



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Démographie médicale et soignante

Etat des lieux et perspectives en Moselle

**Demografische Entwicklung der medizinischen und
pflegerischen Versorgung**

Bestandsaufnahme und Perspektiven im Departement Moselle

Journée de la santé SaarMoselle

Gesundheitstag SaarMoselle

19.09.2023



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Moselle

Plan de l'intervention

Inhalt

- I. Etat des lieux de la démographie médicale et paramédicale**
- II. Leviers d'attractivité**
- III. Perspectives d'avenir**

- I. Bestandsaufnahme der medizinischen und paramedizinischen Versorgung der Bevölkerung**
- II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität**
- III. Zukunftsperspektiven**

Les ressources humaines en santé, un défi majeur pour toutes les parties prenantes, une opportunité pour innover pour les acteurs dans les territoires

- **Une politique volontariste** depuis plusieurs années avec un volet « ressources humaines en santé » dans le schéma régional de santé en cours de consultation réglementaire pour les 5 années à venir ;
- **Des plans d'actions depuis 2019 à davantage territorialiser et renforcer**, mobilisant tous les leviers disponibles et favorisant les innovations organisationnelles, avec des moyens financiers alloués chaque année à hauteur de 24 M€ (*plans d'attractivité des métiers de santé en Grand Est*) ;
- **Une prospective** à développer en mobilisant toutes les parties prenantes notamment l'observatoire de la démographie des professions de santé ;
- **Des partenariats à renforcer** avec les collectivités territoriales, les autres services de l'Etat, le rectorat, les universités, les instituts de formation, les ordres des professionnels de santé, etc.
- **Des acteurs à fédérer** autour de projets de santé pour regagner du temps médical et soignant, attirer et fidéliser les professionnels, adapter leurs compétences aux enjeux de santé publique, et encourager la solidarité territoriale, tout en préservant la qualité de vie au travail.

Personelle Ressourcen im Gesundheitswesen, eine große Herausforderung für alle Beteiligten und eine Chance für die Akteure in den Gebieten

- Seit mehreren Jahren: **eine proaktive Politik** mit dem Teilbereich „Personelle Ressourcen im Gesundheitswesen“ im Regionalen Gesundheitsplan, zzt. in der regulatorischen Beratung für die kommenden 5 Jahre;
- **Aktionspläne, die seit 2019 stärker an kleineren Gebietseinheiten ausgerichtet und erweitert werden**, wobei alle verfügbaren Mittel mobilisiert und organisatorische Innovationen mit Finanzmitteln in Höhe von 24 Mio. € pro Jahr gefördert werden (Pläne zur Attraktivitätssteigerung von Gesundheitsberufen in der Region Grand Est);
- **Eine Schätzung**, die durch Mobilisierung aller Beteiligten, v.a. des *Observatoire de la démographie des professions de santé*, zu erstellen ist;
- **Zu stärkende Partnerschaften** mit den Gebietskörperschaften, anderen staatlichen Stellen, dem Rektorat, den Universitäten, den Ausbildungsinstituten, den Kammern der Gesundheitsfachkräfte etc.
- **Akteure**, die für Gesundheitsprojekte zusammengebracht werden, um für Ärzte und Pflegekräfte wieder mehr Zeit zu gewinnen, Fachkräfte anzuziehen und an sich zu binden, ihre Kompetenzen an die Herausforderungen der öffentlichen Gesundheitsfürsorge anzupassen und die Solidarität innerhalb des Gebiets zu fördern, wobei die Lebensqualität bei der Arbeit gewahrt bleiben soll.

I. Etat des lieux

I. Bestandsaufnahme

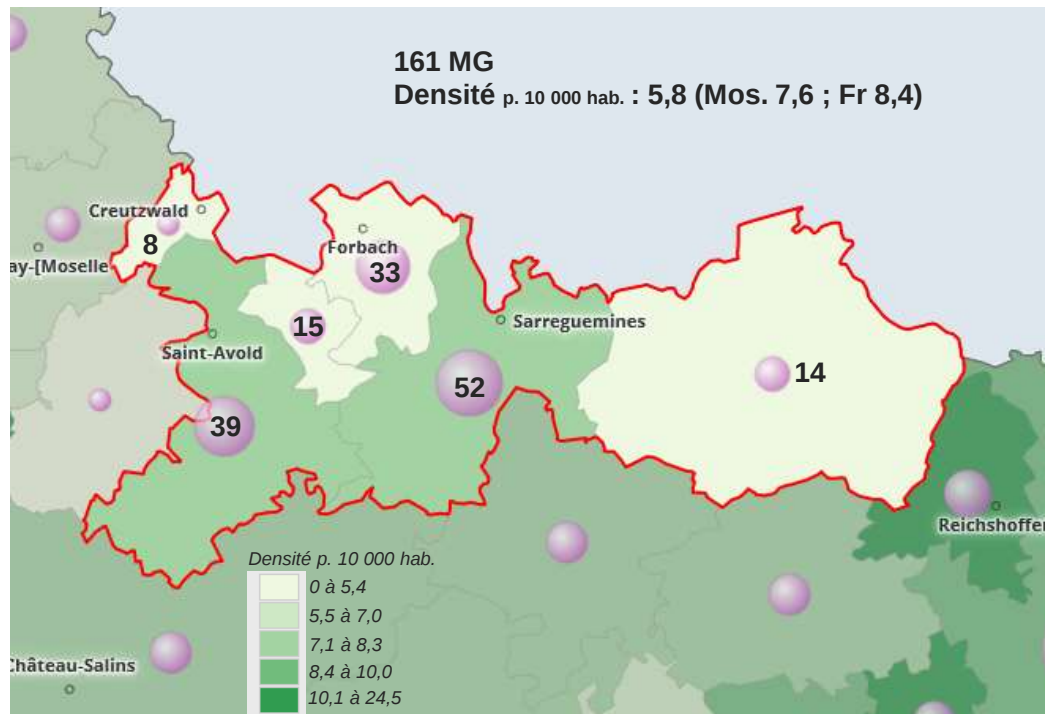
Effectifs et densités de médecins généralistes libéraux par EPCI 2023

I. Etat des lieux

1. Offre de santé libérale

Une médecine de premier recours en difficulté

- Sur l'ensemble du territoire frontalier, on dénombre 161 médecins généralistes (147 sur les 5 EPCI du SaarMoselle)
- Les densités observées sont inférieures aux échelles départementales et nationales mais restent supérieures à d'autres territoires.



