

Vorlage Nr. GA 20/2023		
für die Sitzung des Gesundheitsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	ja	Anzahl Anlagen: 0

Aktuelle Situation des Gesundheitsamtes

A Problem

Es ist bekannt, dass das Gesundheitsamt bereits seit längerem und in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen ist. Zusätzlich ist das Gesundheitsamt in den vergangenen Jahren mit der Bewältigung der Coronapandemie in besonderem Maße gefordert gewesen. Neben diesen zweifelsfrei enormen Herausforderungen ergaben sich allerdings auch Chancen für eine zukünftige Entwicklung. Bezüglich des Fachkräftemangels sind durch den Magistrat verschiedene Maßnahmen getroffen worden. Das Dezernat möchte auch vor dem Hintergrund des Ausscheidens der aktuellen Gesundheitsamtsleitung im Folgenden die aktuelle Situation darstellen und in Teilen bewerten:

1. Fachkräftemangel:

Die tariflichen und freiwilligen kommunalen Zulagen konnten die Attraktivität des Gesundheitsamtes als potenzieller Arbeitgeber für Ärzte verbessern, Konkurrenzfähigkeit ist aber noch immer nicht hergestellt. So gelang es dennoch während und auch nach der Coronapandemie langjährig klinisch tätige Ärzte für eine Tätigkeit im Gesundheitsamt zu gewinnen. Für das Gewinnen und Binden junger Ärzt:innen bedarf es allerdings unverändert einer Konkurrenzfähigkeit zu klinisch tätigen Ärzt:innen oder zumindest einer Konkurrenzfähigkeit zu ähnlichen Tätigkeiten wie beispielsweise beim Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK).

Vor dem Hintergrund des ärztlichen Fach- und Führungskräftemangels wurde der multiprofessionelle Ansatz im Gesundheitsamt Bremerhaven noch weiter verstärkt. Auch durch Erfahrungen der Coronapandemie wurde nichtmedizinisches akademisches Führungspersonal zur Unterstützung der Ärzt:innen gewonnen.

Neben dem ärztlichen Bereich bestehen aber auch bei medizinischem Assistenzpersonal, in der Verwaltung und bei den Sozialarbeitern die bekannten Probleme des Fachkräftemangels auch für das Gesundheitsamt Bremerhaven.

2. Belastungssituation:

Die Belastung während der Coronapandemie war nicht nur für die direkt mit der Bekämpfung der Folgen der Coronapandemie beschäftigten Mitarbeiter, sondern auch für die mit der Durchführung der übrigen Aufgaben des Gesundheitsamtes betrauten Mitarbeiter:innen exorbitant. Klassische Strukturen wurden verlassen, es war ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erforderlich. Mit Beendigung der Coronapandemie in der öffentlichen Wahrnehmung war die Belastung für die Mitarbeiter und Führungskräfte

keinesfalls beendet. Die ordnungsgemäße Abwicklung der Prozesse, Strukturen und Finanzen fordert bis heute weiter.

Die Wiederaufnahme eines Regeldienstes wurde zum einen durch das Fehlen von Führungskräften, als auch durch pure Erschöpfung, als auch durch das Nichterledigen von Routineaufgaben während der Coronapandemie erschwert.

Aus Fürsorgegründen aber auch aus organisatorischen Gründen wäre daher eine Phase der Rekonvaleszenz (medizinisch: Wiederherstellung der Gesundheit nach einer Erkrankung oder Verletzung; nach dem Wortsinn aus dem Lateinischen: Wieder kräftig werden) notwendig. Um die Entwicklungschancen des Paktes für den Öffentlichen Gesundheitsdienst für das Gesundheitsamt Bremerhaven optimal nutzen zu können, war es allerdings notwendig, nahtlos in eine Phase der Digitalisierung und Organisationsentwicklung überzugehen. Dieser nahtlose Übergang fordert Führungskräfte und Mitarbeiter im besonderem Maße, ist letztlich aber alternativlos.

3. Chancen:

Die finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten der verschiedenen Säulen des Paktes für den Öffentlichen Gesundheitsdienst sind eine Option, Handlungsfähigkeit zu erhalten und zu gestalten. Neben personellen und organisatorischen Anpassungen kann dabei auch die strategische Ausrichtung des Gesundheitsamtes Bremerhaven entscheidend mitgestaltet werden. Vor dem Hintergrund chronisch klammer Kassen der öffentlichen Hand und der aktuellen internationalen Herausforderungen besteht für den öffentlichen Gesundheitsdienst in Bremerhaven eine einmalige Chance der (Neu-)Ausrichtung.

B Lösung

Der im Gesundheitsamt eingeschlagene Weg der Organisationsentwicklung, Digitalisierung und (Neu-)Ausrichtung wird konsequent fortgesetzt. Dabei wird die besondere Belastungssituation der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zur Kenntnis genommen und ausreichend berücksichtigt.

C Alternativen

Aus Sicht des Dezernates ist der beschriebene Weg alternativlos.

D Auswirkungen des Beschlussvorschlags

Anhaltspunkte für Auswirkungen nach § 35 Abs. 2 Satz 2 der Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung liegen nicht vor.

E Beteiligung / Abstimmung

Keine.

F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird vorgenommen.

G Beschlussvorschlag

Der im Gesundheitsamt eingeschlagene Weg der Organisationsentwicklung, Digitalisierung und (Neu-)Ausrichtung wird konsequent fortgesetzt. Dabei wird die besondere Belastungssituation der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zur Kenntnis genommen und ausreichend berücksichtigt.

Neuhoff
Bürgermeister