

Anlage 2



Das Gesundheitsamt Bremerhaven der Zukunft

Präsentation der Ergebnisse im Rahmen der
Organisationsentwicklung und Empfehlung zur Umsetzung im
Gesundheitsamt Bremerhaven

Bremerhaven, 19. Februar 2025

/ Für die öffentliche Hand von morgen /

Ich freue mich, Ihnen heute das Umsetzungskonzept für das Modell „Gesundheitsamt der Zukunft“ präsentieren zu dürfen.



**Dr. Christina
Maria Huber**

**Stellvertretende Projektleitung im gemeinsamen Projekt für
das Gesundheitsamt Bremerhaven**

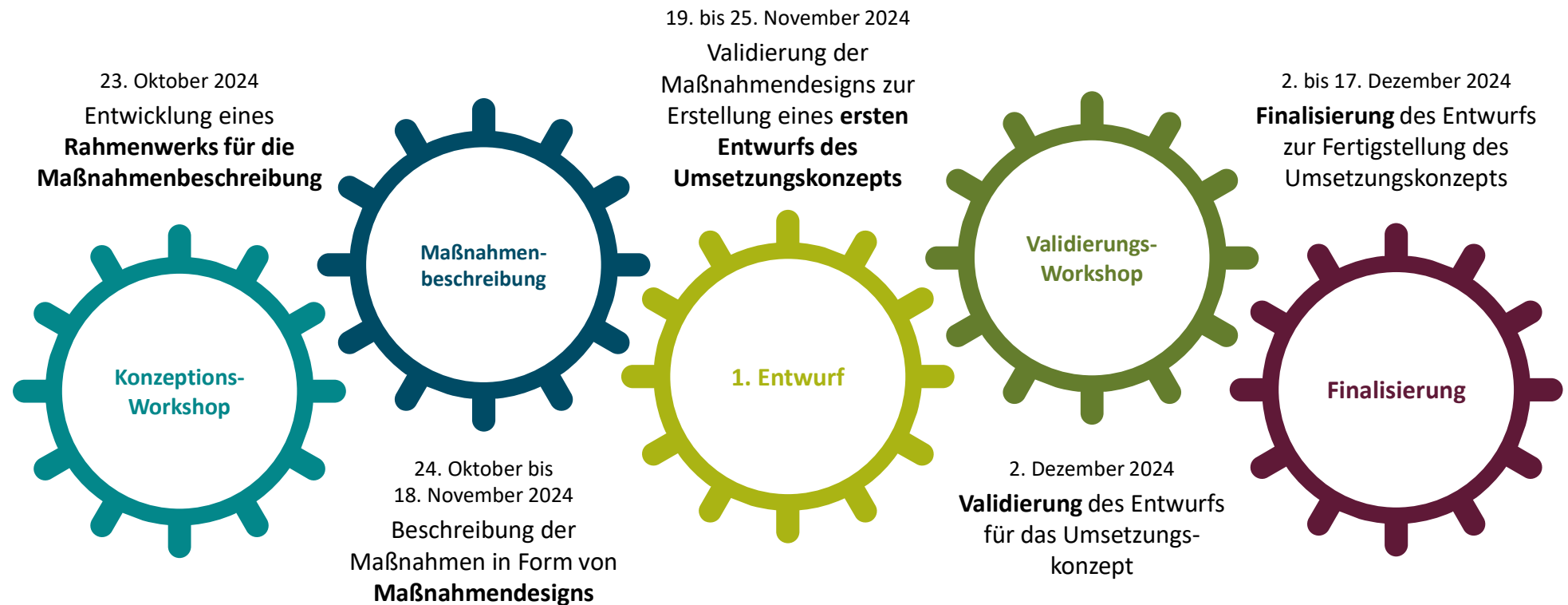
Wir stellen Ihnen heute das Umsetzungskonzept vor, das wir nach Ihrer Richtungsentscheidung im September mit dem Gesundheitsamt erarbeitet haben.

