren aus Medizin, Pflege, Rehabilitation und Prävention auch zivilgesellschaftliche Akteure (wie z.B. Selbsthilfegruppen und Sportvereine) und andere Gesundheitsdienstleister (wie Apotheken und Sanitätshäuser) einbezogen. Der Einsatz der digitalen Patientenakte wird - nach modellhafter Erprobung - bei bestehenden Netzwerken oder ärztlich engagierten Clustern angestrebt.

In Fortführung und Erweiterung der bestehenden Kommunalen Gesundheits- und Pflegekonferenz soll der Know-How-Transfer, die Bündelung und Vermittlung zentraler Informationen (Versorgungsentwicklung, Zulassungsverfahren, Akquisevoraussetzungen, Unterstützungsmöglichkeiten, bestehende Projekte/Best-Practice) gesichert und die (Weiter-)Entwicklung von Strategie und Projektideen vorangetrieben werden. Die vorhandene Struktur der Kommunalen Gesundheits- und Pflegekonferenz wird in der Regionalen Partnerschaftsstruktur Land(auf)Schwung genutzt.

2.2.2. Handlungsfeld Regionale Wertschöpfung – Innovation bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung

Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament für erfolgreiches Wirtschaften und prosperierende Unternehmen im HSK. Die aktuelle und vor allem die zukünftige Fachkräftesituation ist bestimmt durch das Zusammentreffen verschiedener Faktoren: Aktuell besteht bereits ein leichter Mangel an Fachkräften, der sich zukünftig deutlicher ausprägen wird (Quelle: Zukunftsprogramm HSK, IT.NRW). Mittel- und langfristig wird sich eine weitere Zuspitzung der Situation ergeben, da:

- mit einem zunehmenden Rückgang der Schülerzahlen im Kreis zu rechnen ist (bis zum Jahr 2030 bei den Grundschülern ein Rückgang in der Größenordnung von 20%, bei den Schülerinnen und Schülern bis zur Sekundarstufe 2 von ca. 32%) und

- gerade bei der Altersklasse der 18 bis 25-Jährigen – und hier insbesondere bei Frauen – ein deutlicher Trend zur Abwanderung aus der Region zu beobachten ist.

Festzuhalten bleibt, dass zukünftig mit einem geringeren Angebot potenzieller Auszubildender bzw. zukünftiger Fachkräfte aus der Region zu rechnen ist. Gleichzeitig wandern junge Menschen aus der Region ab. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die in der Zukunft benötigten Fachkräfte für die Unternehmen nicht mehr alleine aus dem endogenen regionalen Potenzial gewonnen werden können.

Um als Arbeits- und Wohnort auch für externe und ausländische Fachkräfte attraktiv zu sein, muss sich eine „Willkommens- und Anerkennungskultur" entwickeln, welche auf eine Wertschätzung kultureller Vielfalt der Region hinwirkt. Perspektivisch wird für eine befriedigende Fachkräftesituation im HSK entscheidend sein, dass:

- potenzielle und aktuell in der Region tätige Fachkräfte der Region erhalten bleiben (Potenzial Azubis langfristig sichern, junge Menschen und Berufstätige in der Region halten) und
- der zusätzliche Fachkräftebedarf durch Zuwanderung aus anderen Regionen gesichert werden kann (Positive Standortwahrnehmung und -attraktivität erhöhen, herausarbeiten und gezielt kommunizieren), wobei das Potenzial der „Rückkehrer in die Region" vornehmlich bearbeitet werden muss (Menschen, die nach wie vor eine Verbindung in den HSK haben oder aus dem HSK stammen, dazu motivieren, in die Heimat zurückzukehren).

  Das übergeordnete Ziel des HSK im Handlungsfeld Regionale Wertschöpfung ist deshalb die Steigerung der sozialen und regionalen Wertschöpfung durch Abmilderung des Fachkräftemangels.

Im Fokus der Operationalisierung des Oberziels stehen die identifizierten Gruppen der „(Bildungs-) Abwanderer", „Rückkehrer" und „Zuwanderer". Dabei setzt der Kreis auf zwei Entwicklungsziele, die in der folgenden Abbildung dargestellt und mit operationellen Zielen sowie einem gemeinsamen Startprojekt, das in beide Entwicklungsziele wirkt, unterlegt sind.

OBERZIEL **Steigerung der sozialen und regionalen Wertschöpfung durch Abmilderung des Fachkräftemangels**	
Entwicklungsziel 1 Entwicklung und Sicherung einer bedarfsorientierten Fachkräftestruktur	**Entwicklungsziel 2** Aufbau und stetige Weiterentwicklung einer kreisweiten Strategie zur Sicherstellung der Offenheit für gesellschaftliche Entwicklungsnotwendigkeiten
Operationelles Ziel (Weiter-)Entwicklung bzw. Vernetzung bestehen der Instrumente zur Bindung von (Bildungs-) Abwanderern an die Region bzw. Steigerung der Rückkehrerquote	**Operationelles Ziel** Vernetzungsstruktur, Etablierung einer Begleitstruktur und Unterstützung bei Zuzug insbesondere von Familien
Gemeinsames Startprojekt**: „Heimvorteil 2.0"**	

Abbildung 5 – Zielmatrix HSK Schwerpunkt Regionale Wertschöpfung - Fachkräftesicherung

Durch die Operationalisierung werden zusätzliche und über die Startprojekte hinausgehende Prozesse und Projekte angestoßen, die auf unterschiedlichen Ebenen wirken. Beispielhaft sind dies:

- Imagefördernde Maßnahmen und Projekte, welche die attraktiven Beschäftigungsangebote im HSK herausstellen,
- Vorhaben, die auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken,
- Zielgruppenspezifisches Standortmarketing für die Fachkräftegewinnung (Willkommenskultur) sowie
- Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz im Kontext des demografischen Wandels und des höheren Renteneintrittsalters. Hier ergibt sich eine weitere Schnittstelle zum Handlungsfeld Daseinsvorsorge.