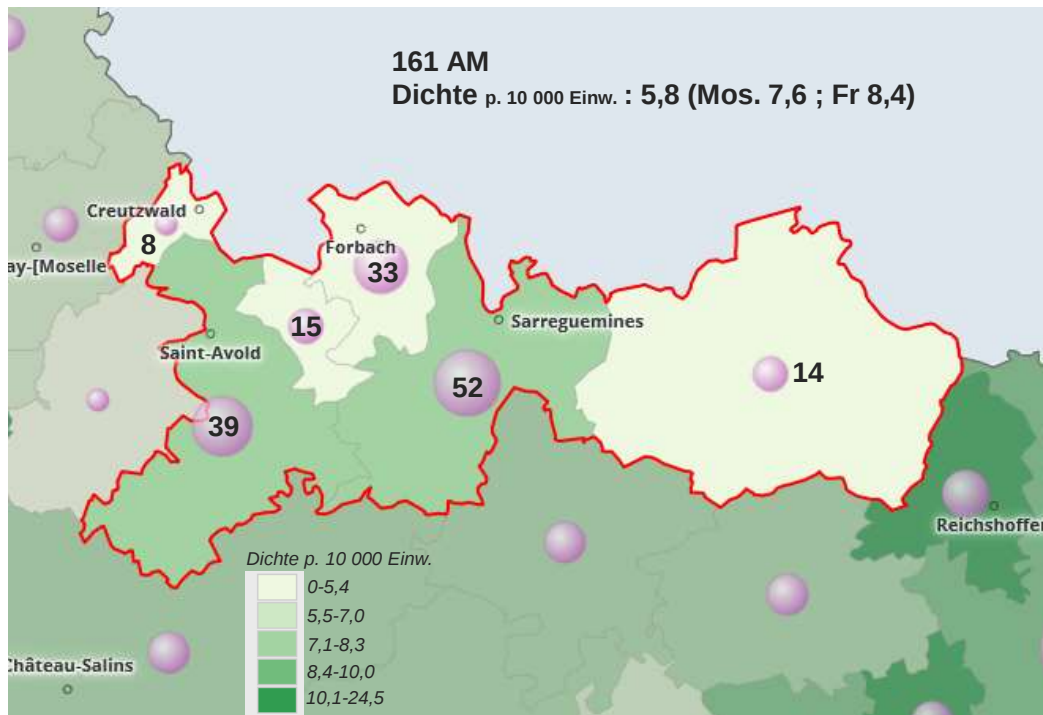
Anzahl und räumliche Verteilung der selbstständigen Allgemeinmediziner lt. EPCI 2023

I. Bestandsaufnahme

1. Gesundheitsdienstleistungen im niedergelassenen Bereich

Medizinische Erstversorgung in der Krise

- Im gesamten Grenzgebiet werden 161 Allgemeinmediziner gezählt (147 in den 5 Gemeindeverbänden im Gebiet SaarMoselle)
- Die jeweils festgestellte Dichte liegt unter den Vergleichsziffern auf Departements- und nationaler Ebene, jedoch über der anderer Gebiete.



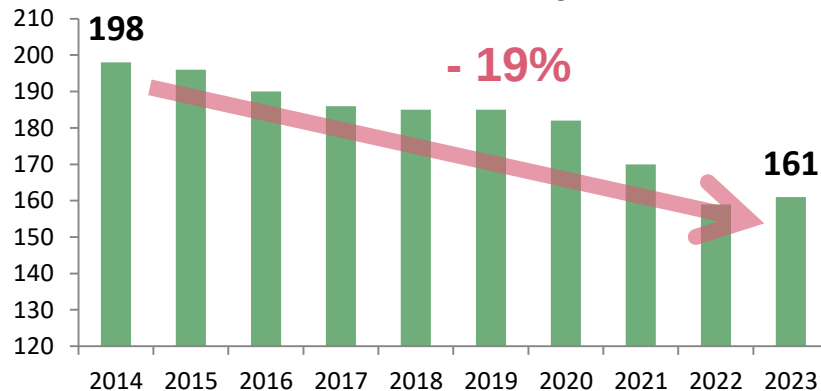
I. Etat des lieux

1. Offre de santé libérale

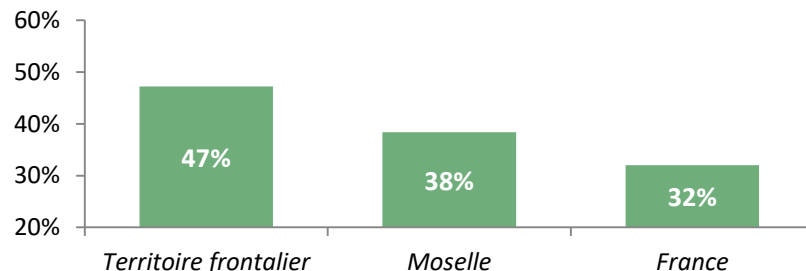
Une médecine de premier recours en difficulté

- Des effectifs en diminution ces dernières années.
- Depuis 2014, les effectifs de médecins généralistes libéraux ont diminué de près de 20% sur ce territoire frontalier.
- Les médecins en activité sont plus âgés en moyenne que ce que l'on observe aux échelles départementales et nationales.

Evolution des effectifs de médecins généralistes libéraux



Proportion de médecins généralistes lib. de plus de 60 ans.



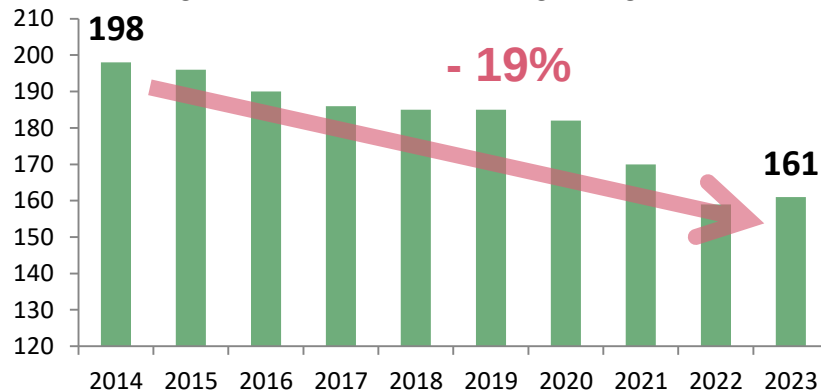
I. Bestandsaufnahme

1. Gesundheitsdienstleistungen im niedergelassenen Bereich

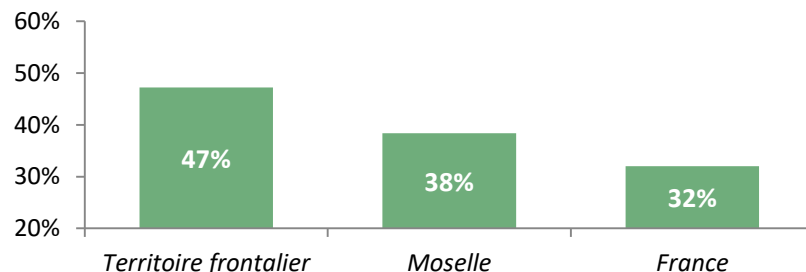
Medizinische Erstversorgung in der Krise

- Die Anzahl der Ärzte ist in den vergangenen Jahren rückläufig.
- Seit 2014 ging die Zahl der selbstständigen Allgemeinmediziner im Grenzgebiet um knapp 20 % zurück.
- Praktizierende Ärzte sind im Durchschnitt älter als auf Departements- und nationaler Ebene.

Entwicklung der Anzahl selbstständiger Allgemeinmediziner



Anteil der selbstständigen Allgemeinmediziner über 60 Jahre.



I. Etat des lieux

1. Offre de santé libérale

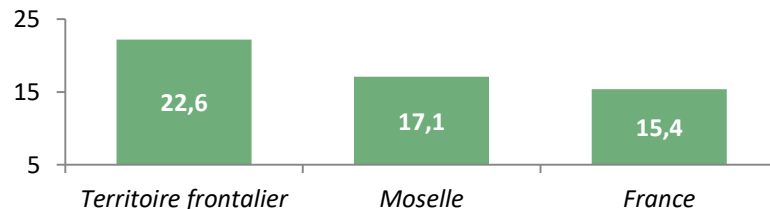
Des ressources paramédicales à mobiliser

- Des effectifs en hausse sur les 10 dernières années.
- Une forte densité d'infirmiers.
- Un important réseau de centres de santé issu du régime minier.