Agenda unserer Präsentation

1. Erarbeitung des Umsetzungskonzepts
2. Das Modell „Gesundheitsamt der Zukunft“ im Überblick
3. Das Umsetzungskonzept im Überblick
4. Beschlussvorlage
5. Diskussion

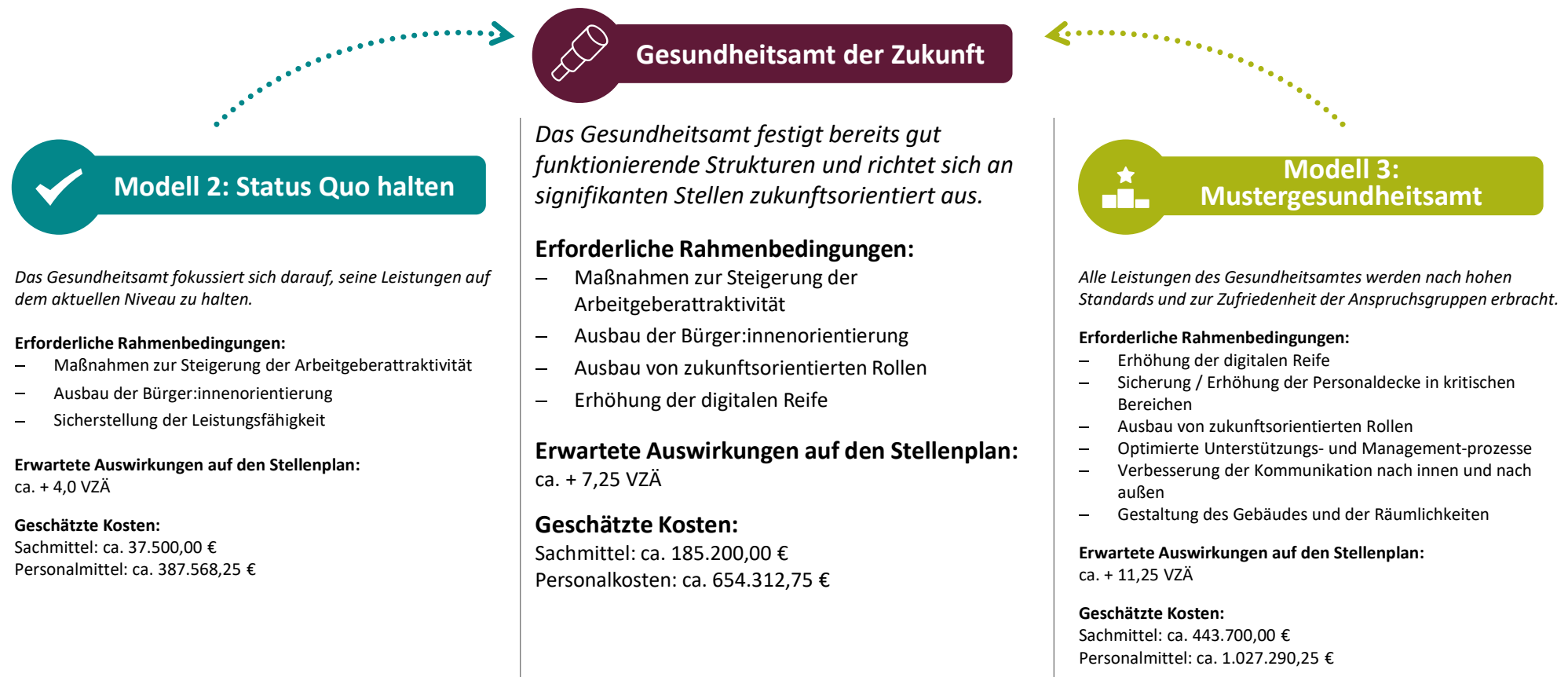
Kurzer Rückblick: Erarbeitung des Umsetzungskonzepts

Das vorliegende Umsetzungskonzept wurde von September bis Dezember 2024 in einem iterativen Prozess mit den Beteiligten erarbeitet.



Das Modell „Gesundheitsamt der Zukunft“ im Überblick

Das Modell „Gesundheitsamt der Zukunft“ beinhaltet zentrale Elemente der Modelle „Status Quo halten“ und „Mustergesundheitsamt“.

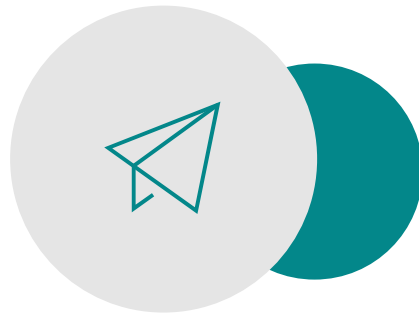


Die dargestellten Kosten basieren auf der Vorlage der Personalkosten des Senators für Finanzen. Sie setzen sich aus Personalkosten inkl. Nebenkosten + Arbeitsplatzkosten + Gemeinkosten zusammen. Es wurde keine Personalbemessung vorgenommen. Die Kosten sind statisch. Die dargestellten Auswirkungen auf den Stellenplan beinhalten nicht die aktuell vorhandenen befristeten PÖGD-Stellen.