Ebenfalls relevant sind Maßnahmen und Projekte, die auf der Ebene der Querschnittsziele wirken. So scheitert das Anwerben von Fachkräften aus anderen Regionen Deutschlands oder dem (europäischen) Ausland oft am Fehlen der Kenntnis über die Qualität entscheidender weicher Standortfaktoren. Die (Weiter-)Entwicklung und gezielte Kommunikation dieser regionalen Standortvorteile und -faktoren wird deshalb ebenfalls entscheidend für die erfolgreiche Anwerbung von Fachkräften und für die Motivation potenzieller „Rückkehrer“ in den HSK sein.

Der Eingangs thematisierte hohe Zersiedelungsgrad und der sich bereits vollziehende demografische Wandel haben bereits Spuren in den Kommunen hinterlassen: Es sind Leerstände zu verzeichnen, die die Attraktivität der Dörfer nachhaltig beeinträchtigen.

Diese Situation wird sich in Zukunft verschärfen, wenn keine adäquaten Maßnahmen ergriffen werden, vorhandenen Leerstand zu managen, weitere Leerstände zu vermeiden sowie das Matching zwischen Bestand und Anforderungen von (potenziellen) „Zuzüglern“ zu vergrößern. Hier bietet sich ebenfalls eine Synergie zum medizinischen Schwerpunkt, indem leer stehende Gebäude für medizinische Nutzungen reaktiviert werden (Gemeinschaftspraxis o.ä.).

3. Bezug zu anderen Planungen

Der HSK hat 2013 ein **Zukunftsprogramm** aufgestellt, das einen verbindlichen strategischen Handlungsrahmen für die kommenden Jahre bildet. Die im Rahmen des Modellvorhabens Land(auf) Schwung aufgestellten Ziele und Strategien sind mit den hierin aufgestellten Entwicklungszielen des Landkreises abgestimmt, sie ergänzen bereits angedachte Maßnahmen.

2012 hat der HSK das Projekt **"ambulant vor stationär"** ins Leben gerufen. Ziel ist u.a. eine Zugangs-

steuerung, um zum einen die Kostensteigerung im sozialen Bereich zu reduzieren und zum anderen den Wunsch der meisten Menschen, im häuslichen Umfeld alt und gepflegt zu werden, zu entsprechen. Durch die Schwerpunktsetzung im Bereich Daseinsvorsorge mit den Themen Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege wird auch der Ansatz des Beratungsangebotes "ambulant vor stationär" einbezogen. Festgestellte Defizite in der pflegerischen Infrastruktur des HSK können aufgegriffen und angegangen werden. Somit kann durch eine Vernetzung der relevanten Anbieter der Zugang zu einer bedarfsgerechten Versorgung der betroffenen Personen wesentlich erleichtert werden.

Der HSK gewährt interessierten Studierenden im fortgeschrittenen Medizinstudium seit dem Sommersemester 2012 für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren ein **Stipendium**. Ziel ist es, damit junge Mediziner an den HSK zu binden, um auf Dauer die ambulante und stationäre medizinische Versorgung im Kreisgebiet zu sichern. Der HSK nimmt mit diesem Angebot eine Vorreiterrolle in Nordrhein-Westfalen ein.

Als Gegenleistung für die finanzielle Unterstützung verpflichten sich die Stipendiaten dazu, entweder ihre Weiterbildung zum Facharzt im HSK zu absolvieren, oder für einen bestimmten Zeitraum im Kreisgebiet ärztlich tätig zu werden. Die Koordination der Facharztweiterbildung übernimmt auf Wunsch der **Verein DOKTORJOB**. Im 2009 gegründeten Verein DOKTORJOB engagieren sich Krankenhäuser, niedergelassene Ärzte sowie Gemeinde- und Kreisverwaltungen für die Förderung der ärztlichen Berufsausübung in der Gesundheitsregion Südwestfalen. Die jungen Mediziner können von einem erfahrenen Mentor des Vereins persönlich betreut und unterstützt werden. Der Einbezug und die Zusammenarbeit mit dem Verein im Rahmen der Regionalen Partnerschaft Land(auf)Schwung ist vorgesehen, um Maßnahmen aufeinander abzustimmen.

Der im HSK bestehenden **Kommunalen Gesundheits- und Pflegekonferenz** gehören u.a. Vertreter der Gesundheitsförderung und -versorgung, der Selbsthilfegruppen und der Einrichtungen für Gesundheitsvorsorge an. Diese bestehende Struktur zur Bearbeitung des Themas wird für die Strategieweiterentwicklung bei Land(auf)Schwung genutzt. Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH (WFG) arbeitet aktiv an der Fachkräftesicherung, besonders für KMU. Über eine Zertifizierung von Arbeitgebern als **„Familien-Freundliches Unternehmen im HSK“** (FFU) unterstützt die WFG Unternehmen beim Aufbau einer positiven Arbeitgebermarke. Bereits 33 Arbeitgeber wurden zertifiziert und bilden ein aktives Netzwerk zur Personalentwicklung. Ziel ist auch das Thema Familienfreundlichkeit als Argument für Bewerber in die Region bekannt zu machen. Dieses Netzwerk engagierter Unternehmen soll in Land(auf)Schwung mit eingebunden werden.