Evolution des effectifs libéraux depuis 2013

	Infirmiers	Kinésithérapeutes	Sages-femmes
2014	460	179	14
2018	575	219	21
2023	625	274	25
Evol 2014-2023	(+35%) 165	(+53%) 95	(+79%) 11

Densité d'infirmiers libéraux pour 10 000 hab. en 2023



I. Bestandsaufnahme

1. Gesundheitsdienstleistungen im niedergelassenen Bereich

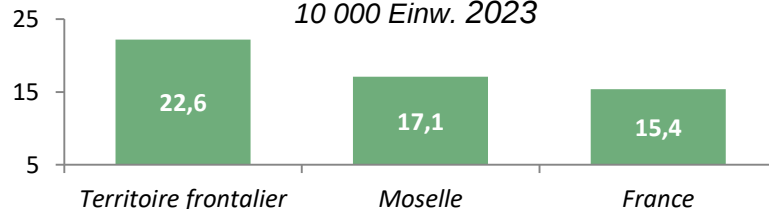
Zu mobilisierende Ressourcen aus paramedizinischen Berufen

- Personalzuwachs in den vergangenen 10 Jahren.
- Hohe Dichte an Krankenpfleger.
- Großes Netz von Gesundheitszentren, das aus dem Bergbau hervorgegangen ist.

Entwicklung der Anzahl selbstständig Beschäftigter seit 2013

	Krankenpfle- ger:innen	Krankengymnast/- innen	Hebammen
2014	460	179	14
2018	575	219	21
2023	625	274	25
Entw. 2014-2023	(+35%) 165	(+53%) 95	(+79%) 11

Anzahl der selbstständigen Krankenpfleger pro 10 000 Einw. 2023



I. Etat des lieux

1. Offre de santé libérale

L'offre de santé Filièris, un atout sur ce territoire

- 18 centres de santé accessibles à l'ensemble de la population.
- 69 professionnels de santé médicaux et paramédicaux.
- Des pratiques orientées depuis plusieurs années vers la coopération et la délégation de tâches entre professionnels de santé.



Effectifs médicaux et paramédicaux
des centres Filièris du territoire

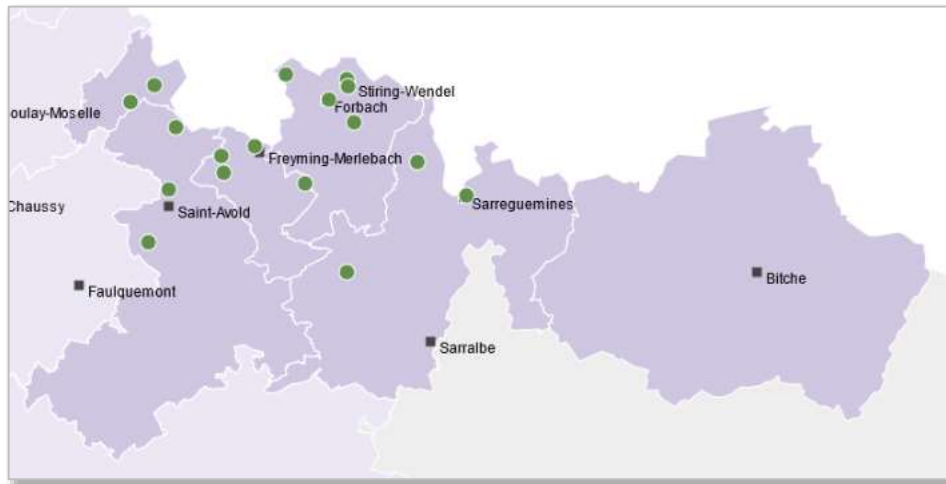
	Effectifs		Effectifs
Infirmiers	32	Dermatologue	1
Généralistes	25	Rhumathologue	1
Dentistes	7	Gynécologue	1
		ORL	1
		Pédiatre	1

I. Bestandsaufnahme

1. Gesundheitsdienstleistungen im niedergelassenen Bereich

Das Filieris-Gesundheitsangebot – ein Standortvorteil auf dem Gebiet

- 18 Gesundheitszentren, die für die gesamte Bevölkerung zugänglich sind
- 69 Angehörige medizinischer und paramedizinischer Berufe
- Praktiken, die seit mehreren Jahren auf Zusammenarbeit und Delegation von Aufgaben zwischen Gesundheitsfachkräften ausgerichtet sind.



Angehörige medizinischer und paramedizinischer Berufe
in den Filieris-Zentren im Gebiet

	Beschäftigten- zahl		Beschäftigten- zahl
Krankenpfleger	32	Dermatologe	1
Allgemeinärzte	25	Rheumatologe	1
Zahnärzte	7	Gynäkologe	1
		HNO	1
		Pädiater	1

I. Etat des lieux

1. Zoom convention MOSAR

Contexte : Sur le versant français, 8% des bénéficiaires de l'Assurance Maladie sont au régime frontalier, soit 19 250 bénéficiaires (dont 15 000 actifs frontaliers).

Signature : en 2013 entre l'ARS Lorraine, la CPAM 67, le CHIC UNISANTE + et l'hôpital SHG Kliniken Völklingen pour la prise en charge de l'urgence cardiaque.

Objectifs :

- Permettre la prise en charge du patient dans des délais optimaux compte tenu de son état de santé et de sa proximité géographique avec les établissements allemands.
- Optimiser l'organisation de la permanence des soins médicaux et favoriser les échanges de bonnes pratiques entre professionnels de la santé des pays concernés.

Quelques chiffres :

Sur la période 2022-2023, 140 patients ont été pris en charge dans le cadre de ce dispositif, essentiellement dans le cadre de l'urgence cardiaque vers Völklingen.

I. Bestandsaufnahme

1. Im Fokus: MOSAR-Vereinbarung

Kontext: Auf französischer Seite fallen 8 % der Leistungsempfänger der Krankenversicherung unter das Grenzgängerverfahren, das entspricht 19 250 Leistungsempfängern (davon 15 000 Grenzgänger).

Unterzeichnung: 2013 zwischen der ARS Lorraine, der CPAM 67, dem CHIC UNISANTE + und den SHG-Kliniken Völklingen zur Behandlung von kardiologischen Notfällen.

Ziele:

- Ermöglichen einer Behandlung der Patienten in einer unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustands und ihrer geografischen Nähe zu den deutschen Gesundheitseinrichtungen optimalen Zeit.
- Optimierung der Organisation der ärztlichen Bereitschaftsdienste und Förderung des Austauschs bewährter Praktiken zwischen Gesundheitsfachkräften der betreffenden Länder.

Einige Zahlen:

Im Zeitraum 2022-2023 wurden 140 Patienten im Rahmen dieser Regelung behandelt, hauptsächlich bei kardiologischen Notfällen, die nach Völklingen gebracht wurden.