Vorstellung des Umsetzungskonzepts

Das Umsetzungskonzept umfasst fünf wesentliche Elemente.

Umsetzungs- konzept



Das Umsetzungskonzept umfasst folgende Aspekte:

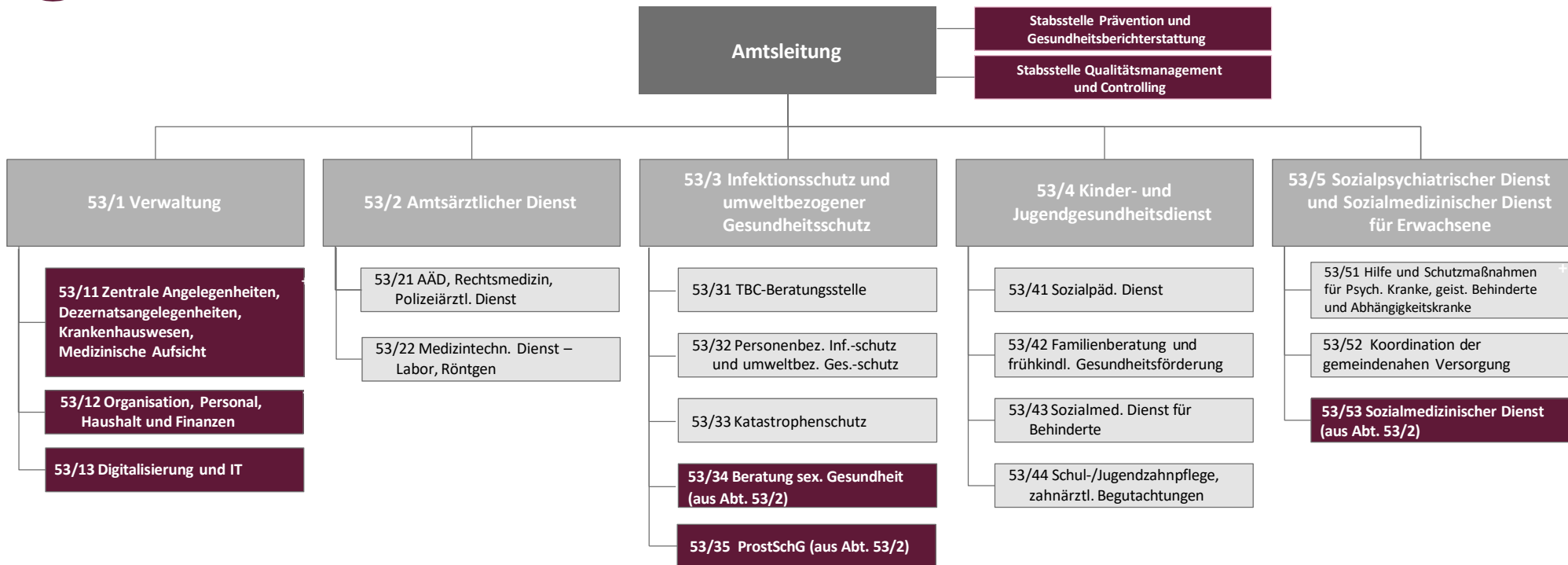
1. Aufbauorganisation
2. Ablauforganisation
3. Grobes Ressourcenkonzept
4. Umsetzungsplan
5. Steuerung und Kommunikation

Vorstellung des Umsetzungskonzepts

Aufbauorganisation

Das Modell hat zum Ziel, durch gezielte Schwerpunktsetzung das Gesundheitsamt zukunftsorientiert auszurichten – dies zeigt sich auch an Anpassungen der Struktur.

