Agenda 2023

Kooperative Leitung Gh
Frau Dr. Günther medizinisch-fachliche Leitung Gh/L-MF
Herr Sembritzki betriebswirtschaftliche Leitung Gh/L-B

A. Agenda Gh/L-MF

1. Arbeitsgruppe auf Bundesebene zur Erarbeitung eines modernen Aufgabenprofils für den ÖGD

Ende Juni 2018 beschloss die Gesundheitsministerkonferenz GMK das Leitbild für einen modernen öffentlichen Gesundheitsdienst.

Hier heißt es

„Der ÖGD nimmt hoheitliche Aufgaben wahr und arbeitet sozialkompensatorisch, planerisch und gestalterisch, um gesundheitliche Chancengleichheit und bestmögliche Gesundheit für alle zu ermöglichen (Public Health). Er basiert auf medizinischen, insbesondere fachärztlich und sozial- sowie gesundheitswissenschaftlichen Qualifikationen, arbeitet wissenschaftsbasiert und vernetzt."

Aufgrund der SARS-CoV-2 Pandemie und der Erfahrungen bzgl. der hierdurch bedingten besonderen Herausforderungen für die Gesundheitsämter wurde auf Bundesebene der ÖGD Pakt zur Stärkung der Infrastruktur initiiert. Das Bundesministerium für Gesundheit BMG hat einen Beirat zur Beratung zukunftsfähiger Strukturen im ÖGD in Umsetzung des Paktes für den ÖGD geschaffen. Gh ist im Rahmen der Aktivitäten des Gesunde Städte-Netzwerks an diesem Beirat beteiligt.

Neben der Thematik einer besseren Vorbereitung für Krisensituationen wie der SARS-CoV-2 Pandemie sollen auch weitere inhaltliche Details zu den im Leitbild niedergelegten Schwerpunkten erarbeitet werden. Diese werden sich letztlich auch in den Gesundheitsdienstgesetzen der Länder wiederfinden.

2. Entwicklung einer Strategie zur Öffentlichkeitsarbeit

Gh ist ein Amt, welches aufgrund seiner gesetzlichen und freiwilligen Aufgaben in einem engen Kontakt zur Bevölkerung Nürnbergs steht. Eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit ist ein elementarer Baustein in der Kommunikation mit der Bevölkerung, sowohl hinsichtlich der Verbreitung von Informationen als auch der Erreichbarkeit für Anliegen.

Für die konzeptionelle Entwicklung und Koordinierung einer langfristigen, bürger*innenorientierten Öffentlichkeitsarbeit soll bei Gh eine Stelle geschaffen und als bald wie möglich besetzt werden.

Die Öffentlichkeitsarbeit umfasst nicht nur die allgemeine Außendarstellung zu allen Themenbereichen von Gh in digital und print, sondern schließt ebenso die Krisenkommunikation bei relevantem Ausbruchsgeschehen und umweltmedizinischen Ereignissen mit ein.

3. Weiterentwicklung des Gesundheitsforums

Die Geschäftsstelle der Gesundheitsregion^{plus} Stadt Nürnberg koordiniert das Gesundheitsforum. Im Sinne einer kommunalen Gesundheitskonferenz ist es Austausch- und Arbeitsplattform für die kommunalen Akteure aus den Bereichen Politik, ambulanter und stationärer Versorgung, ÖGD, Selbsthilfe und weiterer.

Das Gesundheitsforum soll weiterentwickelt werden mit dem Ziel, auf kommunaler Ebene langfristig tragfähige Vernetzungsstrukturen zu schaffen, welche die wohnortnahe Gesundheitsförderung und Versorgung in den Kommunen stärken. Als erster Schritt ist die Aktualisierung der Bedarfslage unter Berücksichtigung der Folgen der Corona-Pandemie geplant. Mögliche Themen könnten unter anderem sein: die Nachwuchsgewinnung im Bereich Hebammen, die Versorgung von Obdachlosen oder die Schnittstellenprobleme bei psychiatrischen Patienten im Sinn eines Übergabemanagements.