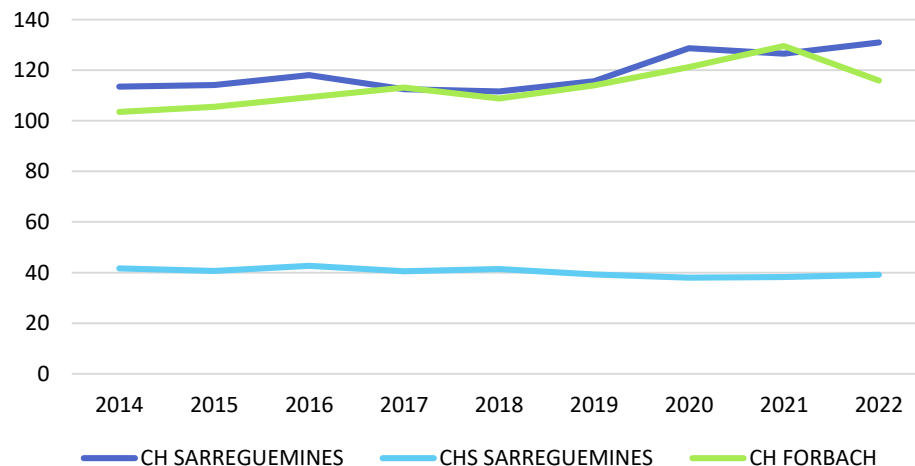
I. Etat des lieux

2. Offre de santé hospitalière

Une tendance à l'augmentation des effectifs médicaux

- Des effectifs médicaux en augmentation pour les établissements publics de Médecine Chirurgie Obstétrique (MCO)
- Des effectifs médicaux stables pour la psychiatrie

Evolution de l'effectif médical



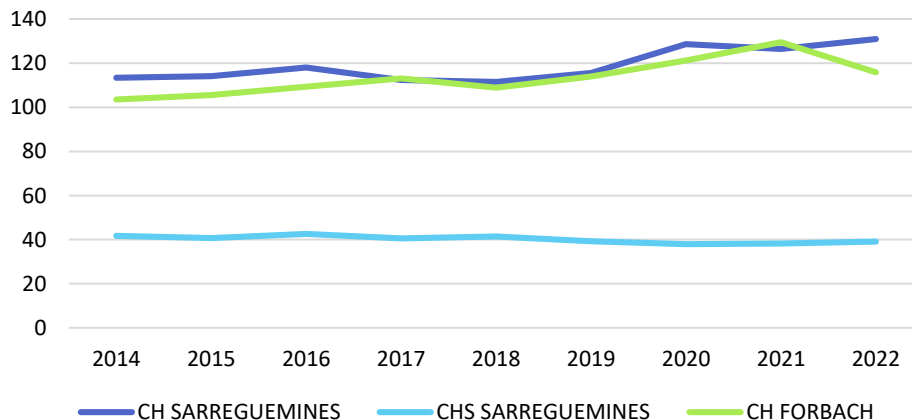
I. Bestandsaufnahme

2. Gesundheitsdienstleistungen im Krankenhausbereich

Trend zur Erhöhung der Anzahl der Gesundheitsfachkräfte

- Steigende Anzahl an Gesundheitsfachkräften in den öffentlichen Einrichtungen für Medizin, Chirurgie und Geburtshilfe (MCO)
- Stabile Zahlen im Bereich Psychiatrie

Entwicklung der Anzahl der ärztlichen
Mitarbeiter



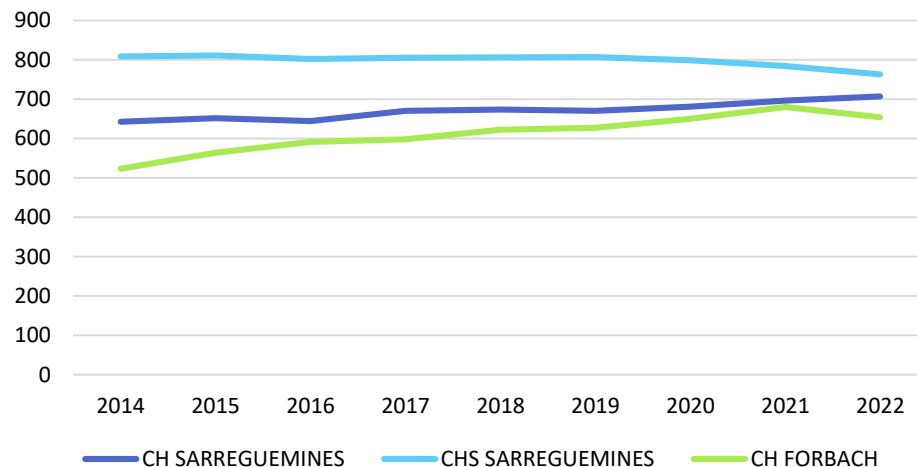
I. Etat des lieux

2. Offre de santé hospitalière

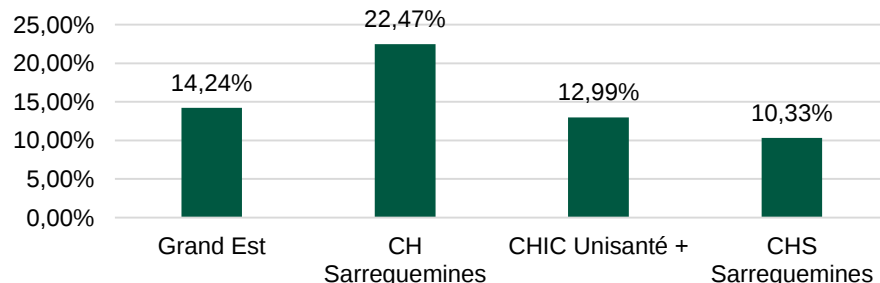
Des ressources en personnel soignant

- Des effectifs soignants globalement stables le centre hospitalier de Sarreguemines et en augmentation pour le Centre hospitalier de Forbach
- Une très légère tendance à la diminution des effectifs soignants pour la psychiatrie
- Un nombre important de personnel non médicaux de plus de 55 ans au CH de Sarreguemines

Evolution de l'effectif soignant



Proportion des personnels non médicaux de plus de 55 ans



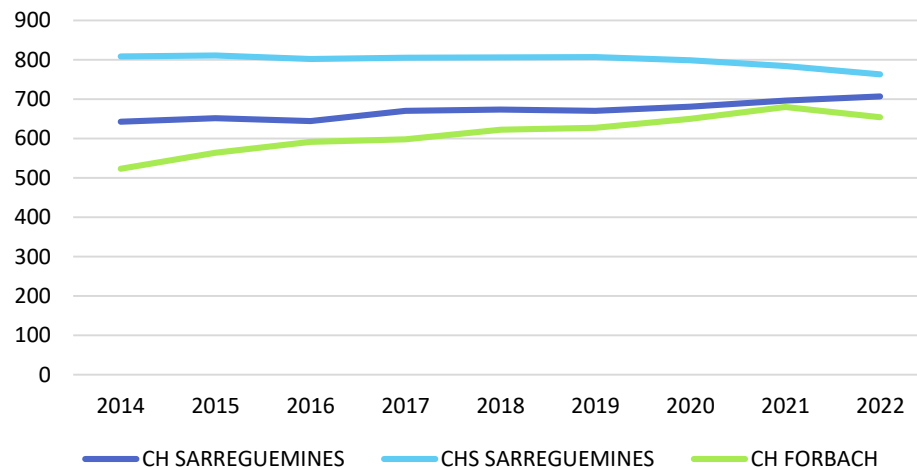
I. Bestandsaufnahme

2. Gesundheitsdienstleistungen im Krankenhausbereich

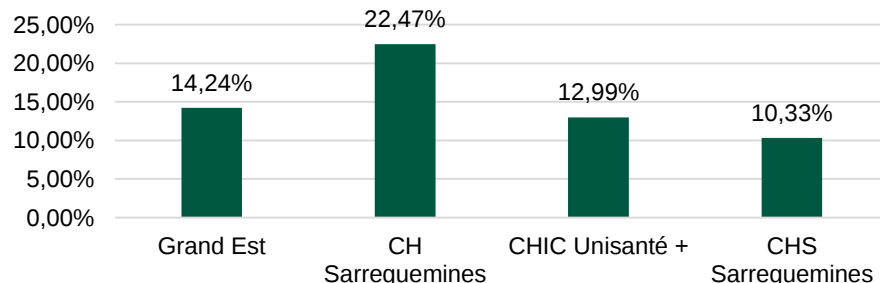
Personalressourcen in Pflegeberufen

- Der Bestand an Pflegepersonal im Centre Hospitalier de Sarreguemines ist insgesamt stabil und steigt im Centre hospitalier de Forbach
- Die Zahl der Pflegekräfte in der Psychiatrie ist ganz leicht rückläufig
- Ein großer Anteil des Pflegepersonals im CH de Sarreguemines ist älter als 55 Jahre

Entwicklung der Anzahl der Pflegekräfte



Anteil des nichtmedizinischen Personals über 55 Jahre



II. Les leviers d'attractivité

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität

II. Les leviers d'attractivité

Le développement des structures d'exercice coordonné

Les Maisons de Santé Pluriprofessionnelles (MSP) : une équipe de professionnels de santé de soins primaires sur même zone géographique autour d'un projet de santé commun.