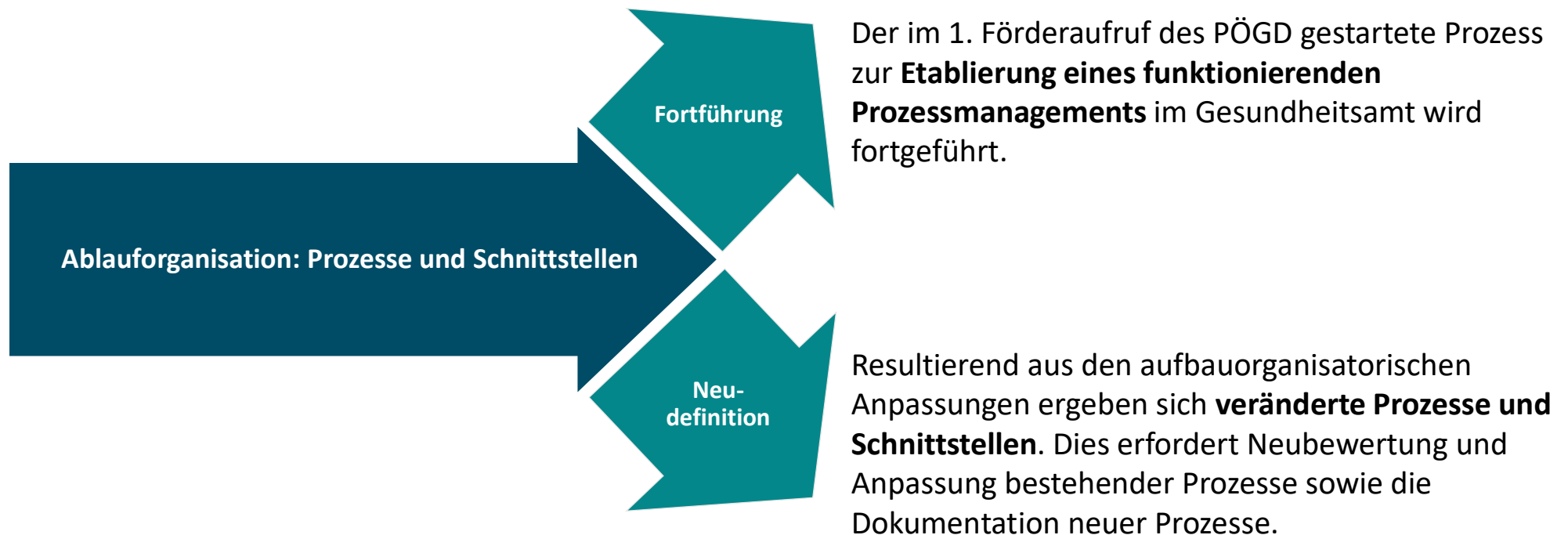
Veränderungen in der Aufbauorganisation



Vorstellung des Umsetzungskonzepts

Ablauforganisation

Aus der Maßnahmenumsetzung des Modells ergeben sich in Hinblick auf die Ablauforganisation zwei Stränge: Fortführung und Neudefinition.



Die Fortführung des Prozessmanagements im Gesundheitsamt ist künftig eine Aufgabe der Stabsstelle Qualitätsmanagement.

Prozessdokumentation

- Großteil der Kern-, Neben- und Managementprozesse ist dokumentiert
- Grundlage für alle weiteren Schritte zum Aufbau eines Prozessmanagements geschaffen
- Bewusstsein für die Notwendigkeit dokumentierter und optimierter Prozesse im Gesundheitsamt geschärft

Qualitätssicherung: Prozesskritik und Identifikation von Digitalisierungspotenzialen

- Aktuell Qualitätssicherung der dokumentierten Prozesse durch PD
- Prozesskritik sowie Identifikation von Digitalisierungspotenzialen
- Nächste Schritte:
 - entsprechende Überarbeitung der Prozesse
 - Dokumentation in Viflow

Umsetzung und Verstetigung

- Weiterentwickelte Prozesse werden in die jeweiligen Fachabteilungen zurückgegeben, um deren Anwendung sicherzustellen
- Staffelung nach Fertigstellung empfohlen



- Direkt nach Implementierung der optimierten Prozesse: Etablierung eines regelmäßigen und kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP)
- Ziel: Prozessmanagement verstetigen und lebendig halten

Vorstellung des Umsetzungskonzepts

Grobes Ressourcenkonzept

Einige der avisierten Maßnahmen erfordern den Einsatz von zusätzlichen Personalressourcen.

Auswirkung auf Personalressourcen

- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2025 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen
- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2026 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen

Maßnahme	Personalressourcen
2.1 Rollenbasiertes Schulungs- und Fortbildungskonzept	0,25 VZÄ EG11 ◆
2.27 Ausbau des Qualitätsmanagements	1,0 VZÄ EG12 ◆
3.13 Ausbau der Stabsstelle Kommunale Gesundheitsförderung und Prävention	1,0 VZÄ EG12* ◆
3.19 Ausbau Kommunale Gesundheitsberichterstattung	0,5 VZÄ EG13 ◆ 0,5 VZÄ EG13 ◆
3.21 Ausbau eines Pools an Expert:innen für psychosoziale Krisen	1,25 VZÄ EG12** ◆ 0,75 VZÄ EG12** ◆
3.29 Allgemeine Erreichbarkeit erhöhen: Ausweitung der Öffnungszeiten	1,0 VZÄ EG5 ◆
3.38 „Große Umorganisation“ Abteilung 1	1,0 VZÄ EG11 ◆

Alle Schätzungen sind auf Basis von Erfahrungen und/oder der Recherche von vergleichbaren Beispielen erfolgt.