4. Themenschwerpunkt Gh - psychische Gesundheit für Kinder und Jugendliche, inkl. der Corona bezogenen Folgen

Das Thema psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen soll 2022 und 2023 ein wesentliches Schwerpunktthema bei Gh sein. Zum einen hat ein psychisch gesundes Aufwachsen nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen ganz wesentlichen Einfluss auf die (psychische) Gesundheit über die ganze Lebensspanne. Die COPSY-Studie des Universitätskrankenhauses Eppendorf UKE Hamburg hat ergeben, dass ca. 30% der in die Studie einbezogenen Kinder und Jugendlichen unter Corona bezogenen psychosozialen Folgeerscheinungen leiden und bestimmte psychische Störungsbilder vermehrt festzustellen sind.

Gh wird zur Behandlung des Schwerpunktthemas ein Gesamtkonzept erstellen unter Beteiligung der Aufgabenbereiche

- Bündnis seelische Gesundheit für Kinder und Jugendliche („Bündnis junge Psyche“),
- Psychiatriekoordination
- Bereich Gesundheitsförderung
- Gesundheitsförderung im Stadtteil (geplant im Rahmen eines Folgeantrages an die Krankenkassen)

Inhaltlich sollen z.B. folgende Aspekte Teil des Konzepts werden:

Gesundheitsförderung und Prävention

- Erstellung einer Netzwerkkarte für gesundheitsfördernde Angebote für Kinder und Jugendliche stadtweit
- Dezentrale gesundheitsfördernde Angebote für Eltern und Kinder unter besonderer Berücksichtigung des Bindungsthemas für 0 bis 3-jährige,

niederschwellig in den Settings Kindertagesstätten, Familienzentren oder Gemeinschaftsunterkünften (GU). Hierzu sollen die bereits bestehenden Kooperationsbezüge zum Referat V verstärkt werden.
- Weiterführung und Ausbau des sehr erfolgreichen Schulprojektes „Verrückt? Na und!“.

Versorgung

- Optimierung der „Schnittstellen“ für verhaltensauffällige Jugendliche
- Initiierung von interdisziplinären und multiprofessionellen Fallkonferenzen im Rahmen des Bündnisses junge Psyche
- Versorgung von Jugendlichen mit Doppeldiagnosen

5. Themenschwerpunkt Gh - Versorgung schwer chronisch psychisch Kranker

In der Versorgung schwer chronisch psychisch Kranker bestehen erhebliche Defizite: es fehlen Versorgungsmodelle für pflegebedürftige schwer chronisch psychisch Kranke sowie ambulante Versorgungsmöglichkeiten wie ambulante psychiatrische Pflegedienste. Diese Themen sollen durch die Psychiatriekoordination in Zusammenarbeit mit Referat V und der Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft PSAG behandelt werden.

6. Erarbeitung eines inhaltlichen Konzeptes für die Infektionsepidemiologie und die Infektionsprävention in Zusammenarbeit mit den Bereichsleitungen und den Teams Infektionsschutz und Gesundheitsförderung

Die Erfahrungen aus der SARS-CoV-2 Pandemie zeigen, dass zum einen eine bessere Vorbereitung auf solche Krisensituationen dringend erforderlich ist, auf der anderen Seite aber auch eine kontinuierliche Infektionsprävention, insbesondere bezogen auf vulnerable Bevölkerungsgruppen.
Im Einzelnen gehören zu den langfristig notwendigen Aufgabenbereichen das Monitoring (=Surveillance von Infektionskrankheiten), das Containment (Abarbeitung von Ausbrüchen), die präventive Beratung (telefonisch Beratungen als auch niederschwellig aufsuchend z.B. in GUs) sowie die Erarbeitung einer kommunalen Präventionsstrategie inkl. stadtteilbezogener Ansätze.

7. Überprüfung und Weiterentwicklung fachlicher Konzepte von Aufgabenbereichen bei Gh - Zentrale Beratungsstelle für entwicklungsverzögerte und behindere Kinder ZEBBEK

In Zusammenarbeit mit dem Team der ZEBBEK und der zuständigen Bereichsleitung Kinder – und Jugendgesundheit 1 sollen sowohl die fachlichen Aspekte wie psychologische Testverfahren oder die aus fachlicher Sicht sinnvolle Zuordnung der Klient*innen zu Psycholog*innen oder Kinderärzt*innen als auch die Nachsorgeprozesse fachlich - inhaltlich gesichtet werden. In einem zweiten Schritt sollen in Zusammenarbeit mit Gh/L-B auch eine Optimierung der Abläufe durchgeführt werden. Das Gesamtkonzept soll verschriftlicht und im Gesundheitsausschuss vorgestellt werden.