Enjeux :

Renforcer l'attractivité des zones sous dotées

Maintenir des services de proximité

Favoriser la coordination des professionnels autour du patient

Les Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS) : un collectif réunissant des professionnels souhaitant travailler ensemble pour répondre aux besoins spécifiques d'un bassin de population. Elle regroupe des libéraux comme des structures (établissements hospitaliers, etc.)

Enjeux :

Faciliter l'accès à un médecin traitant et à des soins non programmés

Organiser des parcours pluri professionnels pour les patients

Favoriser la coordination des professionnels à l'échelle d'un territoire au service de la population

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität Entwicklung von Strukturen für koordinierte Tätigkeit

Die *Maisons de Santé Pluriprofessionnelles* (MSP – interdisziplinäre Pflegeeinrichtungen): ein Team aus Gesundheitsfachkräften der Erstversorgung im selben geografischen Gebiet arbeitet in einem gemeinsamen Gesundheitsprojekt.

Ziele:

Stärkung der Attraktivität unterversorgter Gebiete

Aufrechterhaltung der wohnortnahen Gesundheitsversorgung

Förderung der Koordination von Fachkräften im Sinne der Patienten

Die Territorialen Gesundheitsberufsgemeinschaften (*Communautés Professionnelles Territoriales de Santé – CPTS*): ein Zusammenschluss von Fachleuten, die im Sinne des besonderen Bedarfs eines Einzugsgebiets zusammenarbeiten. Er umfasst sowohl freiberufliche Ärzte als auch Einrichtungen (Krankenhäuser etc.)

Ziele:

Erleichterung des Zugangs zu einem Hausarzt und zu nicht geplanten Behandlungen

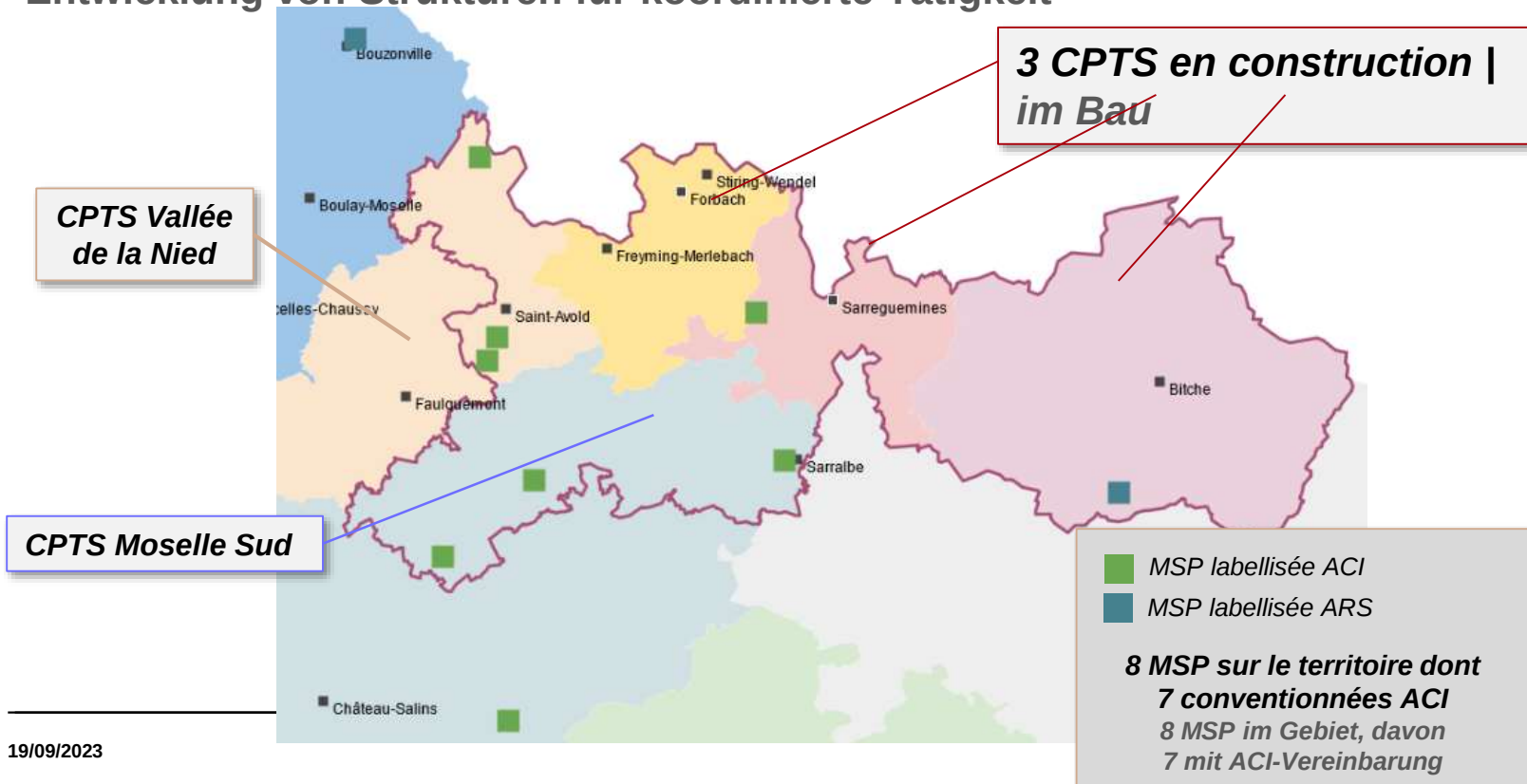
Organisation interdisziplinärer Behandlungspfade für die Patienten

Förderung der Koordination der Fachkräfte auf einem Gebiet im Dienste der Bevölkerung

II. Les leviers d'attractivité | Anreize zur Steigerung der Attraktivität

Le développement des structures d'exercice coordonné

Entwicklung von Strukturen für koordinierte Tätigkeit



II. Les leviers d'attractivité | Anreize zur Steigerung der Attraktivität

3. Actions de soutien et de fidélisation

Förderungs- und Mitarbeiterbindungsmaßnahmen

- Satisfaire les attentes des professionnels en terme de management, de conditions de travail et in fine de qualité de vie au travail
Erfüllung der Erwartung der Fachkräfte in Bezug auf Verwaltung, Arbeitsbedingungen und somit auch die Lebensqualität bei der Arbeit



- Libérer du temps médical
Mehr Zeit für ärztliche Betreuung



*Le déploiement des assistants
médicaux*

**23 contrats signés sur le
territoire frontalier**

Einsatz von Arzthelfern

**23 unterzeichnete Verträge im
Grenzgebiet**

*La coopération et
la délégation de
tâches*

*Die Kooperation
und Delegation
von Aufgaben*

II. Les leviers d'attractivité

La coopération et la délégation de tâches



- Exemples

le suivi gynécologique : Le suivi gynécologique de la femme en bonne santé peut être assuré par le gynécologue, mais aussi le médecin traitant et la sage femme → en lien à l'évolution positive des effectifs de cette profession.