Es wurde keine Personalbemessung vorgenommen.

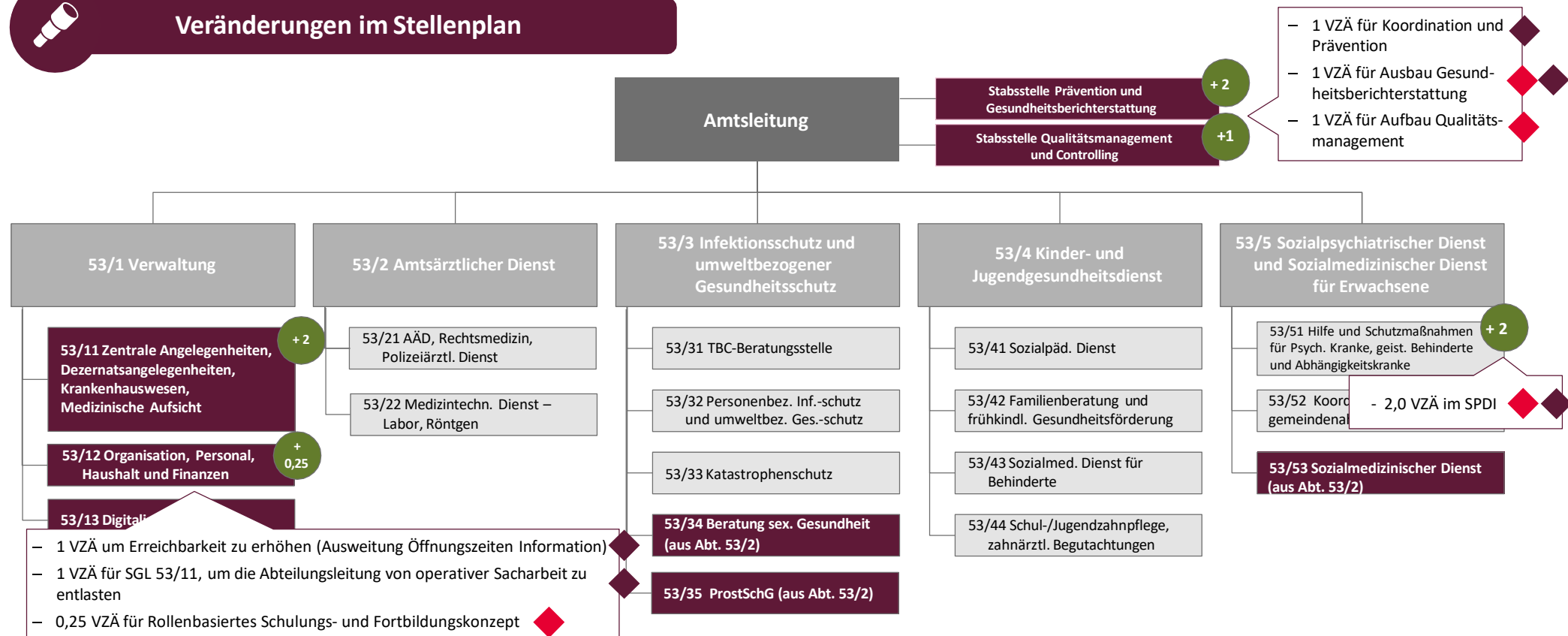
* Ggf. Prüfung der Eingruppierung der Stabsstellenleitung erforderlich.

** Vergleichbar mit EG S14

In dem Modell „Gesundheitsamt der Zukunft“ erfolgt eine Anpassung der Aufbauorganisation und Stellenaufstockung zur Verbesserung der Leistungen.

- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2025 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen
- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2026 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen

Veränderungen im Stellenplan



Die finanziellen Implikationen in Hinblick auf die benötigten Personalressourcen des Modells „Gesundheitsamts der Zukunft“



Finanzielle Implikationen der notwendigen Personalressourcen

Das Modell „**Gesundheitsamt der Zukunft**“ beinhaltet einen Stellenzuwachs von ca. **+ 7,25 VZÄ** mit geschätzten Personalkosten von ca. **654.312,75 €** (jährliche Personalkosten). Davon entfallen ca. **+ 3,0 VZÄ** mit geschätzten Personalkosten von ca. 290.145,75 € auf das Jahr 2025 und ca. **+ 4,25 VZÄ** mit geschätzten Personalkosten von ca. 364.176,00 € auf das Jahr 2026.