Das WFG-Projekt **Heimvorteil HSK – Dein Karrierenetzwerk** informiert seit Dezember 2014 über eine Facebook-Seite potenzielle Rückkehrer ins Sauerland über Arbeitgeber und Karrieremöglichkeiten. Ziel ist, mittelfristig ein möglichst weites Netzwerk an potenziellen Rückkehrern aufzubauen. Der Zuspruch der Unternehmen zum Projektansatz ist sehr groß, allerdings sind für den nachhaltigen Erfolg der Rückkehrer-Gewinnung intensivere Ansprache-Aktionen notwendig. Über

Land(auf)Schwung soll das Projekt weiterentwickelt und nachhaltig tragfähig aufgestellt werden. Das Projekt fügt sich als Baustein in die Regionalmarketing-Kampagne Südwestfalens ein.

Der HSK ist gemeinsam mit vier Nachbarkreisen als **Region Südwestfalen (SWF)** aufgestellt, die am Förderprogramm „REGIONALE 2013“ des Landes Nordrhein-Westfalen teilgenommen haben. Die Südwestfalen Agentur konzipiert Projekte zur regionalen Entwicklung, die den Umgang mit den Folgen der demografischen Veränderungen in den Mittelpunkt stellen und unterstützt v.a. Dörfer dabei, Strategien zu entwickeln, um zukunftsfähig zu bleiben.

Dazu gehören u.a. das über die Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft auf den Weg gebrachte Modellprojekt **StrateG!N** zur Gesundheitsinfrastruktur und -versorgung im ländlichen Raum und das Projekt "Netzwerk Zukunft- Kurorte neu profiliert", bei dem die Städte Brilon, Olsberg, Schmallenberg und Winterberg beteiligt sind. Neben dem Gesundheitstourismus geht es insbesondere um die Rolle der Kurorte als Gesundheitszentren im ländlichen Raum.

Bei den Projektumsetzungen und weiteren Projektplanungen des HSK ist eine Verzahnung mit der Fortführung des Projektes im Rahmen des Regio.NRW-Projektes „Kurorte“ angestrebt, bei dem die Kurorte sich als Gesundheitskompetenzzentren im ländlichen Raum und als „gesunde Orte“ zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung für Unternehmen, Bevölkerung und Gäste verstehen.

Die Südwestfalen Agentur entwickelt Regionalmarketingmaßnahmen zur Steigerung der Standortattraktivität und Anwerbung von Fachkräften unter dem Motto „Südwestfalen – Alles echt!“, in die sich der HSK einbringt. Die Südwestfalen Agentur stellt z.B. eine Immobilienbörse, ein Stellenportal und Informationen zum Lebensraum online zur Verfügung. Aktuell wird gemeinsam mit den Kommunen eine **„Qualitätsoffensive zur Willkommenskultur“** entwickelt, um gute Ansätze aus einzelnen Kommunen zu übertragen und Synergien aus der Zusammenarbeit zu ziehen. Die Projektentwicklungen sind für beide Themenschwerpunkte in Abstimmung mit der Südwestfalen Agentur entstanden, bereits andernorts erprobte Ansätze und neue Ideen eingeflossen.

Drei im Hochsauerlandkreis liegende Regionen („4 mitten in Sauerland“, „Hochsauerland“ und die Region „Bürgerregion am Sorpesee“ – gemeinsam mit 2 Kommunen in Märkischen Kreis) haben sich als **LEADER-Regionen** aufgestellt und im Februar 2015 regionale Entwicklungsstrategien für eine Förderung durch das LEADER-Programm eingereicht.

Somit waren alle Kommunen des HSK in LEADER-Prozesse eingebunden, in denen gemeinsame Entwicklungsziele und Projekte entwickelt wurden. Alle drei Regionen wurden in die Ausarbeitung der Themenfelder und Startprojekte für die Bewerbung für das Modellvorhaben Land(auf)Schwung eingebunden, um sinnvolle Ergänzungen zu ermöglichen und vor allem, um Doppelstrukturen zu vermeiden.

Zusammenfassende Übersicht der Planungen und Initiativen im HSK:

Planung/Projekt	Inhalt	Bezug zu Themen/ Projekt Land(auf)Schwung	
		Gesundheitsversorgung	Fachkräfte
ambulant vor stationär	Beratungsangebote bezüglich Alternativen zum stationären Aufenthalt	Feststellung von Defiziten in der pflegerischen Infrastruktur, Netzwerkarbeit.	
Strateg!N (Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft SWF)	Entwicklung von Strategien zur Gesundheitsversorgung	Ableitung Projektansatz „Gesundheits- und Pflegenetzwerk“	
Kommunale Gesundheits- und Pflegekonferenz	Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für Politik und Verwaltung	Strategieabstimmung mit Akteuren	
Heimvorteil HSK	Information über Karrierechancen	Multiplikator für Ärztegewinnung	Nutzung der Plattform und Netzwerkausbau
Zertifikat FFU	Zertifizierung als Familienfreundlicher Arbeitgeber		Unternehmensnetzwerk nutzen
SWF: Regionalmarketing	Bewerbung der Region Fokus Fachkräftegewinnung	Multiplikator für Ärztegewinnung	Partner bei Rückkehreransprache + Multiplikator
SWF: Qualitätsoffensive der Willkommenskultur	Professionalisierung ehrenamtlicher Willkommenskultur	Liefert Argumente für Ärztegewinnung	Netzwerk vor Ort in den Kommunen
SWF: Kurorte in Südwestfalen	Weiterentwicklung von Entwicklungsansätzen und deren Übersetzung in konkreten Nutzen für Unternehmen in der Region Südwestfalen	Kurorte als Gesundheitskompetenzzentren im ländlichen Raum – Schnittstelle zu Hausarztversorgung	Gesundheitsversorgung für Unternehmen, Bevölkerung und Gäste.
Drei LEADER-Konzepte	In allen Konzepten Aufgreifen der Themenschwerpunkte	Synergien mit angedachten LEADER-Projekten	Synergien mit angedachten LEADER-Projekten