La filière ophtalmologique :

L'orthoptiste peut prescrire de premières lunettes (monture et verres correcteurs) et de premières lentilles de contact aux personnes âgées de 16 à 42 ans. Ces personnes peuvent le consulter en accès direct et sans ordonnance.

L'opticien-lunetier ou l'orthoptiste peut adapter, dans le cadre d'un renouvellement de délivrance entre 16 et 42 ans, les corrections optiques des prescriptions médicales de verres correcteurs et lentilles de contact oculaire datant de moins de 3 ans pour une prescription médicale et 2 ans pour une prescription orthoptique.

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität Die Kooperation und Delegation von Aufgaben



- *Beispiele*

Gynäkologische Betreuung: Die gynäkologische Betreuung von gesunden Frauen kann durch die Gynäkologin/den Gynäkologen, aber auch durch den behandelnden Arzt und die Hebamme erfolgen → und steht in Verbindung mit der positiven Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in diesem Beruf.

Ophtalmologie:

Orthoptisten können Personen von 16 bis 42 Jahren die erste Brille und die ersten Kontaktlinsen verschreiben (Gestell und Korrekturgläser). Diese Personen haben die Möglichkeit, sie direkt verschreibungsfrei aufsuchen.

Augenoptiker oder Orthoptisten können im Rahmen einer erneuten Rezeptaussstellung bei 16-42 Jährigen die optischen Korrekturen der ärztlichen Verschreibungen für Korrekturgläser und Kontaktlinsen anpassen. Eine ärztliche Verschreibung darf nicht älter als 3 und eine orthoptische Verschreibung nicht älter als 2 Jahre sein.

II. Les leviers d'attractivité

1. La formation : mieux anticiper les besoins en formation

L'ARS proposera aux acteurs de la formation et de la santé **un outil de pilotage prospectif** pour identifier et anticiper les besoins de formation et de recrutement.

L'objectif à horizon 2028 est d'avoir une capacité au niveau régional en adéquation avec le besoin de soin de la population en tout point du territoire en :

- Poursuivant la dynamique d'augmentation des places de formation dans les instituts de formation non médicale,
- Augmentant le nombre d'étudiants en médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie et en améliorant leurs conditions de formation pour les ancrer dans les territoires de la région.

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität

1. Ausbildung: den Ausbildungsbedarf besser vorausplanen

Die ARS bietet den Akteuren im Bildungs- und Gesundheitswesen ein **prospektives Lenkungsinstrument** zur Ermittlung und Vorausplanung des Ausbildungs- und Rekrutierungsbedarfs.

Das Ziel bis 2028 ist, auf regionaler Ebene eine Kapazität zu erreichen, die überall auf dem Gebiet mit dem Pflegebedarf der Bevölkerung übereinstimmt. Hierfür erforderlich ist die:

- Fortsetzung der Dynamik beim Ausbau von Ausbildungsplätzen in den nichtmedizinischen Ausbildungsinstituten,
- Erhöhung der Anzahl der Studierenden in den Fächern Medizin, Mäeutik, Zahnmedizin und Pharmazie und die Verbesserung ihrer Ausbildungsbedingungen, um sie an die Gebiete der Region zu binden.

II. Les leviers d'attractivité

1. La formation : développer la qualité et les capacités d'accueil



*La maîtrise de
stage universitaire*

**83% d'augmentation des capacités
d'accueil en IFAS** entre 2019 et 2022

Augmentation de **19 % des quotas en
formation infirmière** depuis 2019 dans
le GHT 9

1 IPA formé et 2 en cours de formation

**20 Contrats d'allocation d'études
(CAE)** pris en charge à l'occasion de
l'appel à candidatures 2022

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität

1. Ausbildung: Förderung von Aufnahmequalität und -kapazitäten



*Praxisassistenten
für angehende
Ärzte*

**83 % Erhöhung der
Aufnahmekapazitäten in den IFAS**
(Institut de formation d'aides-soignants)
von 2019 bis 2022

Seit 2019 Erhöhung der **Quoten in der
Krankenpflegeausbildung um 19 %** im
GHT 9

1 ausgebildete **IPA** (*infirmier en pratique
avancée*) und **2** in der Ausbildung

**20 Contrats d'allocation d'études
(CAE)** wurden anlässlich der
Ausschreibung 2022 übernommen

II. Les leviers d'attractivité

2. Les métiers nouveaux : anticiper les évolutions significatives des métiers de la santé

- Prendre en compte les innovations technologiques et organisationnelles en santé
- Intégrer les enjeux de la transition écologique et de la raréfaction des ressources (ex décarbonner les hôpitaux)
- Répondre à la demande sociétale, notamment en faveur du maintien à domicile, (ex développement de l'HAD, des équipes mobiles)



La télémédecine

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität

2. Neue Berufe: wichtige Entwicklungen in den Gesundheitsberufen frühzeitig erkennen

- Berücksichtigung der technologischen und organisatorischen Innovationen im Gesundheitsbereich
- Integration der Herausforderungen des ökologischen Übergangs und der Ressourcenverknappung (z.B. Dekarbonisierung der Krankenhäuser)
- Eingehen auf die gesellschaftlichen Anforderungen, insbesondere nach einem Verbleib zu Hause (z.B. Ausbau der ambulanten Reha, mobile Teams)



Telemedizin

II. Les leviers d'attractivité

3. Actions de soutien et de fidélisation

- **Fidéliser et rendre la Fonction Publique Hospitalière attractive**

La cohésion d'équipe et la qualité du management s'avèrent majeures dans les critères de qualité de vie au travail ainsi que la réponse au manque de perspectives professionnelles et de diversification de parcours en :

- Assurant l'engagement des professionnels dans la gouvernance du système de santé en favorisant la codécision (encadrants et professionnels de santé),
- En améliorant durablement la qualité de vie et les conditions de travail des professionnels de santé :
 - davantage de temps de soin aux soignants pour donner du sens au travail,
 - accès aux services de santé au travail à tous les étudiants et professionnels de santé,
 - programme d'actions de prévention de la violence faite aux soignants.

