



# GESUNDHEITSREGION MÜNSTERLAND



Netzwerk  
Gesundheitswirtschaft  
Münsterland e.V.



FH MÜNSTER  
University of Applied Sciences

## Marketing-Gesamtkonzept für die Modellkommune Rheine

Gesundheitsregion Münsterland –  
Kommunale  
Versorgungskompetenz stärken  
(KommKom)



**EFRE.NRW**  
Investitionen in Wachstum  
und Beschäftigung



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Mittwoch, 18. Oktober 2023

## Vorwort zu dem Gesamtkonzept für die Modellkommune Rheine

Sehr geehrter Bürgermeister, liebe Projektpartner:innen der EWG Rheine & liebe Leser:innen,

Ziel des dritten Arbeitspakets „Marketing“ war u. a. die **Entwicklung eines prototypischen Gesamtkonzeptes für den Mittelbereich Rheine**, inklusive einer eigenständigen Kampagne, die auf die Marketingplattform „Gesundheitsregion Münsterland“ aufsetzt. Hierfür wurden gemeinsam mit den beteiligten Akteur:innen aus der Kommune, dem Rheinenser Gesundheitswesen und von KMU aktuelle Herausforderungen und Bedürfnisse bei der Gewinnung und Bindung von medizinischen und pflegerischen Fachkräften identifiziert und darauf aufbauend zielgruppenspezifische Lösungsansätze erarbeitet.

Die Ergebnisse dieses Arbeitsprozesses fasst das vorliegende Gesamtkonzept zusammen. Konkret beinhaltet es eine Analyse der Ausgangssituation, eine SWOT-Analyse und darauf aufbauend konkrete Marketing-Ziele und -Maßnahmen. Das Konzept dient den beteiligten (kommunalen) Akteur:innen als **Wegweiser und als Handlungsanleitung für den weiterführenden Stadtmarketingprozess und soll zu kommunikativem Handeln motivieren**.

Einige der beschriebenen Maßnahmen konnten bereits im Rahmen des KommKom-Projektes angestoßen und vor Ort umgesetzt werden – allerdings nicht in dem Umfang, wie ursprünglich geplant. Grund hierfür ist u. a. die Anfang 2020 einsetzende weltweite Corona-Pandemie, die zu großen zeitlichen Verzögerungen innerhalb des Projektes geführt hat.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und beim Umsetzen der beschriebenen Ansätze. Für Rückfragen zum Konzept stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Ihr Netzwerk Gesundheitswirtschaft Münsterland-Team

# 1 Ausgangssituation

## 1.1 Kurzvorstellung der Stadt Rheine

Rheine liegt im Landkreis Steinfurt im Bundesland Nordrhein-Westfalen und zählt eine Fläche von 145km<sup>2</sup>. Mit fast 80.000 Einwohner:innen ist Rheine nach Münster die zweitgrößte Stadt des Münsterlandes.

Rheine verfügt über eine leistungsstarke Versorgungslandschaft, die sich durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Gesundheitseinrichtungen und Akteur:innen auszeichnet.

- Ambulante Versorgung: Derzeit ist die ambulante medizinische Versorgung in Rheine gut aufgestellt. Der Versorgungsbereich, der von den gesetzlichen Krankenkassen finanziert wird, ist von einer großen Vielfalt geprägt: Er reicht von 57 Hausärzt:innen, 53 Fachärzt:innen und 74 Zahnärzt:innen über 28 Psychotherapeut:innen bis hin zu Ergotherapeut:innen, Logopäden, Physiotherapeut:innen und dem Rettungsdienst. Die Stadt ist aktuell über viele Arztgruppen hinweg für Neu-Niederlassungen gesperrt; in einigen Arztgruppen gibt es mehr Ärzt:innen als laut Bedarfsplanung vorgesehen. Den höchsten Versorgungsgrad weisen Hautärzt:innen mit 141% auf<sup>1</sup>.
- Stationäre Versorgung: Im Bereich der stationären medizinischen Versorgung verfügt Rheine über ein Klinikum in freigemeinnütziger Hand mit zwei Standorten: Mathias Spital & Jakobi-Krankenhaus. Das Krankenhaus umfasst knapp 600 Betten und 17 Fachabteilungen. Im Kreis Steinfurt befinden sich 6 weitere Krankenhäuser. Die Krankenhäuser im Kreis Steinfurt versorgen fast doppelt so viele Einwohner:innen wie durchschnittlich ein Krankenhaus in Deutschland versorgt<sup>2</sup>.
- Pflege: Derzeit steht der Bevölkerung in Rheine ein insgesamt ausdifferenziertes Angebot an Pflege- und Betreuungsleistungen zur Verfügung. 9 Einrichtungen bieten das Angebot der vollstationären Pflege an. Die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze beläuft sich auf 799 inkl. der eingestreuten Kurzzeitpflege. Die Anzahl der Tagespflegen beläuft sich auf 5 mit insgesamt 71 Plätzen. Zusätzlich verfügt Rheine aktuell über 3 anbieterverantwortete Wohngemeinschaften mit insgesamt 36 Plätzen und es sind 10 ambulante Pflegedienste gemeldet<sup>3</sup>.