8. Überprüfung und Weiterentwicklung fachlicher Konzepte von Aufgabenbereichen Gh - Aufsuchende Gesundheitshilfe aGH

In Zusammenarbeit mit dem Team der aGH und der zuständigen Bereichsleitung Kinder – und Jugendgesundheit 1 soll zum einen basierend auf den aktuellen medizinisch-fachlich – wissenschaftlichen Erkenntnissen ein fachlich- medizinische Konzept erstellt, zum anderen die Kooperationsbeziehungen zu den Gesundheitsberufen, insbesondere den Entbindungskliniken optimiert werden. Auch im Bereich der aGH sollen in einem zweiten Schritt die Abläufe optimiert werden. Das Gesamtkonzept soll verschriftlicht und im Gesundheitsausschuss vorgestellt werden.

9. Überprüfung und Weiterentwicklung fachlicher Konzepte von Aufgabenbereichen Gh - Medizinische Fachstelle für Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma

In Zusammenarbeit mit dem Team der Fachstelle und der zuständigen Bereichsleitung Medizinische Dienste sollen die psychologischen und psychiatrischen Diagnostik- und Therapiemethoden gemäß dem aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand optimiert sowie um niederschwellige und störungsübergreifende Stabilisierungskonzepte für Gruppen erweitert werden Ein weiterer Punkt ist die Erweiterung der Kooperationsbeziehungen zu universitären Einrichtungen und die Einbeziehung der Fachstelle in die Evaluierung z.B. von psychosozialen Beratungskonzepten.
Auch im Bereich der Fachstelle sollen in einem zweiten Schritt die Abläufe geprüft werden. Das Gesamtkonzept soll verschriftlicht und im Gesundheitsausschuss vorgestellt werden.

10. Überprüfung und Weiterentwicklung fachlicher Konzepte von Aufgabenbereichen Gh - Weiterentwicklung des inhaltlichen Konzeptes der Hebammenkoordinationsstelle

Die Hebammenkoordinationsstelle des Gh befindet sich noch im konzeptionellen und konkreten Aufbau. Grundlage für das Gesamtkonzept stellten unter anderem die Konzepte des bayrischen Hebammenverbandes dar. Derzeit werden bereits subsidiäre Beratungen und Untersuchungen von Schwangeren durchgeführt, in Bezug auf eine Hebammenkoordination ist das Konzept noch zu optimieren.

B. Agenda Gh/L-B

1. Digitalisierung Gh

- Besetzung der Stelle der/des Digitalisierungsbeauftragten

  Die Besetzung der Stelle der oder des Digitalisierungsbeauftragten ist eine wichtige Voraussetzung für die konzeptionelle und operative digitale Weiterentwicklung von Gh. Sobald die Voraussetzungen im Stellenplan geschaffen sind, wird die Ausschreibung der Stelle erfolgen. Gh geht davon aus, die Stelle bis Ende des Jahres besetzen zu können.

- Weiterer „Rollout“ des Dokumentenmanagementsystems

Gerade für die vielfältigen Dokumentationsaufgaben, die in den verschiedenen Aufgabenbereichen bei Gh anfallen, bietet das Dokumentenmanagementsystem zahlreiche Vorteile und Verbesserungspotenziale. Die Kommunikation innerhalb der Dienststelle wie auch mit anderen städtischen Adressaten lässt sich mit Hilfe des DMS besser strukturieren und nachvollziehbarer gestalten, da sämtliche Schriftstücke einschließlich E-Mails elektronisch zu Vorgängen zugeordnet werden können. Die Aktenführung erfolgt ortsunabhängig, rechts- und revisionssicher und das spätere Wiederauffinden von Informationen wird deutlich erleichtert. Insbesondere im Hinblick auf die durch die Corona-Pandemie geradezu explosionsartig gestiegene Menge des Schriftguts sollen hier schnell weitere Schritte erfolgen. Durch den Einsatz des DMS kann die Aufbewahrung, die Weitergabe und die Beseitigung von Schriftgut nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen ressourcenschonender gestaltet werden. Zunächst soll der Rollout bei den „fachneutralen“ Aufgaben z. B. in der Haushalts- und Personalverwaltung sowie den Rechtsvollzug ausgedehnt werden. Danach sollen Fachaufgaben Schritt für Schritt miterfasst werden. Hierfür ist ein geeignetes Umsetzungskonzept, das sowohl der Bedeutung der Aufgaben wie auch der Umsetzbarkeit Rechnung trägt, zu entwickeln. Der flächendeckende Einsatz des DMS ist eine wichtige Voraussetzung für die weitere Optimierung der Arbeitsprozesse und - in Verbindung mit der eingesetzten Fachsoftware - der Digitalisierung bei Gh.