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität

3. Förderungs- und Mitarbeiterbindungsmaßnahmen

- **Mitarbeiter binden und die öffentliche Krankenhausverwaltung attraktiver gestalten**

Der Zusammenhalt im Team und die Führungsqualität erweisen sich bei den Kriterien der Lebensqualität bei der Arbeit ebenso als wesentlich wie die Reaktion auf den Mangel an beruflichen Perspektiven und an Diversifizierung von Laufbahnen, dabei gilt es:

- Die Beteiligung von Fachkräften an der Steuerung des Gesundheitssystems durch Förderung der Mitentscheidung zu gewährleisten (Führungskräfte und Angehörige der Gesundheitsberufe)
- Die Lebensqualität bei der Arbeit und die Arbeitsbedingungen der Gesundheitsfachkräfte dauerhaft zu verbessern:
 - mehr Pflegezeit für die Pflegekräfte, um der Arbeit mehr Sinn zu geben,
 - Zugang zu arbeitsmedizinischen Diensten für alle Studierenden und Angehörigen der Gesundheitsberufe,
 - Aktionsprogramm zur Prävention von Gewalt gegen Pflegekräfte

II. Les leviers d'attractivité

3. Actions pour renforcer l'attractivité de la Fonction publique hospitalière

- **Les postes d'assistant spécialisé partagé** ont pour objectif de favoriser l'installation de médecins en zones déficitaires dans des spécialités médicales définies. Ceci contribue à améliorer la coordination territoriale et renforce le partage d'expériences et d'expertises entre praticiens. Depuis 2016, 3 postes ont été financés en partie ou intégralement, en partage avec un établissement du GHT 9
- **La prime d'exercice territorial** favorise les équipes de territoires entre plusieurs hôpitaux, ainsi que le travail en commun et coordonné entre professionnels, au service des parcours de soins des patients. L'engagement inter-établissement des professionnels en cohérence avec leur projet de carrière est valorisé et permet d'étendre la zone de couverture médicale. En juillet 2022, 3 praticiens exerçaient en exercice partagé sur le GHT 9

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität

3. Maßnahmen zur Förderung der Attraktivität der öffentlichen Krankenhausverwaltung

- **Die geteilten Fachassistentenstellen** sollen die Niederlassung von Ärzten in Gebieten mit Defiziten in bestimmten medizinischen Fachrichtungen fördern. Dies trägt zur Verbesserung der Gebietskoordinierung bei und stärkt den Austausch von Erfahrungen und Fachwissen zwischen den Ärzten. Seit 2016 wurden 3 Stellen zusammen mit einer GHT-9-Einrichtung teilweise oder ganz finanziert.
- Mit der **territorialen Standortprämie** werden territoriale Teams, die in mehreren Kliniken arbeiten, ebenso gefördert wie die gemeinsame und abgestimmte Arbeit von Fachleuten im Sinne der Behandlungspfade der Patienten. Das einrichtungsübergreifende Engagement von Fachkräften im Einklang mit ihren Karriereplänen wird positiv gewertet und ermöglicht eine Ausweitung des medizinischen Versorgungsgebiets. Im Juli 2022 praktizierten 3 Allgemeinärzte im GHT 9 in geteilter Praxis.

II. Les leviers d'attractivité

3. Actions pour renforcer l'attractivité de la Fonction publique hospitalière

- **La Prime d'engagement dans la carrière hospitalière**, compensée par l'ARS, cette prime valorise la carrière hospitalière publique pour les jeunes médecins. Elle représente un soutien financier reconnu et apprécié dans les premières années de carrière hospitalière.

Cette prime valorisant l'engagement dans les spécialités en tension, elle répond directement aux besoins RHS de la région.

8 conventions d'engagement dans la carrière hospitalière ont été signées et compensées par l'ARS aux établissements du GHT 9 depuis 2018.

II. Anreize zur Steigerung der Attraktivität

3. Maßnahmen zur Förderung der Attraktivität der öffentlichen Krankenhausverwaltung

- Die von der ARS erstattete **Leistungsprämie für die Krankenhauslaufbahn** würdigt die Arbeit junger Ärztinnen und Ärzte in öffentlichen Krankenhäusern.

Sie ist eine anerkannte und geschätzte finanzielle Unterstützung in den ersten Jahren der Krankenhauskarriere.

Da diese Prämie das Engagement in den unter Druck stehenden Fachrichtungen honoriert, wird mit ihr direkt auf den Bedarf an Gesundheitsfachkräften der Region reagiert.

Seit 2018 wurden 8 Vereinbarungen über Einstieg in die Krankenhauslaufbahn unterzeichnet und von der ARS an die GHT-9-Einrichtungen erstattet.

III. Perspectives d'avenir

Les ressources humaines en santé : un défi majeur, une opportunité pour innover

III. Zukunftsperspektiven

Personal im Gesundheitswesen: große Herausforderung und Innovationschance

III. Perspectives d'avenir (Schéma régional de santé en cours de concertation)

1. Former d'avantage de professionnels de santé

L'objectif à l'horizon 2028 est d'avoir une capacité au niveau régional en adéquation avec le besoin de soin de la population en tout point du territoire :

- en poursuivant la **dynamique d'augmentation des places de formation** dans les instituts de formation non médicale, avec l'objectif de 3700 étudiants en soins infirmiers et de 6000 places d'aides-soignants dans un premier temps puis une adaptation au besoin de soin à l'horizon 2028
- en **augmentant le nombre d'étudiants** en Médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie et en **améliorant leurs conditions de formation** pour les ancrer dans les territoires de la région. Il s'agira de créer de nouveaux instituts et filières de formation dans les zones moins dotées et d'accompagner ces nouveaux acteurs, avec la création d'antennes universitaires et le développement de l'apprentissage, notamment par la formation à la maîtrise d'apprentissage. Une augmentation du nombre de maîtres de stages universitaires en médecine est attendue, pour répondre aux besoins sur tout le territoire régional, tout en garantissant le respect des maquettes de formation.

III. Zukunftsperspektiven (Regionaler Gesundheitsplan in der Beratung)

1. Mehr medizinische Fachkräfte ausbilden

Das Ziel bis 2028 ist, auf regionaler Ebene eine Kapazität zu erreichen, die überall auf dem Gebiet mit dem Pflegebedarf der Bevölkerung übereinstimmt.

- Fortsetzung der **Dynamik beim Ausbau von Ausbildungsplätzen** in den nichtmedizinischen Ausbildungsinstituten, mit dem Ziel, zunächst 3 700 Krankenpflegeschüler:innen zu rekrutieren und 6 000 Pflegeplätze zu besetzen und diese Zahlen bis 2028 bei Bedarf anzupassen
- **Erhöhung der Anzahl der Studierenden** in den Fächern Medizin, Mäeutik, Zahnmedizin und Pharmazie und die **Verbesserung ihrer Ausbildungsbedingungen**, um sie an die Gebiete der Region zu binden. Ziel ist, neue Ausbildungsinstitute und -gänge in weniger gut mit Mitteln ausgestatteten Gebieten zu schaffen und diese neuen Akteure durch die Einrichtung von universitären Außenstellen und den Ausbau der Berufsbildung zu unterstützen, v.a. durch die Ausbildung von Ausbildern. Eine Erhöhung der Anzahl der Lehrpraktiker an den medizinischen Fakultäten wird erwartet, damit der Bedarf in der gesamten Region gedeckt wird und gleichzeitig die Ausbildungspläne eingehalten werden.

III. Perspectives d'avenir

2. Renforcer l'attractivité des métiers pour les professionnels de santé

Porter des actions pour offrir un cadre de vie agréable et accompagner la conciliation vie personnelle et vie professionnelle en :

- **favorisant une meilleure organisation de travail**, avec la mise en place systématique de procédures de suivi des temps de travail et de suivi des temps de travail additionnels ; la mise en place a minima d'au moins une nouvelle équipe de territoire par groupement hospitalier de territoire (GHT) portée par les établissements de santé, notamment par le biais d'appels à projets annuels ; la création ou le renouvellement de 65 postes d'assistants spécialistes à temps partagés par an.
- **favorisant les leviers financiers d'attractivité** dans le secteur du soin avec une meilleure lisibilité des leviers financiers d'attractivité existants et accompagnés par l'ARS Grand Est et leur adaptation au contexte local dans le cadre d'une politique territorialisée et tout au long de la carrière des professionnels. Il est attendu de signer au moins 500 contrats d'engagement d'étudiants en santé par an visant une installation dans la région et/ou dans les zones sous dense de la région.