Abbildung 6 – Zusammenfassende Übersicht – Planungen in der Region und deren Bezug zu Land(auf)Schwung im HSK

4. Ressourcenplan

4.1 Themenspezifischer Mitteleinsatz

Der folgende Ressourcenplan gibt einen Überblick darüber, welche geplanten Projektvolumen in den einzelnen Handlungsfeldern vorgesehen sind, welche Ressourcen in der Region vorhanden und welche Ressourcenlücken zu erwarten sind.

<table>
<tr><th>Projektvolumen</th><th colspan="4">Vorhandene Ressourcen</th><th>Ressourcen Lücke</th><th>Ressourcen Landaufschwung</th><th>Ressourcen zur langfristigen Sicherung der Projekte</th></tr>
<tr><td colspan="8">Thematischer Schwerpunkt Gesundheitsvorsorge</td></tr>
<tr><td rowspan="6">750.000 €</td><td colspan="4">Regionseigene Ressourcen
199.000 €</td><td rowspan="6">531.000 €</td><td rowspan="6">531.000 €</td><td rowspan="6">Beiträge medizinischer Versorger
20.000 €;
Ehrenamt
10.000 € jährl.;
Unbare Leistungen
Landkreisverwaltung
10.000 € jährl.</td></tr>
<tr><td colspan="2">öffentlich
89.000 €</td><td colspan="2">nicht-öffentlich
110.000 €</td></tr>
<tr><td>bar
14.000 €</td><td>unbar
75.000 €</td><td>bar
25.000 €</td><td>unbar
85.000 €</td></tr>
<tr><td colspan="4">Regionsexterne Ressourcen
20.000 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">öffentlich
- €</td><td colspan="2">nicht-öffentlich
20.000 €</td></tr>
<tr><td>bar
- €</td><td>unbar
- €</td><td>bar
5.000 €</td><td>unbar
15.000 €</td></tr>
<tr><td colspan="8">Thematischer Schwerpunkt Fachkräfte</td></tr>
<tr><td rowspan="6">760.000 €</td><td colspan="4">Regionseigene Ressourcen
225.000 €</td><td rowspan="6">480.000 €</td><td rowspan="6">480.000 €</td><td rowspan="6">Beiträge Unternehmen
20.000 € jährl.;
Ehrenamt
15.000 € jährl.</td></tr>
<tr><td colspan="2">öffentlich
80.000 €</td><td colspan="2">nicht-öffentlich
145.000 €</td></tr>
<tr><td>bar
5.000 €</td><td>unbar
75.000 €</td><td>bar
70.000 €</td><td>unbar
75.000 €</td></tr>
<tr><td colspan="4">Regionsexterne Ressourcen
55.000 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">öffentlich
- €</td><td colspan="2">nicht-öffentlich
55.000 €</td></tr>
<tr><td>bar
- €</td><td>unbar
- €</td><td>bar
30.000 €</td><td>unbar
25.000 €</td></tr>
<tr><td colspan="8">Entwicklungsagentur und Management</td></tr>
<tr><td>210.000 €</td><td colspan="4">Regionseigene Ressourcen
21.000 €</td><td>189.000 €</td><td>189.000 €</td><td></td></tr>
</table>

Abbildung 7 – Ressourcenplan für geplante Gesamtaufwendungen 2015 bis 2018

Angestrebt ist eine durchschnittliche Eigenbeteiligung der Projektträger in Höhe von 30%. Hiervon ausgenommen ist die Entwicklungsagentur. Das Projektmanagement (inkl. Sachkosten) wird mit 90 % gefördert, maximal bis zu einer Gesamtsumme 210.000 Euro). 10% dieser Kosten übernimmt die Entwicklungsgesellschaft des Hochsauerlandkreises, bei der das Projektmanagement über die Dauer von drei Jahren mit einer vollen Stelle angesiedelt wird. Weitere unbare Leistungen sind in der Übernahme der

Abwicklungsaufgaben durch den Landkreis zu sehen sowie im Anteil an ehrenamtlichem Engagement in den Projekten. Den Förderlotsen stellt die Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Hochsauerlandkreises mit einem Stellenanteil von ca. 25%. Der Förderlotse wird in die Arbeitsgruppensitzungen der EWG einbezogen und wird voraussichtlich im gleichen Büro wie der Regionalmanager sitzen. Dadurch ist ein direkter Informationsfluss sicher gestellt. Die beiden thematischen Schwerpunkte werden im Ressourcenplan in ausgewogener Weise berücksichtigt. Für die Startprojekte gibt es konkrete Planungen für den Mitteleinsatz.

Geplanter Mitteleinsatz - Projekte und Management				
Zeitraum	1. Juli - 31. Dezember 2015	Jahr 2016	Jahr 2017	1. Januar - 30. Juni 2018
Fördermittel Land(auf)Schwung	250.000 €	400.000 €	400.000 €	150.000 €
Bereits gebundene Zuschüsse	178.750 €	183.400 €	177.000 €	26.000 €
Verfügbare Mittel Land(auf)Schwung	**71.250 €**	**216.600 €**	**223.000 €**	**124.000 €**

Abbildung 8 – Geplanter Mitteleinsatz 2015 bis 2018

Für weitere Projekte in den thematischen Schwerpunkten wären demnach noch rund 635.000 Euro aus dem Programm Land(auf)Schwung verfügbar. Es ist geplant, diese Mittel gleichwertig für beide Themenschwerpunkte einzusetzen.