## 1.2 Darlegung der internen Gegebenheiten

Das Thema „Gesundheit“ ist ein wichtiger Standortfaktor und zentrales Leistungsmerkmal der Stadt Rheine – die hohe Konzentration an Gesundheitsakteur:innen und -einrichtungen macht dies deutlich. Die Stadt hat die Herausforderungen, die mit dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel verbunden sind, erkannt und die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen, wohnortnahen Versorgung hat bei Politik & Verwaltung eine hohe Priorität. In dem „Integrierten

---

<sup>1</sup> KommKom-Datenbericht der FH Münster für die Modellkommune Rheine [Stand Dez. 2022] (S. 17 ff.)

<sup>2</sup> KommKom-Datenbericht der FH Münster für die Modellkommune Rheine [Stand Dez. 2022] (S. 16)

<sup>3</sup> Kommunale Pflegeplanung des Kreises Steinfurt 2021/21 (S. 11)

Entwicklungs- und Handlungskonzept Rheine 2025“ (IEHK) aus dem Jahr 2014 hat man sich das Ziel gesetzt, die Stadt als Gesundheitsstandort weiter auszubauen, um den demografischen Wandel zu bewältigen und um zu einer nachhaltigen Entwicklung der Stadt und Aufrechterhaltung der Lebensqualität beizutragen<sup>4</sup>. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in den letzten Jahren bereits einige Maßnahmen angestoßen. 2016 ist die Stadt Rheine dem „Gesunde Städte-Netzwerk“ beigetreten, das sich als Teil der Gesunde Städte-Bewegung der WHO versteht und sich intersektoral mit Gesundheitsthemen im Rahmen der Stadtentwicklung beschäftigt. 2017 wurde zum ersten Mal der „Runde Tisch Gesundheit“ ins Leben gerufen. Er dient als Plattform des Austauschs und Dialogs, um über Projektansätze zu sprechen, die für die gesamte Stadt und die gesundheitsrelevanten Einrichtungen am Standort einen Mehrwert darstellen. Von 2020 bis 2023 war die Stadt bzw. die EWG Rheine Mitglied im Netzwerk Gesundheitswirtschaft Münsterland e.V. und zentraler Umsetzungspartner in dem EFRE geförderten Projekt „Plattform Gesundheitsregion Münsterland – Kommunale Versorgungskompetenz stärken“ (KommKom). Darüber hinaus spielt „Gesundheit“ auch im Kommunikationskonzept der Stadt eine zentrale Rolle: Unter den Schlagworten „Gesunde Natur“, „Gesunde Wirtschaft“, „Gesundes Lernen“ und „Gesundes Leben“ wird gezeigt, was die Stadt für die Menschen bedeutet – nämlich „Alles gesund hier“<sup>5</sup>.

Welche Chancen und Herausforderungen die Stadt Rheine zukünftig bei der Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung zu bewältigen hat, damit beschäftigen sich die nächsten Abschnitte.

## 2 SWOT-Analyse

### 2.1 Stärken (intern)

- Demografie: Als mittelgroße Stadt zählt Rheine zu den Wachstumsregionen des Münsterlandes. Rheines Bevölkerung ist in den letzten 30 Jahren – mit kleinen Abweichungen – langsam, aber kontinuierlich gestiegen. Zudem kann die Stadt von einem positiven Wanderungssaldo (mehr Zu- als Fortzüge) und einer internationalen Vielfalt profitieren. Im Jahr 2019 hatten 8.987 Menschen und somit knapp 12% der Bevölkerung in Rheine einen Migrationshintergrund. Eine multikulturelle Zusammensetzung der Einwohner kann eine Region vielfältig und interessant machen. Laut Trendprognose der FH Münster soll sich das leichte Bevölkerungswachstum in Rheine bis 2030 fortsetzen. 2030 leben rund 0,78% mehr Menschen als heute (von 76.218 auf 76.809) in der Stadt<sup>6</sup>.
- Bildung: In der Region punktet Rheine als starker Bildungsstandort mit einer hohen Quantität und Qualität von Bildungsangeboten. Mit einem Standort der Europäischen Fachhochschule (EUIFH) für Gesundheit, Soziales & Pädagogik, drei Berufsschulen (Berufskolleg Rheine, Josef-Pieper-Schule, Döpfer Schule) sowie der Akademie für Gesundheitsberufe der Mathias Stiftung bietet die Stadt jungen Menschen zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

---

<sup>4</sup> IEHK 2025 (S. 15 ff.)

<sup>5</sup> Rheine Marketing: <https://www.ewg-rheine.de/rheinemarketing/alles-gesund-hier/>

<sup>6</sup> KommKom-Datenbericht der FH Münster für die Modellkommune Rheine [Stand Dez. 2022] (S. 10 ff.)

im Gesundheitsbereich. Die Nachfrage nach diesen gesundheitsbezogenen Bildungsangeboten ist groß – bei allen Bildungseinrichtungen ist die Zahl der Bewerber:innen höher als die Zahl der verfügbaren Studien- und Schulplätze. Die ist als Stärke zu bewerten, da die spätere Arbeitsmarktintegration leichter gelingt, wenn Fachkräfte bereits am Arbeitsort ausgebildet werden.