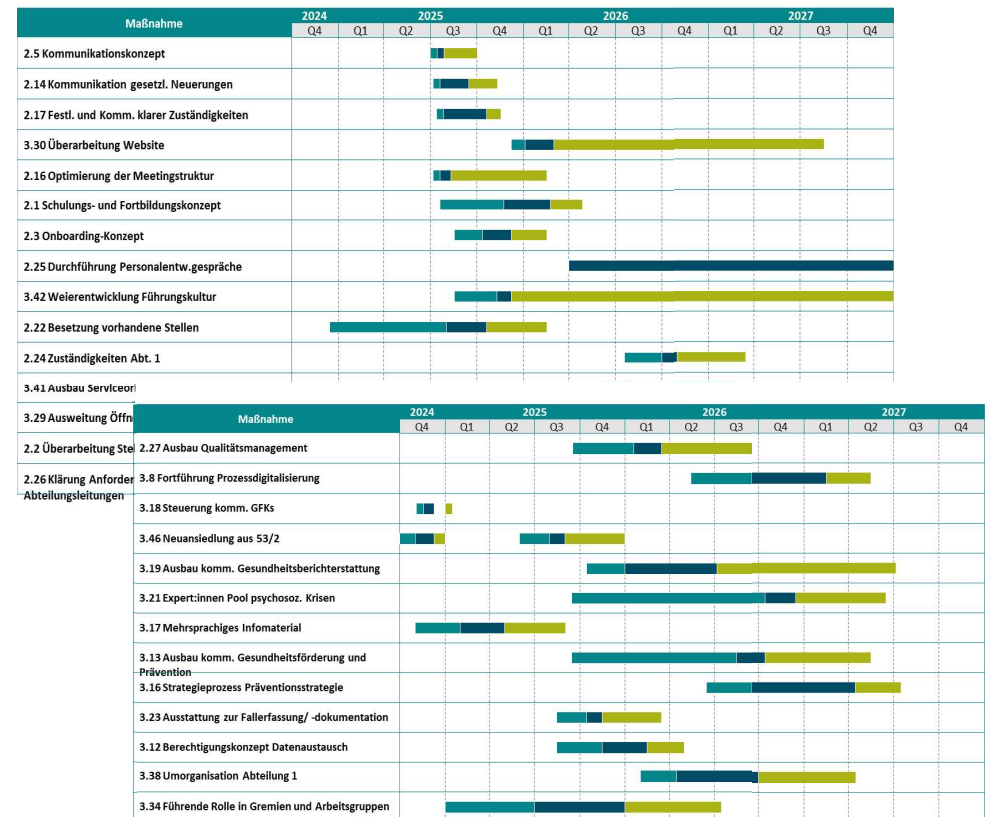


Vorstellung des Umsetzungskonzepts

Umsetzungsplan

Der Umsetzungsplan umfasst ein Gantt-Diagramm aller Maßnahmen, das Zeitrahmen und Abfolgen abbildet.

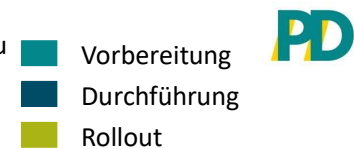
- Auf Basis der **vorgelegten Maßnahmendesigns** haben wir die Planungen für die Maßnahmen miteinander **abgeglichen, strukturiert und bei Bedarf angepasst**.
- Die Zeitplanung ist **in drei Schritten** angegeben: Vorbereitung, Durchführung und Roll-Out.
- Handlungsleitend für die **Abfolge** waren:
 - die angegebene Priorität zur Einordnung des gewünschten Starts
 - Abhängigkeiten zwischen einzelnen Maßnahmen wie in den Maßnahmendesigns definiert und/oder darüber hinaus identifiziert
 - die angemessene Belastung einzelner Organisationseinheiten im Gesundheitsamt
- Bei Bedarf wurden aufgrund von beeinflussenden Jahresereignissen (wie Feiertage oder Ferien) **Anpassungen** vorgenommen.



Ein Gantt-Diagramm ist ein Instrument des Projektmanagements, das die zeitliche Abfolge von Aktivitäten grafisch in Form von Balken auf einer Zeitachse abbildet.