Höhe der Intervention durch Land(auf)Schwung

Unter dem Vorbehalt anderer Vorgaben durch den Bund strebt die Region eine mit den übrigen Initiativen im HSK harmonisierte Förderstrategie an und orientiert sich dabei u.a. an den Fördersätzen der potenziellen LEADER-Regionen sowie den übergeordneten Regelungen der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung (AGVO).

5. Prozessorganisation

5.1 Steuerung des Prozesses

Als Regionale Entwicklungsagentur fungiert die Entwicklungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH (EWG) mit Sitz in Meschede. Als 100%ige Tochtergesellschaft des HSK hat sie die Aufgabe, kommunale Infrastrukturmaßnahmen und -einrichtungen im Rahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge für den Hochsauerlandkreis umzusetzen (siehe Anlage 5 - Gesellschaftsvertrag der EWG). Sie übernimmt die Aufgaben des Projektmanagements, die Betreuung von Projektideen und -trägern sowie die Entscheidungsvorbereitung für die Regionale Partnerschaft und stellt das hierfür notwendige Personal ein.

Die Regionale Partnerschaft ist organisatorisch an die EWG angegliedert und wird in der Gremienstruktur der Regionalen Entwicklungsagentur umgesetzt, um eine politische Legitimation der Entscheidungen auf Kreisebene zu sichern und Doppelstrukturen zu vermeiden. Dazu wird der Mitgliederkreis der Gesellschafterversammlung zu Sondersitzungen um Vertreter der drei LEADER-Regionen, der Kammern, einem Bürgermeister-Vertreter, einem Vertreter der kommunalen Wirtschaftsförderer und zwei weiteren

themenrelevanten Akteuren (ein Vertreter der Gesundheitskonferenz und ein Vertreter der Südwestfalen Agentur) ergänzt (siehe Geschäftsordnung).

Dieser Personenkreis fungiert gleichzeitig als Entscheidungsgremium und hat die Aufgabe, Projektideen auf ihre Förderfähigkeit zu prüfen und über die grundsätzliche Förderung sowie die Förderquote zu entscheiden. Außerdem wird hier die Zielerreichung kontrolliert und das Konzept entsprechend den Evaluierungsergebnissen fortgeschrieben. Die Aufstellung des Entscheidungsgremiums und das Entscheidungsverfahren sind in der Geschäftsordnung (Anlage 4) dokumentiert.

Innerhalb der Regionalen Partnerschaft werden zwei thematische Arbeitsgruppen (AG´s) eingerichtet. Eine „AG Gesundheit im HSK“ und eine AG „Fachkräftesicherung im HSK“. In diesen Arbeitsgruppen sollen die Projektideen weiterentwickelt und neue Projektansätze erarbeitet werden. Die Arbeitsgruppen sind offen für Akteure aus der Region, als Kernteam eingeladen sind die bereits bei der Erstellung des Zukunftskonzeptes beteiligten Institutionen (siehe Steuerungsgruppe - Impressum). Die Funktion des Abwicklungspartners übernimmt der Hochsauerlandkreis (Stabsstelle Strukturförderung, Regionalentwicklung). Die Funktion des Förderlotsen übernimmt der “Fördermittelberater“ der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH. Dieser steht im engen Austausch mit der EWG und wird als beratendes Mitglied beim Regionalen Entscheidungsgremium eingebunden.