- Wirtschaft: Das Gesundheits- und Sozialwesen ist in Rheine einer der bedeutendsten Wirtschaftszweige mit Entwicklungspotenzial. Gesundheit und Gesundheitsversorgung entwickeln sich zu einem substanziell wichtigen Standortvorteil der Stadt. Bereits heute macht der Gesundheitssektor („Sonstige Dienstleistungen“) 47% der gesamten Beschäftigung aus und bietet über 15.000 Arbeitsplätze. Zwei der drei mitarbeiterstärksten Unternehmen (Mathias-Stiftung & Caritas) in Rheine zählen zum Gesundheitssektor<sup>7</sup>. Für Rheine bietet dieses Wachstum auch zukünftig Chancen als Einkommensquelle und Beschäftigungsgenerator.
- Standortmarketing: Als Stärke sind die bereits bestehenden Initiativen und Maßnahmen im Bereich der Standortmarketings und der Fachkräftegewinnung zu bewerten. Die EWG Rheine als Tochterfirma der Stadt verfügt seit vielen Jahren eine ausgewiesene Expertise im Bereich des Standortmarketings mit dem Schwerpunkt der Stärkung der personellen Basis für Unternehmen. Seit 2015 verbindet die Initiative „Rheine – Standort der guten Arbeitgeber“<sup>8</sup> Unternehmen und Multiplikatoren der Stadt, um im Sinne einer besseren Wahrnehmung des Standortes ein gezieltes Standortmarketing zur Attraktivitätssteigerung für Fach- und Führungskräfte zu entwickeln. Die mittlerweile über 50 Unternehmen und Partner des Netzwerkes machen den Standort stark und entwickeln gemeinsame Ideen, Projekte, sowie Marketingmaßnahmen, um die Strahlkraft des Standortes zu erhöhen. Auf Kreis-Ebene existieren zudem Maßnahmen, die sich direkt an Fachkräfte aus dem Gesundheitsbereich richten: Beispielsweise vergibt der Kreis Steinfurt seit 2018 jährlich bis zu vier Stipendien für interessierte Medizinstudierende. Diese Stipendien laufen maximal 6 Jahre lang und umfassen eine finanzielle Förderung von bis zu 578 Euro monatlich. Im Gegenzug verpflichten sich die Medizinstudierenden im Anschluss an ihr Studium für die Dauer von 5 Jahren im Kreisgebiet im Bereich Allgemeinmedizin tätig zu sein<sup>9</sup>. Auch Auszubildende in der Altenpflegehilfe können finanzielle Unterstützung in Höhe von bis zu 450 Euro monatlich erhalten<sup>10</sup>.

## 2.2 Schwächen (intern)

- Demografie: Auch Rheine wird älter: Bereits 2021 betrug der Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung der Stadt knapp 21%. Damit ist etwas jede fünfte in Rheine lebende Person älter als 65 Jahre – Tendenz steigend. Bis zum Jahr 2040 wird sich der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe an der Gesamtbevölkerung auf fast 30% erhöhen. Langfristig wird also

---

<sup>7</sup> Rheine Infospiegel (2019): [https://www.rheine.de/m\\_1754\\_dl](https://www.rheine.de/m_1754_dl)

<sup>8</sup> Website: <https://www.rheine-begeistert.de/>

<sup>9</sup> Medizinstipendium des Kreises Steinfurt: [https://www.kreis-steinfurt.de/kv\\_steinfurt/Kreisverwaltung/%C3%84mter/Gesundheitsamt/Aufgaben%20&%20Dienstleistungen/Medizinstipendium/](https://www.kreis-steinfurt.de/kv_steinfurt/Kreisverwaltung/%C3%84mter/Gesundheitsamt/Aufgaben%20&%20Dienstleistungen/Medizinstipendium/)

<sup>10</sup> Presseservice Kreis Steinfurt: <http://www.presse-service.de/data.aspx/static/1009491.html>

knapp ein Drittel der Rheinenser Bevölkerung dieser Altersgruppe angehören<sup>11</sup>. Obwohl Rheine insgesamt ein positives Wanderungssaldo verzeichnet, gibt es eine Ausnahme: in der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen sind mehr Fort- als Zuzüge zu verzeichnen. Hinzu kommt, dass es seit der Jahrtausendwende mehr Sterbefälle als Geburten gibt. Da die Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen stark vom Alter abhängen, ist davon auszugehen, dass aufgrund der älter werdenden Gesellschaft die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen vor Ort in Zukunft weiter steigt.