Der Umsetzungsplan für das Modell „Gesundheitsamt der Zukunft“ 1/2

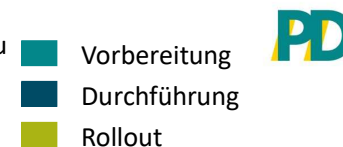
- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2025 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen
- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2026 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen



Maßnahme	2024	2025				2026				2027				Erforderliche Sachkosten
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
2.5 Kommunikationskonzept				■	■									0 €
2.14 Kommunikation gesetzlicher Neuerungen				■	■									0 €
2.17 Festlegung u. Kommunikation Zuständigkeiten				■	■									0 €
3.30 Überarbeitung Website						■	■	■	■	■	■	■	■	0 €
2.16 Optimierung der Meetingstruktur				■	■									0 €
2.1 Schulungs- und Fortbildungskonzept ◆		■	■	■	■	■	■	■	■					5.000 €
2.3 Onboarding-Konzept				■	■									0 €
2.25 Durchführung Personalentwicklungsgespräche						■	■	■	■	■	■	■	■	0 €
3.42 Weiterentwicklung Führungskultur				■	■									60.000 €
2.22 Besetzung vorhandener Stellen	■	■	■	■	■									0 €
2.24 Zuständigkeiten Abt. 1								■	■	■	■	■	■	0 €
3.41 Ausbau Serviceorientierung							■	■	■	■	■	■	■	30.000 €
3.29 Ausweitung Öffnungszeiten ◆								■	■	■	■	■	■	0 €
2.2 Überarbeitung Stellenbeschreibungen					■	■	■	■	■	■	■	■	■	0 €
2.26 Klärung Anforderungen nicht-ärztl. Abteilungsl.				■	■	■	■	■	■					0 €

Der Umsetzungsplan für das Modell „Gesundheitsamt der Zukunft“ 2/2

- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2025 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen
- ◆ Stellenfreigabe im Jahr 2026 notwendig, um Stellenbesetzung zu ermöglichen und Maßnahmen umzusetzen



Maßnahme	2024	2025				2026				2027				Erforderliche Sachkosten
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
2.27 Ausbau Qualitätsmanagement ◆														0 €
3.8 Fortführung Prozessdigitalisierung														0 €
3.18 Steuerung kommunaler GFKs														0 €
3.46 Neuansiedlung aus 53/2														0 €
3.19 Ausbau komm. Gesundheitsberichterstattung ◆◆														5.000 €
3.21 Expert:innen Pool psychosoz. Krisen ◆◆														0 €
3.17 Mehrsprachiges Infomaterial														12.500 €
3.13 Ausbau Gesundheitsförderung und Prävention ◆														0 €
3.16 Strategieprozess Präventionsstrategie														50.000 €
3.23 Ausstattung zur Fallfassung/ -dokumentation														20.700 €
3.12 Berechtigungskonzept Datenaustausch														0 €
3.38 Umorganisation Abteilung 1 ◆														0 €
3.34 Präsenz in Gremien und Arbeitsgruppen														2.000 €

Vorstellung des Umsetzungskonzepts

Steuerung und Kommunikation

Aufgrund der Vielzahl von Maßnahmen ist es empfehlenswert, eine Steuerungsstruktur vergleichbar mit einem Programmmanagement einzurichten.



Programm

„Ein Programm ist eine temporäre, flexible Organisation, die ein Portfolio von Projekten anordnet, strukturiert und implementiert, um eine Wirkung und einen Mehrwert zu erzielen.“