Organigramm Land(auf)Schwung Hochsauerlandkreis

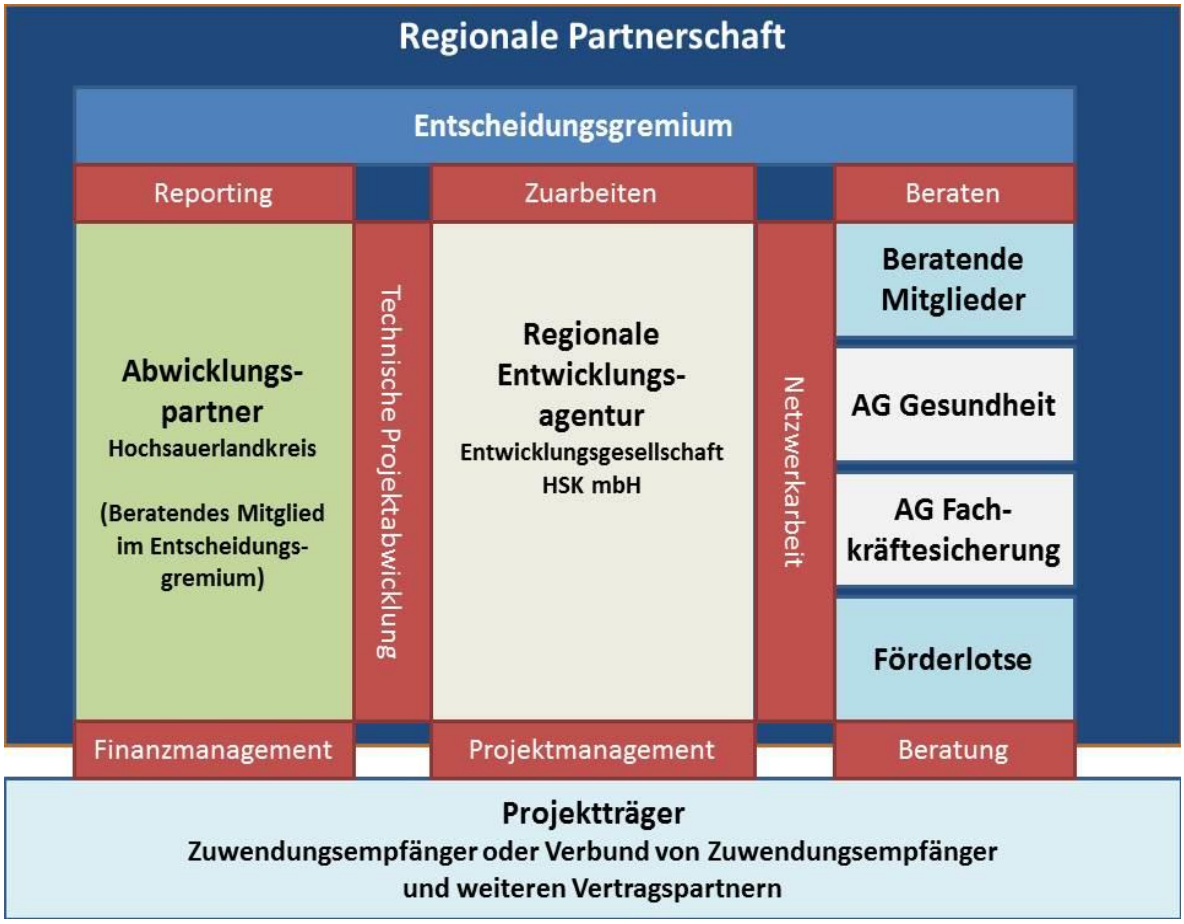

Abbildung 9 – Organigramm zur Prozessorganisation Land(auf)Schwung im HSK

Neben der Beteiligung von und dem Austausch mit der Südwestfalenebene strebt der HSK an, sich über die Entwicklungsansätze und Projektideen mit anderen Land(auf)Schwung Regionen auszutauschen, die eine ähnlich gelagerte Schwerpunktsetzung haben. Die Regionale Entwicklungsagentur organisiert Austausch und Beratung bzw. nimmt an Treffen auf Bundesebene teil. Konkret wird für die erste Phase (2. Halbjahr 2015) ein Austausch mit dem Neckar-Odenwald-Kreis initiiert, der vergleichbare Themenschwerpunkte herausgearbeitet hat (siehe Anlage 13 - Absichtserklärung).

5.2 Zielerreichungskontrolle

Die Zielerreichung wird durch eine regemäßige Überprüfung des Zielerreichungsgrades kontrolliert. Grundlage hierfür sind die im Entwicklungsvertrag aufgestellten, terminierten Indikatoren. Damit ergibt sich eine schnelle, termingebundene Erkennbarkeit des Zielfortschrittes. Als Bewertungsmaßstab werden folgende Werte angesetzt:

- Hoher Zielerreichungsgrad: 90 - 100% der aufgestellten Indikatoren sind erreicht.
- Guter Zielerreichungsgrad: 80 - 90% der aufgestellten Indikatoren sind erreicht.
- Mittlerer Zielerreichungsgrad: 60 - 80% der aufgestellten Indikatoren sind erreicht.
- Unzureichender Zielerreichungsgrad: Zum terminierten Zeitpunkt sind keine 60% der aufgestellten Indikatoren erreicht.

Zwei Mal pro Jahr wird der Zielfortschritt auf der Basis einer Monitoringtabelle im Rahmen der Sitzungen des Regionalen Entscheidungsgremiums überprüft. Die Monitoringtabelle wird von der Entwicklungsagentur vorbereitet. Deutet sich bei Projekten ein mittlerer Zielerreichungsgrad oder weniger ab, sind Gründe mit den Projektverantwortlichen zu klären und ggf. Gegensteuerungsmaßnahmen zu erarbeiten. Nach einem Jahr wird eine erweiterte Evaluierung der Zielerreichung (Inhalte und Strategie), der Aspekte Struktur und Prozess sowie der Arbeit des Projektmanagements vorgenommen und im Rahmen eines Bilanzworkshops bewertet sowie ggf. notwendige Nachsteuerungsvereinbarungen getroffen.

Bilanzworkshops werden in Folge einmal jährlichen durchgeführt. Als eine zentrale Frage setzt der HSK bei der Evaluation die Zusammenarbeit mit und die Verbindung zu bestehenden Projekten und Initiativen - auch auf Südwestfalenebene. Damit soll sichergestellt werden, dass der integrative Ansatz der Gesamtregion unterstützt und fortgeführt wird.

Vor Ablauf des Förderzeitraums wird sich die Evaluierung auf die nachhaltigen Effekte und die Fortführung des Gesamtprozesses und der Projekte fokussieren.

6. Startprojekte

Die Auswahl der Startprojekte erfolgte in Abstimmung mit der Land(auf)Schwung Steuerungsgruppe aufgrund folgender Kriterien:

- Die Projekte leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der aufgestellten Ziele in den beiden Themenbereichen.
- Die Projekte bauen auf bestehende Ansätze in der Region und auf Südwestfalenebene auf, so dass sie diese sinnvoll ergänzen.
- Engagierte Partner und eine Bereitschaft zur vernetzten Zusammenarbeit sind vorhanden, so dass eine rasche Umsetzung sichergestellt werden kann.