- Ambulante medizinische Versorgung: Trotz einer derzeit noch relativ guten Ausgangslage steht insbesondere die ambulante allgemeinmedizinische Versorgung in Rheine mittelfristig vor großen Herausforderungen. Knapp 40% der derzeit niedergelassenen Hausärzt:innen sind über 60 Jahre alt; davon 17% bereits älter als 70 Jahre<sup>12</sup>. D. h. mittelfristig (~ bis 2030) müssen fast die Hälfte der derzeit vorhandenen Arztsitze wiederbesetzt werden, um den aktuellen Versorgungsgrad von knapp 100% aufrechterhalten zu können. Findet sich hier kein(e) Nachfolger:in und können dieser Plätze nicht besetzt werden, droht der Stadt eine hausärztliche Unterversorgung.
- Pflege: Rheine bietet jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, eine Ausbildung im Bereich Pflege zu starten und anschließend direkt vor Ort in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Allerdings berichten die vor Ort ansässigen Bildungseinrichtungen von einer relativ hohen „Abbrecher-Quote“ während der Ausbildung oder Ausbildungsvorbereitung aufgrund von z. B. negativen Erfahrungen im Rahmen von Pflege-Praktika. Mit jeder abgebrochenen Ausbildung geht den Pflegeeinrichtungen ein wertvoller künftiger Mitarbeitender verloren. Dabei sind die Gründe für den Abbruch vielfältig (falsche Erwartungen, schlechte Erfahrungen in Praktika z. B. durch zu hohe Belastungen und fehlende Betreuung, Überbrückung der Wartezeit bis zum Medizinstudium).
- Datengrundlage: Zur Entwicklung von gezielten Lösungsansätzen und innovativen Marketingmaßnahmen für die kommunale Gesundheitsversorgung ist eine kleinteilige, regionale Analyse des aktuellen Status Quo sowie der zukünftigen Bedarfe notwendig. Hier ist in Rheine eine Schwäche zu konstatieren. Denn in einigen Bereichen mangelt es – sowohl auf Stadt- als auch auf Kreis-Ebene – einer kontinuierlichen und systematischen Erfassung, Analyse und Aufbereitung ausgewählter Daten. Dies betrifft in Rheine beispielsweise die Bereiche der Hebammen- und Therapieleistungen.
- Zusammenarbeit: Die (über-)regionale und intersektorale Zusammenarbeit zwischen den zahlreichen Akteur:innen des Rheinenser Gesundheitswesens bietet Steigerungspotenzial. Denn bislang lässt sich eine nur unzureichende Vernetzung zwischen diesen Akteur:innen konstatieren. Kooperationen sind die Ausnahme und Synergien werden nicht ausreichend genutzt. Zur Stärkung und Vernetzung der Gesundheitsstrukturen wurde 2017 der „Runde Tisch Gesundheit“ eingerichtet. Dieser Zusammenschluss hat bisher allerdings nur einmal stattgefunden<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Datenbericht der FH Münster für die Modellkommune Rheine [Stand Dez. 2022] (S. 9)

<sup>12</sup> Datenbericht der FH Münster für die Modellkommune Rheine [Stand Dez. 2022] (S. 18)

<sup>13</sup> EWG Rheine: <https://www.ewg-rheine.de/runder-tisch-gesundheit-rheine-gegrundet/>

- Standortmarketing: Mit der Initiative „Rheine – Standort der guten Arbeitgeber“ wirbt die EWG Rheine bereits seit gut 5 Jahren für die Stadt an der Ems. Im Verhältnis zur hohen Anzahl an Gesundheitsakteur:innen vor Ort sind bislang allerdings kaum Gesundheitseinrichtungen in der Initiative vertreten. Hinzu kommt, dass sich die Kampagnen und Projekte nicht branchenspezifisch an Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen richten. Gerade diese gezielte, branchenspezifische Ansprache und die Kommunikation der Mehrwert aus Perspektive der Gesundheitsakteur:innen kann am Ende mit ausschlaggebend für die Standort-Entscheidung sein.

### 2.3 Chancen (extern)

- Ökonomie: Die Gesundheitswirtschaft zählt derzeit zu den Wachstumsbranchen auf Expansionskurs. Mit einem Wachstum von jährlich fast 4 Prozent wuchs der Sektor in den letzten 10 Jahren deutlich stärker als das Bruttoinlandsprodukt. Die demografische Entwicklung, der medizinisch-technische Fortschritt und das wachsende Gesundheitsbewusstsein in der Bevölkerung führen zu einer zusätzlichen Nachfrage an professionellen Dienstleistungen in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Betreuung. Damit bietet die Gesundheitswirtschaft bereits jetzt und auch zukünftig vielfältige Chancen für Wachstum, Beschäftigung und Innovationen<sup>14</sup>.
- Digitalisierung: Mit der Digitalisierung und dem Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) sind auch im Gesundheitswesen große Hoffnungen verbunden. Beispielsweise können digitale Lösungen Gesundheitsdienstleistungen günstiger machen, die Qualität der Versorgung verbessern und das Problem des Fachkräftemangels zum Teil entschärfen. Zum Beispiel können telemedizinische Beratungen den Ärztemangel in ländlichen Regionen abmildern. Die Möglichkeit für Patient:innen eine virtuelle Beratung durch erfahrenen Ärzt:innen in Anspruch nehmen zu können, kann den Zeitaufwand für Arztbesuche erheblich reduzieren und z. B. den Bedarf an vor Ort tätigen Spezialisten senken.
- Ausländische Fachkräfte: Ohne die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland würde der demografische Wandel in kürzester Zeit zu einem signifikanten Rückgang des Erwerbspotenzials führen. Da viele EU-Mitgliedstaaten ähnliche oder noch gravierendere demografische Entwicklungen als Deutschland durchlaufen, wird die Zuwanderung aus EU-Staaten tendenziell eher abnehmen. Potenzial bietet daher die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten<sup>15</sup>.
- Marketing: Insbesondere in schwierigen Arbeitsmarktbereichen können modernes Standort-Marketing und Employer Branding bei der Gewinnung von Fachkräften eine positive Kehrtwende bringen. Die Chancen liegen hierbei insbesondere in der Nutzung von digitalen Kommunikationsmitteln. Denn Online-Marketing-Maßnahmen haben meist niedrige

---

<sup>14</sup> Bundesministerium für Gesundheit:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitswirtschaft/bedeutung-der-gesundheitswirtschaft>

<sup>15</sup> Make it in Germany-Portal der Bundesregierung: <https://www.make-it-in-germany.com/de/auslaendische-pflegekraefte-fuer-den-deutschen-arbeitsmarkt-gewinnen>

Einstiegsschwellen (kostengünstig, wenig Aufwand) und vereinfachen die Kommunikation mit der Zielgruppe erheblich.