- Erarbeitung einer „Digitalisierungsroadmap“

  Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der Stadtverwaltung ist in Zusammenarbeit mit den Bereichsleitungen, den Sachgebieten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Interessensvertretungen und mit Unterstützung durch DiP eine Gesamtstrategie für die Digitalisierung der Dienststelle Gh zu erarbeiten. Zur Entwicklung der Digitalisierungsstrategie sind die Aufgaben und Prozesse bei Gh einer eingehenden Analyse in Bezug auf Nutzen und Aufwand einer möglichen Digitalisierung zu unterziehen. Im Anschluss wird festgelegt, in welcher zeitlichen Reihenfolge die Umsetzung erfolgen soll. Die Darstellung erfolgt in Form einer Digitalisierungsroadmap. Hierfür wurde von DiP in Pilotprojekten ein Vorgehensmodell entwickelt, dass auch bei Gh zum Einsatz kommen soll.

2. **Ordnung des Stellenplans**

Infolge der Corona-Pandemie musste die Personalausstattung der Dienststelle schnell an die steigenden Anforderungen angepasst werden. Zeitweise waren mehr als 400 Personen bei Gh beschäftigt. Notwendige Anpassungen in den Stellenplanstrukturen sowohl in der „besonderen Aufgabenorganisation“ (BAO) zur Bekämpfung der Pandemie wie auch in der Allgemeinen Aufgabenorganisation (AAO) mussten aufgrund vorrangiger Aufgaben immer wieder zurückgestellt werden. Dies hat dazu geführt, dass die Stellenplanstruktur in einigen Teilen nicht mehr mit den tatsächlichen Organisationsstrukturen übereinstimmt. Zur Anpassung der Stellenplanstruktur an die aktuell vorliegenden bzw. notwendigen Organisationsstrukturen wird von Gh gerade eine Verwaltungsvorlage erstellt. Dabei sollen in einem ersten Schritt nur strukturelle Anpassungen erfolgen. Alle Stellen werden in Zusammenarbeit mit DiP den richtigen Bereichen und Sachgebieten zugeordnet. Soweit im Einzelfall noch erforderlich wird vorhandenes Personal in Zusammenarbeit mit PA den vorgesehenen Stellen zugeordnet. Sobald die Vorbereitungen und die Abstimmung mit den Interessenvertretungen abgeschlossen sind, soll die Anpassung der Stellenplanstruktur im Verwaltungsverfahren erfolgen.

Diese Struktur ist dann Grundlage für weitergehende zukünftige Anpassungen. Eine Änderung der Arbeitsinhalte und damit zusammenhängend der Arbeitsplatzbeschreibungen und letztlich der Stellenwerte wird Gegenstand der weiteren oben beschriebenen konzeptionellen Überlegungen zur Prozessanpassung und Digitalisierung sein. Entsprechende Entscheidungen über zukünftige Angebote, Konzepte und Strukturen werden jeweils im GA vorgestellt.