6.1 Schwerpunktthema Medizinische Versorgung, Vorsorge, Pflege - Operationeller Rahmen

Startprojekt 1: Interkommunales Gesundheits- und Pflegenetzwerk

Zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen sind flexible und anpassungsfähige Organisationsstrukturen, interkommunale Netzwerke zur Optimierung der medizinischen Versorgung und Pflege vor Ort, neue Versorgungsformen, wie z.B. Gesundheits- und Pflegenetzwerke und erweiterte Beratungsangebote für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen gefragt. In 3 Kommunen soll modellhaft ein interkommunales Gesundheits- und Pflegenetzwerk gemeinsam mit Ärzten, Pflegedienstleistern und Vorsorgestrukturen errichtet werden. Dieses Modell soll dann im weiteren Verlauf in weiteren Kommunen des Kreises etabliert werden. Modellkommunen sind die Stadt Hallenberg, die Stadt Medebach und die Stadt Winterberg. Die Projektentwicklung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft Südwestfalen und als Umsetzungsbaustein in Folge des BMBF-Projektes StrateG!N.

Startprojekt 2: Digitale Patientenakte (Senimed-IT)

Im Rahmen des Projektes „SeniMed“ hat sich ein Netzwerk von Ärzten, Pflegeeinrichtung, Kassenärztlicher Vereinigung Westfalen Lippe, Ärztegenossenschaft Westfalen-Lippe, Apotheker und Krankenkassen in Arnsberg und Sundern zusammengeschlossen, um eine flächendeckende Optimierung der ärztlichen Pflegeheimversorgung in Südwestfalen anzustoßen.

Erste Qualitätsverbesserungen und Effizienzsteigerung konnten durch Absprachen der beteiligten Versorger, interprofessionelle Visiten, Austausch zum Medikationsprozess und Weiterbildungen erzielt werden. In einem nächsten Schritt soll eine IT-Vernetzung zwischen Hausarzt, Facharzt, Pflegeeinrichtung und Apotheke in Rahmen einer digitalen, gemeinsamen Patientenakte im Rahmen von Land(auf)Schwung eingerichtet und erprobt werden. Im Weiteren ist geplant, dieses Modul bei weiteren Netzwerken (wie z.B. dem Interkommunalen Gesundheits- und Pflegenetzwerk, Startprojekt 1) im Hochsauerlandkreis einzusetzen.

Weitere angedachte Projekte

Lokale Gesundheitszentren: Als weitere Maßnahme zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung im HSK ist die modellhafte Einrichtung eines Lokalen Gesundheitszentrums angedacht (2016-2018). Mit dem Projekt soll exemplarisch eine größere gesundheitliche Organisationseinheit erprobt und etabliert werden, die den Bedarf nach Teamlösungen beim Ärztenachwuchs sowie den Herausforderungen durch immer mehr ältere Patienten gerecht wird. Bei der Projektplanung wird auf die Erfahrungen des Projektes „Netzwerk Zukunft - Kurorte neu profiliert“ aufgebaut.

Lebensmodell Landarzt: Durch die aktive Ansprache von Auszubildenden im Gesundheitswesen innerhalb und außerhalb der Region sollen Nachwuchs– und Fachkräfte in die Region geholt werden. Dazu zählen auch gezielte Maßnahmen zur besseren Darstellung der vorhandenen Arbeitsangebote im Gesundheits- und Pflegewesen, der Attraktivität der Region insgesamt sowie eine Verbesserung der Standortqualitäten (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Eine Zusammenarbeit mit dem Verein DOKTORJOB und eine Abstimmung mit dem Startprojekt Heimvorteil 2.0 (Themenschwerpunkt 2) ist geplant. Ebenso fügt sich die geplante Maßnahme in das Fachkräfte-Regionalmarketing Südwestfalens ein.

6.2 Schwerpunktthema Innovation bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung - Operationeller Rahmen

Startprojekt 3: "Heimvorteil 2.0"

Aktuell sehen 74% der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung (Unternehmensbefragung 2014 – Vergleichswertwert 2012: 70,4%). Die Ursache dafür ist, dass viele Bewerber und deren Angehörige die Vorzüge des HSK nicht für sich erschließen können.

Gleiches gilt für potenzielle Heimkehrer in die Region, welchen die durchaus attraktiven Berufschancen im HSK nicht bewusst sind. Durch die Abwanderung von gut ausgebildeten Fachkräften (vor allem nach dem Abitur) vergrößert sich die Lücke in der Fachkräftesicherung. Die drei genannten Interventionspunkte werden durch die Ergänzung und Weiterentwicklung bestehender Ansätze bzw. Projekte im Rahmen von "Heimvorteil 2.0" bearbeitet, um die Fachkräftesituation im HSK langfristig zu stabilisieren.

Das Vorhaben "Heimvorteil 2.0" besteht aus zwei Teilprojekten, um den identifizierten Entwicklungszielen und den daraus abgeleiteten operationalisierten Zielen gerecht zu werden. "Heimvorteil 2.0" baut konzeptionell auf dem bereits bestehenden Projekt "HSK Heimvorteil - Dein Karrierenetzwerk" der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Hochsauerlandkreises mbH auf.

Abbildung 10 – Struktur des gemeinsamen Startprojekts „Heimvorteil 2.0“ für den HSK

Das erste Teilprojekt wendet sich an potenzielle Rückkehrer in die Region. Um diese gezielt ansprechen zu können, müssen sie zunächst identifiziert, dann informiert und schließlich zu einer Rückkehr in den Hochsauerlandkreis motiviert werden. Gerade bei Traditionsfesten (Schützenfest, Weihnachten) kann eine solche Ansprache gelingen.