## 2.4 Risiken (extern)

- Demografie: Als Risiko ist der sich bereits vollziehende demografische Wandel anzusehen. Denn bereits heute ist jede fünfte in Deutschland lebende Person älter als 66 Jahre und trotz leicht gestiegener Geburtenzahlen im letzten Jahrzehnt steigt das Geburtendefizit kontinuierlich (es sterben mehr Menschen als geboren werden)<sup>16</sup>. Die schnell voranschreitende Alterung der Gesellschaft führt dazu, dass die Zahl der Menschen im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) – trotz Zuwanderung aus dem Ausland – in den nächsten Jahren/Jahrzehnten weiter abnehmen wird.
- Fachkräftemangel: Bereits heute zählen einige Gesundheitsberufe zu den Berufen, die dauerhaft Fachkräfteengpässe aufweisen (z. B. Gesundheits- und Krankenpflege). Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 37.000 Stellen für Arbeitskräfte im Bereich der Pflege bei der Agentur für Arbeit gemeldet<sup>17</sup>. Aufgrund der beschriebenen demografischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass sich diese Mangelsituation in Zukunft weiter zuspitzen und sich die Gewinnung von Fachkräften als zunehmend schwieriger gestalten wird. Hinzu kommt, dass sich der Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal weiter verschärfen wird – sowohl innerhalb als auch zwischen den Sektoren der Versorgung.
- Marketing: Modernes Standort-Marketing & Employer Branding können bei der Fachkräfte-Gewinnung eine wichtige Rolle spielen. Allerdings ist die Umsetzung für kleinere Kommunen und Unternehmen mit Herausforderungen verbunden. Denn der Aufwand ist hoch – es bedarf gewisser personeller und finanzieller Ressourcen. Für längerfristige, erfolgreiche Marketingmaßnahmen müssen Ziele klar definiert werden, es bedarf einer kontinuierlichen Kontrolle des Zielerreichungsgrades, der richtige Mix an Instrumenten muss gefunden werden und gerade das Online-Marketing sollte ständig und regelmäßig stattfinden.
- Sonstiges: Trotz Corona hat sich das Bild/Image der Gesundheitsberufe nicht wesentlich verbessert. Viele Menschen verbinden insbesondere mit den Pflegeberufen ein eher negatives/geringschätziges Bild (zu wenig Gehalt, schlechte Arbeitsbedingungen, frustrierte Patient:innen etc.). Dies rührt unter anderem daher, dass in den Medien oftmals eher die negativen Seiten der Pflegeberufe aufgenommen werden. Um allerdings dem (drohenden) Personalmangel entgegenzuwirken, ist ein gutes Image für die Pflege allerdings unabdingbar. Denn (junge) Menschen tendieren eher zu Berufen, die mit einem positiven Image statt mit einem negativen behaftet sind („soziale Anerkennung“).

---

<sup>16</sup> DESTATIS: Demografischer Wandel: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html)

<sup>17</sup> Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt [Mai 2023]: S. 18 ff.



### 3 Strategie und Maßnahmen

Die vorausgegangene Analyse der Ausgangssituation inkl. SWOT-Analyse bildet die Grundlage zur Entwicklung von gezielten Marketingmaßnahmen zur Gewinnung & Bindung von Gesundheitsfachkräften für Rheine und Umgebung.

#### 3.1 Medizinische Versorgung

Um auch zukünftig eine qualitativ hochwertige, wohnortnahe medizinische Versorgung gewährleisten zu können, ist die langfristige Gewinnung und Bindung von (Nachwuchs-)Mediziner:innen (insbesondere in der Allgemeinmedizin) das übergeordnete **Ziel** der Stadt Rheine. Zur **Zielgruppe** gehören Medizinstudierende, aber auch Mediziner:innen, die bereits die Approbation erhalten haben (hier: insbesondere Personen aus dem Kreis Steinfurt bzw. Umgebung). Zur Erreichung dieses Ziels wurden unterschiedliche Lösungsansätze entwickelt:

##### 3.1.1 Entwicklung und Durchführung einer „Ärzte-Umfrage“



Medizinische (Nachwuchs-)Kräfte können u.a. mithilfe von sog. Standortmarketing-Maßnahmen gewonnen werden. Ziel solcher Maßnahmen ist es, Personen in ihrer Standortwahl so zu beeinflussen, dass der beworbene Standort für die berufliche (und private) Niederlassung gewählt wird. Hierbei wird der Standort attraktiv nach Außen hin dargestellt, die Vorzüge werden glaubwürdig vermittelt und rufen im Idealfall bei der Zielgruppe positive Assoziationen hervor. Voraussetzung für die Entwicklung von langfristig erfolgreichen Maßnahmen ist die Kenntnis der Argumente aus Sicht der Zielgruppe. Zur Ermittlung dieser Argumente bietet sich bspw. die Durchführung einer „Ärzte-Umfrage“ an, die das Ziel verfolgt, die relevanten ärztlichen Niederlassungsfaktoren bzw. Entscheidungsparameter für Rheine zu identifizieren. Solch eine Ärzte-Umfrage wurde in Rheine im Rahmen des KommKom-Projektes durchgeführt. Alle Informationen hierzu sind online abrufbar

unter <https://www.gesundheitsregion-muensterland.de/marketingtools/aerzte-umfrage-niederlassungsgruende/>.