3. Personelle Verstärkung und Neustrukturierung der Verwaltung bei Gh

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass bei gesundheitlichen Krisenzuständen der Aufwand für die Umsetzung von Vorschriften, Weisungen und Mitteilungen, der zuständigen Bundes- und Landesbehörden enorm ansteigt. Insbesondere von der Kreisverwaltungsbehörde umzusetzende Maßnahmen müssen fachlich vorbereitet, umgesetzt und kontrolliert werden. Verstöße gegen Schutzvorschriften ziehen umfangreiche Verwaltungsarbeiten nach sich. Bei steigendem Personal- und Ressourceneinsatz werden auch die Hintergrunddienste für die Betreuung und Verwaltung des Personals, aber auch andere bewirtschaftende Bereiche (Haushalt, Räume, Ausstattung, IT) stark gefordert. Die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Personal für diese Aufgaben und die erforderliche Einarbeitung ist in der Krise kaum zu leisten. Deshalb ist es notwendig neben den medizinischen Diensten auch die Verwaltungsbereiche von Gh ausreichend „robust“ aufzustellen. Neben einer erweiterten Personalausstattung, die im Rahmen des ÖGD-Pakts realisiert werden soll, muss auch die Flexibilität im Hinblick auf Kenntnisse und Vertretungsmöglichkeiten weiter verbessert werden. Hierfür sind die Strukturen so anzupassen, dass die Anforderungen im Alltag wie auch in besonderen Lagen erfüllt werden können. Dabei kommt dem Personalmanagement aufgrund der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt, der sich veränderten gesellschaftlichen Strukturen und den wachsenden fachlichen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Bedeutung zu.

Zur internen Steuerung und ggf. Anpassung der operativen Aufgabenbereiche an die sich verändernden Anforderungen werden aussagefähige, regelmäßig zu erhebende Kennzahlen aus dem Dienstbetrieb notwendig. Hierbei gilt es einerseits die relevanten Sachverhalte möglichst umfassend abzubilden, andererseits den Aufwand in einem zu bewältigenden Maß zu halten. Im Zuge des ÖGD-Pakts soll deshalb eine Stelle für das Controlling geschaffen werden, die sich neben den regelmäßigen Arbeiten für die Planung und der Bewirtschaftung des Haushalts auch mit dem Aufbau eines Leistungscontrollings beschäftigt. Art und Umfang der zu erhebenden Kennzahlen ist dabei mit den Bereichs- und Sachgebietsleitungen sowie mit den Interessensvertretungen abzustimmen.

4. Zuschusswesen

Gh bezieht zur Umsetzung der Aufgaben im öffentlichen Gesundheitsdienst Fördermittel unterschiedlicher Institutionen, Bundes- und Landesbehörden; ist aber auch für die Bewirtschaftung städtischer Zuschüsse, die an andere Akteure in der Gesundheitsvorsorge gezahlt werden, zuständig. Die Anforderungen der Zuschussgeber an die Transparenz und Dokumentation der Mittelverwendung wurden in den letzten Jahren stark erweitert. Andererseits sind auch von der Stadt höhere Anforderungen, an die Zuschussempfänger zu stellen, um die sach- und

zweckgerechte Verwendung der ausgereichten Hausmittel transparent zu machen. Die in diesem Zusammenhang anfallenden Verwaltungsaufgaben sollen - soweit möglich und sinnvoll - zentralisiert werden. Ziel ist eine professionelle Bearbeitung anhand einheitlicher Standards in Abstimmung mit den zuständigen Zuschussgebern und stadtinternen Stellen. Zudem sind die aktuell gewährten Zuschüsse im Hinblick auf die Aufgabenstellungen und Prioritäten des öffentlichen Gesundheitsdienstes in Abstimmung mit dem Gesundheitsausschuss zu hinterfragen und ggf. neu aufzustellen.

Weitere Aufgaben ergeben sich im Zusammenhang mit der Neuzuordnung von Aufgaben bei der Vergabe von Lieferungen und Leistungen, Arbeitssicherheit, Datenschutz sowie der Strukturierung der Stabstelle für besondere Gefahrenlagen (Stab BesoGef).
Der größere Teil der genannten Organisationsaufgaben kann erst dann in Angriff genommen werden, wenn die SARS-COV-2-Pandemie unter Kontrolle ist, da die aktuelle Lage alle bei Gh verfügbaren Kräfte bis zur Belastungsgrenze fordert. In einem ersten Schritt werden jedoch bis zum Jahresende, die zum Haushalt 2022 beantragten Stellen konkreter beschrieben und die Ausschreibung und Besetzung vorbereitet. Sollte die Stellenbesetzung der geförderten Stellen bereits zu Jahresbeginn 2022 möglich sein, wird Gh dies in Abstimmung mit PA vorantreiben, um die o. g. Maßnahmen unter Einbeziehung des neuen Personals möglichst bald beginnen zu können.