III. Zukunftsperspektiven

2. Erhöhung der Attraktivität der Berufe für die Gesundheitsfachkräfte

Unterstützung von Maßnahmen mit dem Ziel, angenehme Lebensbedingungen zu bieten und die Work-Life-Balance zu verbessern durch:

- **Förderung einer besseren Arbeitsorganisation** durch konsequente Einführung von Verfahren zur Arbeitszeit- und Überstundenerfassung; Einrichtung von mindestens einem territorialen Team pro *Groupement hospitalier de territoire* (GHT), getragen von den Gesundheitseinrichtungen, hauptsächlich über jährliche Projektausschreibungen; Schaffung oder Verlängerung von 65 Stellen für Fachassistenten mit geteilter Arbeitszeit pro Jahr.
- **Steigerung der Attraktivität auf finanzieller Ebene** im Pflegebereich inkl. einer größeren Übersichtlichkeit der vorhandenen Attraktivitätsanreize, unterstützt von der ARS Grand Est, sowie im Rahmen einer gebietsbezogenen Politik deren Anpassung an den lokalen Kontext während der gesamten beruflichen Laufbahn der Fachkräfte. Erwartet wird die Unterzeichnung von mindestens 500 Verträgen pro Jahr mit Studierenden bzw. Auszubildenden in Gesundheitsberufen, die eine Niederlassung in der Region und/oder in den unterversorgten Gebieten der Region anstreben.

III. Perspectives d'avenir

3. Fidéliser les professionnels de santé sur le territoire

En assurant l'engagement des professionnels dans la **gouvernance du système de santé** en favorisant la codécision avec un accompagnement de chaque établissement sanitaire et médico-social à réaliser un plan de formation à l'attention de ses managers / encadrants et professionnels de santé sur la gouvernance et un partenariat avec la conférence des présidents de CME pour mettre en œuvre les actions relatives à la médicalisation de la gouvernance dans les établissements de santé.

En améliorant durablement la **qualité de vie et les conditions de travail** des professionnels de santé avec par exemple :

- la poursuite du partenariat régional avec l'association « Soins aux professionnels de santé (SPS) » et la mise à disposition d'une ligne de soutien psychologique téléphonique et application mobile 24h/24 et de la prévention des risques psycho-sociaux.
- La promotion d'actions d'égalité professionnelle dans le cadre du partenariat avec l'association "Donner des ELLES à la santé".
- La création d'une maison des soignants, 1er lieu de ressourcement des professionnels

III. Zukunftsperspektiven

3. Gesundheitsfachkräfte in der Region binden

Indem die Einbindung der Fachkräfte in die Steuerung des Gesundheitssystems sichergestellt wird: durch die Förderung der Mitbestimmung mit einer Begleitung jeder Einrichtung des Gesundheitswesens und der sozialmedizinischen Versorgung bei der Durchführung von

- einem Schulungsplan für die Führungskräfte / Betreuer und Gesundheitsfachkräfte zum Thema Governance,
- eine Partnerschaft mit der Konferenz der Vorsitzenden der medizinischen Kommissionen der Einrichtungen, um Maßnahmen zur Medikalisierung der Governance in den Gesundheitseinrichtungen umzusetzen.

Durch dauerhafte Verbesserung der **Lebensqualität und die Arbeitsbedingungen** der Gesundheitsfachkräfte, u.a. durch:

- Fortsetzung der regionalen Partnerschaft mit dem Verein *Soins aux professionnels de santé* (SPS) und Bereitstellung einer Hotline mit psychologischer Beratung application und mobiler App auf 24/24-Basis und einer Prävention psychosozialer Risiken.
- Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Verein „Donner des ELLES à la santé”.
- Einrichtung eines Hauses der Pflegekräfte als erste Anlaufstelle für die Erholung der Fachkräfte.

III. Perspectives d'avenir

4. Anticiper les évolutions significatives des métiers de la santé

Intégrer les enjeux de la transition écologique et de la raréfaction des ressources

Les attendus des actions entreprises pour améliorer les connaissances et des compétences des parties prenantes sur la Transition écologique et énergétique en santé sont entre autre de :

- former 650 professionnels encadrants de la fonction publique hospitalière d'ici 2025
- proposer des sessions d'information à destination des professionnels de santé sur la préservation de l'environnement et sur l'appropriation des bonnes pratiques en matière de soins écoresponsables et de prescriptions plus sobres.

L'ARS Grand Est accompagnera des actions de décarbonation du système de santé de la région Grand Est sur les thématiques : bâtiment et énergie, achats durables, déchets du secteur, éco-prescriptions, transports et mobilités durables.

III. Zukunftsperspektiven

4. Wichtige Entwicklungen in den Gesundheitsberufen frühzeitig erkennen

Integration der Herausforderungen des ökologischen Übergangs und der Ressourcenverknappung

Folgende Erwartungen an die Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Interessengruppen im Bereich des ökologischen und energetischen Wandels im Gesundheitswesen bestehen u.a.:

- Ausbildung von 650 betreuenden Fachkräften der öffentlichen Krankenhausverwaltung bis 2025
- Angebot von Informationsveranstaltungen für Gesundheitsfachkräfte zu den Themen Umweltschutz und Aneignung bewährter Praktiken für eine umweltbewusste Pflege und ressourcenschonenderer Verschreibungen.

Die ARS Grand Est wird die Dekarbonisierungsmaßnahmen im Gesundheitssystem der Région Grand Est zu folgenden Themen unterstützen: Gebäude und Energie, nachhaltige Beschaffung, Abfallmanagement, ökologisch verantwortungsbewusste Verschreibungen, Nachhaltigkeit von Transport und Mobilität.

III. Perspectives d'avenir

4. Anticiper les évolutions significatives des métiers de la santé

Répondre à la demande sociétale, notamment en faveur du **maintien à domicile**

Pour répondre à l'enjeu de la mobilisation de l'écosystème de la santé dans une optique de soutien à un parcours de vie des personnes qui les place dans une posture d'autonomie à court, moyen et long terme, l'ARS Grand Est soutient :

- les formations des professionnels à l'Education Thérapeutique du Patient dans la mise en œuvre de programmes personnalisés adaptés aux personnes dont l'autonomie est limitée et à leur entourage
- Le déploiement et l'amplification, en lien avec les universités et les écoles de formation, des stages de sensibilisation au handicap dans les formations initiales de tous les professionnels de santé et des travailleurs sociaux.

III. Zukunftsperspektiven

4. Wichtige Entwicklungen in den Gesundheitsberufen frühzeitig erkennen

Eingehen auf die gesellschaftlichen Anforderungen, insbesondere nach einem **Verbleib zu Hause**

Um der Herausforderung der Mobilisierung des gesamten Gesundheitssektors mit Blick auf die Unterstützung des Lebenswegs von Menschen, der sie kurz-, mittel- oder langfristig in die Lage versetzt, selbstständig zu sein, fördert die ARS Grand Est:

- die Ausbildung von Fachkräften im Bereich Patientenschulungen im Rahmen von individuell zugeschnittenen Programmen für Menschen mit eingeschränkter Autonomie und deren Umfeld
- die Implementierung und den Ausbau von Praktika zur Sensibilisierung für Behinderungen in den Erstausbildungen aller Gesundheitsfachkräfte und Sozialarbeiter in Zusammenarbeit mit den Universitäten und Ausbildungsschulen.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Merci de votre attention

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Moselle