### 3.1.2 Entwicklung eines Kommunikationskonzeptes für medizinische Fachkräfte

Unter den am KommKom-Projekt beteiligten Akteur:innen in Rheine herrschte Einigkeit: (Nachwuchs-)Ärzt:innen und qualifiziertes medizinisches Fachpersonal können nicht nur mithilfe einer einmalig umgesetzten Aktion gewonnen werden, sondern hierzu bedarf es der Entwicklung eines geeigneten Maßnahmen-Paketes im Rahmen eines ganzheitlichen, längerfristigen Kommunikationskonzeptes. Solch ein Kommunikationskonzept kann u. a. folgende Bausteine umfassen: Analyse der Ausgangssituation, Definition von konkreten Zielen und Zielgruppen, Festlegung von Botschaften und Budget, Auswahl geeigneter Kommunikationsmedien und Controlling-Elemente. Sowohl für die Erstellung des Konzeptes als auch für die Umsetzung bedarf es auf kommunaler Seite bestimmte personelle (und finanzielle) Ressourcen. Anknüpfungspunkte bietet das vorliegende Konzept. Darüber hinaus wurden gemeinsam mit den am Projekt beteiligten Akteur:innen erste Maßnahmen-Ideen entwickelt, die solch ein Kommunikationskonzept umfassen kann:

- **Alumni-Netzwerk:** Aufbau eines sog. „Alumni-E-Mail-Verteilers“: Hierbei melden sich interessierte (Nachwuchs-)Mediziner:innen aus Rheine (und Umgebung) mit ihrer E-Mail-Adresse für einen digitalen Verteiler an und erhalten in regelmäßigen Abständen aktuelle „medizinische“ Informationen aus ihrer Heimat. Bei diesen Informationen kann es sich bspw. um freie PJ-Plätze, aktuelle Stellenangebote oder Veranstaltungseinladungen handeln. Die Empfänger:innen bleiben über die aktuellen Geschehnisse aus ihrer Heimat auf dem Laufenden und können u. a. Kontakt aufbauen und pflegen. Der Kreis Coesfeld hat solch einen E-Mail-Verteiler 2016 erfolgreich aufgesetzt und kontinuierlich ausgebaut (z. B. <https://www.wn.de/muensterland/kreis-coesfeld/luedinghausen/input-fur-medizinstudenten-1711585>).
- **Home-Coming-Aktionen:** Um Medizin studieren zu können, müssen junge Rheinenser:innen oftmals ihre Heimat verlassen, da das Studium nur in nächstgrößeren Städten (z. B. Universität Münster, Universität Köln etc.) möglich ist. Zu besonderen Anlässen (z. B. Weihnachten oder Ostern) sind sie dann oftmals auf „Heimatbesuch“, um Zeit mit der Familie und Freunden zu verbringen. Während dieser Zeit bietet es sich an, spezielle „Rückkehr-Aktionen“ durchzuführen. Ziel dieser Aktionen ist es, Nachwuchsmediziner:innen bereits frühzeitig zu animieren, nach ihrem Studium nach Rheine zurückzukehren und dort beruflich tätig zu werden. Im Hinblick auf die Ausgestaltung bietet es sich an, die vor Ort tätigen Ärzt:innen aktiv miteinzubinden, um mit späteren, potenziellen Arbeitgeber:innen bereits in Kontakt und sich über die unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder informieren zu können. Mögliche Ansprech- bzw. Kooperationspartner sind bspw. über den Ärzte-Verbund Rheine e.V. (<https://aerzteverbund-rheine.de/>) auffindbar. Ein entsprechendes Rahmenprogramm (z. B. gemeinsamer Weihnachtsmarkt-Besuch oder der „Christmas Allstars Rheine“-Party) rundet die Aktion ab. Weitere Infos zu diesem Ansatz gibt es online unter: <https://www.gesundheitsregion-muensterland.de/marketingtools/rueckkehrer-event/>.

- **„Rheine – Standort der guten Arbeitgeber“:** Bislang umfasst das Netzwerk nur einige wenige Institutionen aus dem Gesundheitswesen (z. B. Caritas oder Mathias Spital). Hier bietet es sich an, die Initiative um Einrichtungen aus dem medizinischen Sektor bzw. dem Gesundheitswesen zu erweitern und zielgerichtete Informations- und Unterstützungsangebote ins Leben zu rufen. Dies kann beispielsweise die Implementierung einer „Landingpage für (Nachwuchs-)Mediziner:innen“ umfassen – eine Art „digitale Sammelstelle“, die interessierten Mediziner:innen alle wichtige Informationen rund um die Niederlassung und das Leben in Rheine liefert. Zu konkreten Unterstützungsangeboten für niederlassungswillige Ärzt:innen zählen die Durchführung von „[Mentoring-Programmen](#)“ und die „[Vermittlung von Praxis-Immobilien](#)“.
- **Werbung in Uni-Zeitschriften:** Trotz Social Media-Marketing & Co. sind spezielle Zielgruppen über Fachmagazine nach wie vor gut erreichbar. Lokale Veranstaltungen oder Jobangebote für (Nachwuchs-)Mediziner:innen aus dem Kreis Steinfurt lassen sich beispielsweise über regionale Uni-Zeitschriften/Magazine (z. B. „[wissenleben](#)“ – die Zeitung der Uni Münster oder das „[Kölner Universitätsmagazin](#)“) gut bewerben. Um Streuverluste zu vermeiden, spielen die Platzierung und Wiederholungen bei dieser Werbeform eine relevante Rolle. Darüber hinaus bietet sich die Nutzung eines QR-Codes an, um eine Erfolgsmessung zu gewährleisten.
- **Präsentation auf speziellen Berufsorientierungsmessen:** Berufsorientierungsmessen, die sich speziell an Mediziner:innen richten, bieten medizinischen Einrichtungen aus Rheine oder der Stadt selbst die Möglichkeit, ihre Angebote zu präsentieren und mit angehenden Ärzt:innen in den persönlichen und direkten Kontakt zu treten. Im Rahmen des KommKom-Projektes hat die EWG Rheine an den folgenden zwei Messen teilgenommen: a. „[Nachwuchsinitiative Allgemeinmedizin - Zukunft Praxis](#)“ vom Hausärzterverband Westfalen-Lippe e.V. und b. „Hauptstadtkongress Medizin & Gesundheit“. Darüber hinaus findet in NRW beispielsweise einmal jährlich die „[JOBMEDI](#)“ statt, die sich an Fachkräfte wie PTA, MTA, MTRA, Therapeuten, Pflegefachkräfte etc. richtet oder die „[Clinic-Connect](#)“, die Studierende und Mediziner:innen bei der Suche nach Stellen für Famulaturen, Praktika und das PJ unterstützt.