Ergänzend wird durch New-Social-Media-Angebote um diese Gruppe geworben, wobei auch attraktive Stellenangebote kommuniziert werden. Ergänzend wird die Bandbreite der Beschäftigungsmöglichkeiten im Hochsauerlandkreis durch Unternehmensvideos und -interviews kommuniziert. Neben der WFG sind die Südwestfalen Agentur, die Kommunen und die Unternehmen in das Projekt eingebunden.

Das zweite Teilprojekt ist darauf ausgelegt, die Unternehmen dabei zu unterstützen, Bewerbern die Vorzüge der Region zu verdeutlichen. Hierfür wird ein "Willkommensnetzwerk" aufgebaut, das den Bewerbern eine Vielzahl von Services und damit auch einen klaren Mehrwert bietet: Von der Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Immobilien, über Themen wie "Dual Career" bis hin zur Kinderbetreuung und Kultur- bzw. Freizeitangebote.

Gerade bei dem wichtigen Standortfaktor Immobilien werden von den am Vorhaben Land(auf)Schwung beteiligten Partnern innovative Wohnformen (z.B. „Heimat auf Zeit“) diskutiert, die wiederum auf die bereits geschilderten Ansätze zur Belebung und Inwertsetzung von Ortskernen hinwirken. Im Rahmen von Land(auf)Schwung soll dieses „Willkommensnetzwerk“ etabliert und gleichzeitig verstetigt werden, so dass es tragfähig auch über die Laufzeit der Förderung durch Land(auf)Schwung ist.

Beide Teilprojekte zielen ebenso darauf ab, junge Menschen aus der Region an diese zu binden. Dementsprechend sind Maßnahmen für die gezielte Ansprache von Abiturienten (z.B. durch "Survival Packs" - eine Sammlung heimischer Produkte) vorgesehen.

Weitere angedachte Projekte

Weitere mögliche Projekte werden gezielt die oben bereits formulierten Ansätze ergänzen. Hierzu gehören Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes sowie Maßnahmen, die bestehenden Wohnraum in Wert setzen und dabei gleichzeitig Synergien zur Ortsgestaltung zu erschließen.

Folgende konkrete Projektideen bestehen in der Region:

- Azubi-WG (Attraktivitätssteigerung der Ausbildungsplätze durch firmennahes Wohnangebot)
- Immobilien-Projekt-Marktplatz (Entwicklung innovativer Nutzungskonzepte)
- Synergie-Scouts (Entwicklung von Kooperationsprojekten mit Firmen im ländlichen Raum).

Darüber hinaus bestehen Projektideen im Bereich „Dual-Career“. Auch an den Schnittstellen zu dem thematischen Schwerpunkt „Gesundheitswesen“ werden sich Anknüpfungspunkte ergeben.

6.3 Projektauswahl

Die Auswahl der Projekte erfolgt durch das Regionale Entscheidungsgremium auf Grundlage einer Projektauswahlmatrix. Die Regionale Entwicklungsagentur prüft eingehende Projektanträge anhand dieser Matrix vorab auf formale Kriterien und legt eine Vorbewertung auf Grundlage qualitativer Kriterien vor.

Formale Kriterien:

Kriterium	Ja/ Nein	Formal förderfähig
Projektgebiet liegt hauptsächlich im HSK		Wenn ein Kriterium mit „nein“ beantwortet wird, scheidet das Projekt aus
Projekt ist nicht mit anderen Förderinstrumenten bezuschusst		
Projekt kann nicht über andere bestehende Förderinstrumente gefördert werden		
Projekt dient eindeutig einem der beiden Schwerpunktthemen		
Projekt ist im Förderzeitraum bis 2018 umsetzbar		
Die Förderung ist beihilfe- und vergaberechtlich zulässig		

Abbildung 11 – Projektauswahlverfahren HSK – Schema zur Prüfung formaler Kriterien

Qualitative Kriterien

Kriterium		Maximale Punktzahl	Erreichte Punktzahl
Zielbezug	Das Projekt leistet einen wesentlichen Beitrag zu den im Konzept aufgestellten Zielen (1 Ziel: 1 Pkt., 2 Ziele: 2 Pkte., zu mehreren Zielen: 3 Pkte.)	3	
Vernetzung	Das Projekt wird mit mehreren Projektpartnern umgesetzt (ein Punkt je Partner)	6	
Eigenbeitrag	Die Projektpartner liefern einen monetären Beitrag zum Projekt (gering – anteilig – wesentlich)	3	
	Projektpartner liefern einen unbaren Eigenbeitrag (gering – wesentlich)	3	
Integrativer Ansatz	Das Projekt berücksichtigt bestehende Initiativen im HSK und auf Südwestfalenebene	3	
Transferansatz	Das Projekt zeigt Ansätze der weiteren Übertragbarkeit für den HSK oder auf Südwestfalenebene	3	
Verstetigung	Das Projekt trägt sich nach Abschluss der Förderung selbstständig (eventuell / wahrscheinlich / sicher)	6	
	Gesamtpunktzahl	27	

Abbildung 12 – Projektauswahlverfahren HSK – Schema zur Prüfung qualitativer Kriterien

Die Punktzahl ist ein konkreter Anhaltspunkt für die Entscheidung des Gremiums zur Förderung. (Bei weniger als 8 Punkten: Förderwürdigkeit sehr fragwürdig, 8-12 Punkte: Förderwürdigkeit zu prüfen, 13-18 Punkte: förderwürdig, Mehrwert prüfen, >18 Punkte: erscheint förderwürdig).