### 3.2 Pflegerische Versorgung

Im Bereich der pflegerischen Versorgung steht Rheine vor unterschiedlichen Herausforderungen bzw. verfolgt mithilfe von Marketingmaßnahmen mehrere **Ziele: a. Gewinnung und Bindung von (Nachwuchs-)Fachkräften für den Pflegesektor b. Entwicklung von Strategie bzw. konkreten Ansätzen zur Verbesserung des Images.** Um diese Ziele zu erreichen, wurden bereits während des KommKom-Projektes konkrete Lösungsansätze entwickelt:

### 3.2.1 Weiterentwicklung der bestehenden Veranstaltung „Macht MI(N)T & more“



Mit dem „**Macht MI(N)T & more**“-Aktionstag existiert in Rheine bereits ein erfolgreiches Format, das junge Menschen aus der Region bei der Berufsorientierung unterstützt. Organisatoren der seit 2014 einmal jährlich stattfindenden Veranstaltung sind das Berufskolleg Rheine und die EWG Rheine. Dabei lag der Fokus bislang auf der Vorstellung und dem „erlebbar machen“ von Berufsbildern im Bereich Technik/IT. Gemeinsam mit den Akteur:innen wurde in der Workshop-Reihe die Idee geboren, die Veranstaltung um die medizinisch-pflegerischen Ausbildungsberufe zu erweitern: **MINT & Care**. Alle Informationen rund um die neu konzipierte MINT & Care-Veranstaltungen sind online nachzulesen unter <https://www.gesundheitsregion-muensterland.de/loesungsansaeetze/aktionstag-fuer-pflege-und-therapieberuf/> und in der Handlungsempfehlung für die Modellkommune Rheine.

### 3.2.2 Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege & Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen



Das gemeinsam mit den Akteur:innen aus Rheine erarbeitete „**Pflegeworkbook Rheine**“ zielt darauf ab, mehr (junge) Menschen für einen Eintritt in die Pflegeausbildung zu begeistern und Ausbildungsabbrüche durch gute Pflege-Praktika zu vermeiden. Zum Hintergrund: Beteiligte des Berufskollegs Rheine haben während der Workshopreihe davon berichtet, dass sich Schüler:innen des Berufskollegs, die sich z. B. in der Ausbildungsvorbereitung befinden, aufgrund von negativen Erfahrungen während des Praktikums gar nicht erst für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden oder Ausbildungen aufgrund von negativen Erfahrungen abgebrochen werden. Alle Informationen zum Pflegeworkbook Rheine gibt es online unter <https://www.gesundheitsregion-muensterland.de/loesungsansaetze/pflegeworkbook-mit-qualitaet-die-pflegerische-versorgung-verbessern/> und in der Handlungsempfehlung für die Modellkommune Rheine.

### 3.2.3 Aufbau eines positiven Images für den Pflegesektor in Rheine

Das eher geringschätzig „öffentliche“ Image der Pflege stellt auch die Einrichtungen in Rheine bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal vor Herausforderungen. Ein wichtiger Aspekt seitens der beteiligten Akteur:innen: die eher zurückhaltenden Reaktionen seitens des Umfeldes (Familie, Freunde) (junger) Menschen mit entsprechendem Berufswunsch. Um das öffentliche Bild der Pflege zu verbessern und damit mehr (junge) Menschen für eine Ausbildung/Tätigkeit in der Pflege zu gewinnen, wurden im Rahmen des KommKom-Projektes unterschiedliche Ansätze entwickelt:

- **Frühzeitige Aufklärung & Schaffung von Praxis-Erfahrung:** Ziel ist es, junge Menschen in Rheine schon frühzeitig – d.h. während der Schulzeit – über die verschiedenen Ausbildungs- und Tätigkeitsfelder in der Pflege zu informieren, um ggf. mit falschen Vorstellungen aufzuräumen und sie während der Berufswahlphase gezielt zu unterstützen. Denn zu häufig kommen sie erst nach der Schule in den Kontakt mit der pflegerischen Praxis und stellen dann fest, dass die Tätigkeiten nicht ihren Vorstellungen entsprechend bzw. die Arbeit nicht zu ihnen passt. Eine frühzeitige Information kann u. a. mithilfe von Berufsorientierungsangeboten (ab Klasse 5) erreicht werden. Dies kann bspw. die Durchführung von einwöchigen Betriebspraktika umfassen oder die Vorstellung der Pflegeberufe in Schulen (z. B. mithilfe der sog. Ausbildungsbotschafter:innen → „[Projekt Ausbildungsbotschafter NRW](#)“). Hierbei sind auch diejenigen Personen zu berücksichtigen, die großen Einfluss auf die Berufswahl von Schüler:innen haben (Eltern, Freunde, Lehrer:innen). Mögliche Kooperationspartner sind hier z. B. die „Agentur für Arbeit Rheine“, die öffentlichen und privaten Berufsschulen und die StuBos.
- **Schaffung von „Austausch-Orten“:** Das Bild vieler Menschen über die Pflege ist häufig von der medialen – oftmals negativ geprägten – Berichterstattung geprägt, da ihnen direkte Berührungspunkte fehlen und sie keinen Zugang zu Alten-/Pflegeheimen haben. Um diese Distanz abzubauen und Berührung mit der Pflege zu schaffen, können besondere Aktionen und Initiativen geplant und durchgeführt werden – z. B. „Tag der offenen Tür“; offene Musikgruppen, Sommerfeste.
- **Employer Branding:** Für Arbeitgeber:innen aus der Region empfiehlt es sich, Image-Kampagnen bzw. Maßnahmen umzusetzen, die ein möglichst vielfältiges und authentisches Bild der beruflichen Tätigkeiten in der Pflege vermitteln. Dies kann bspw. mithilfe der eigenen Auszubildenden/Pflegekräfte erfolgen, die aus voller Überzeugung für ihren Beruf werben

und mit gängigen Vorurteilen aufräumen. Solch eine ehrliche, emotionale Ansprache, die reale Identifikationsmöglichkeiten schafft, steigert die Chance, potenzielle Bewerber:innen nachhaltiger zu erreichen. Um die ggf. unterschiedlichen Zielgruppen zielgruppengerecht anzusprechen, sollten unterschiedliche Medien und Botschaften genutzt werden – für die Ansprache von Schüler:innen in Rheine eignen sich jedoch insbesondere Online-Medien und hier speziell Social Media (TikTok, Instagram & Co.). Um Synergien zu nutzen und das Employer Branding ggf. mit bereits bestehenden Standortmarketing-Aspekten erfolgreich zu verknüpfen, bieten sich auch hier Kooperationen z. B. mit der Initiative „Rheine - Standort der guten Arbeitgeber“ oder anderen Arbeitgeber:innen/Akteur:innen aus der Region/dem Kreis an.

- Beispiel-Kampagnen und Maßnahmen aus anderen Regionen:
  - Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege: [NEUEPFLEGE.bayern](https://www.neuepflege.bayern.de/)
  - Gesundheitswirtschaft Hamburg GmbH: [Das ist Pflege](https://www.dasistpflege.de/)
  - Klinikum Wels-Grieskirchen (Österreich): [#wirsindpflege](https://www.wirsindpflege.at/)
  - Landkreis Ostallgäu: [so-viel-drin](https://www.so-viel-drin.de/)
  - Ministerium für Justiz und Gesundheit Schleswig-Holstein: [Echte Pflege. Im echten Norden.](https://www.echtepflege.de/)
  - Pflege-Influencer:innen: z. B. Krankenschwester Jenny Kuhnert → Instagram & TikTok: [\\_jennykuhnert](https://www.instagram.com/_jennykuhnert/)

## 4 Zusammenfassung

Das vorliegende Konzept dient interessierten (kommunalen) Akteur:innen aus Rheine als Basis- und Anleitungspapier und ist Ausgangspunkt für die weitere Spezifizierung und Umsetzung von (Standort-)Marketingmaßnahmen zur Fachkräftegewinnung für's Gesundheitswesen. Zu den nächsten Schritten zählt dann u. a. die Ausarbeitung von konkreten Arbeits- bzw. Umsetzungsplänen. Die Maßnahmen, die vor Ort noch umgesetzt werden bzw. sich bereits in der Umsetzung befinden, sollten in regelmäßigen Abständen evaluiert werden und darauf aufbauend empfiehlt es sich, dass Konzept entsprechend anzupassen.

Deutlich wurde jedoch – nicht nur in Rheine, sondern auch in anderen Modellkommunen – dass es für die Umsetzung der erarbeiteten Lösungs- und Marketingansätze zusätzlicher personeller (und finanzieller) Ressourcen bedarf. Um Fachkräfte für das lokale/regionale Gesundheitswesen zu gewinnen und sie auch langfristig an die Region zu binden bedarf es nicht nur einzelner Maßnahmen, sondern kontinuierlicher Marketingarbeit und einer längerfristigen Kooperation zwischen den beteiligten Akteur:innen.

Solch eine Netzwerk- und Umsetzungsfunktion kann beispielsweise ein sog. „Kommunaler Gesundheitsnetzwerker“ übernehmen. Er/sie kann den Umsetzungsprozess weiter vorantreiben und das vorliegende Konzept im Rahmen des Stadt-/Standortmarketing kontinuierlich weiterentwickeln. Weitere Informationen zur Ausgestaltung solcher einer Kümmerer-/Netzwerker-Funktion sind online abrufbar unter <https://www.gesundheitsregion-muensterland.de/loesungsansaeetze/kommunaler-gesundheitsnetzwerker/>.