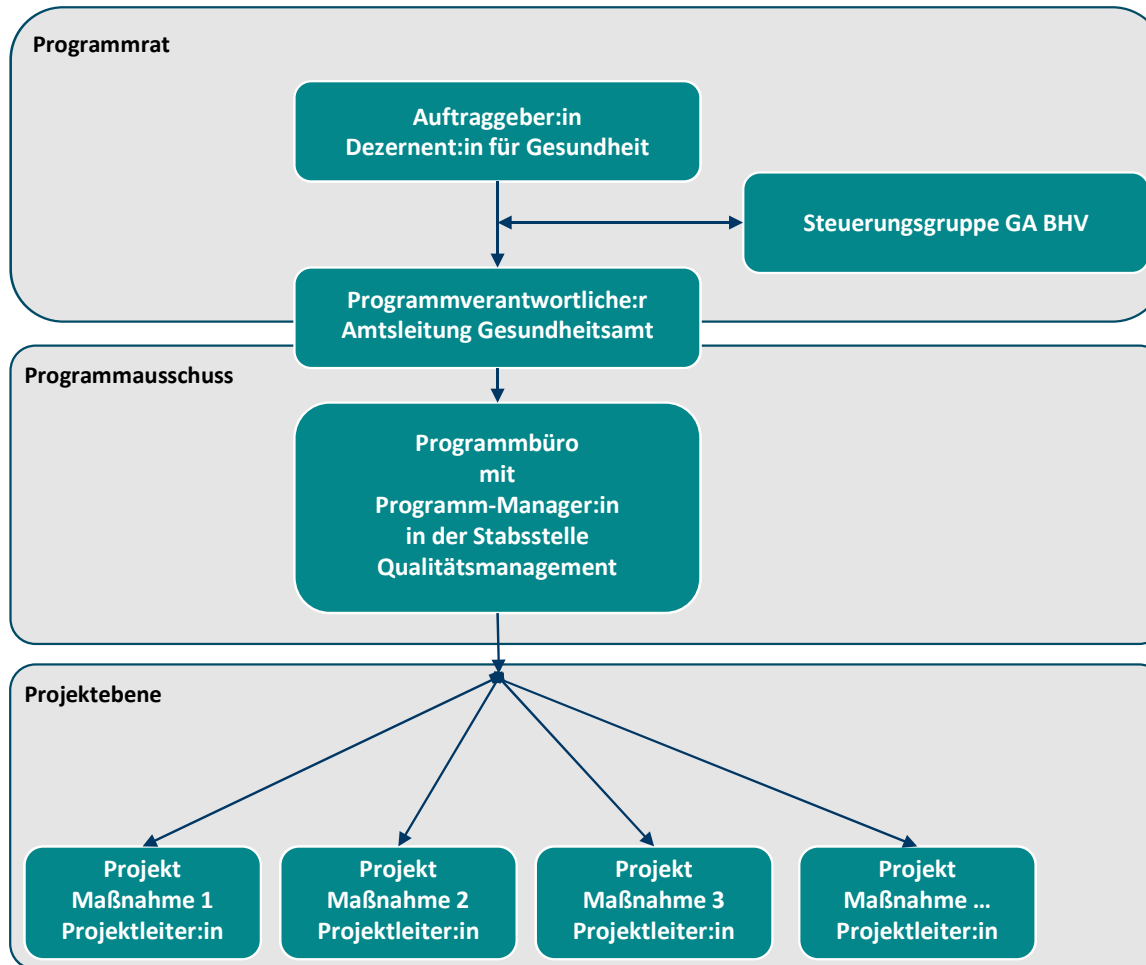
Das Programm spannt einen Schirm, unter dem die Projekte koordiniert werden können.“

„Ein Projekt ist ein zeitlich begrenztes Vorhaben, mit dem Ziel, ein einmaliges Produkt, eine einmalige Dienstleistung oder ein einmaliges Ergebnis zu schaffen.“

Projekt



Eine geeignete Programmstruktur für die Umsetzung der Maßnahmen im GA BHV umfasst drei zentrale Steuerungsebenen.



Verantwortung: Strategische Steuerung des Programms
Regeltermine: Quartalsweise



Verantwortung: Operative Steuerung des Programms und Kommunikation
Regeltermine: Monatlich



Verantwortung: Durchführung der operativen Projektaktivitäten
Regeltermine: Wöchentlich

Beschlussvorlage

Die Beschlussvorlage des Gesundheitsamts und der Steuerungsgruppe liegt Ihnen vor.

Zusammenfassung



Diskussion

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anmerkungen zu unserem Vorschlag.



Haben Sie Fragen oder Anmerkungen?

Ihre Ansprechpersonen für das gemeinsame Projekt der Organisationsentwicklung im Gesundheitsamt



Anna Hombeck

Senior Managerin (Standort Hamburg)

M +49 162 34 46 204

Anna.Hombeck@pd-g.de



Dr. Christina Maria Huber

Managerin (Standort Hamburg)

M +49 152 06 33 96 18

Christina.Huber@pd-g.de



Arne-Lars Winter

Manager (Standort Düsseldorf)

M +49 172 58 17 821

Arne-Lars.Winter@pd-g.de

info@pd-g.de
www.pd-g.de

PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH
Friedrichstraße 149, 10117 Berlin
T +49 30 25 76 79 - 0
F +49 30 25 76 79 - 199

Diese Präsentation ist Eigentum der PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH.
Jede Verwertung, Weitergabe oder Verwendung der Präsentation ohne Zustimmung ist unzulässig.
© 2024 PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH





PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH

Friedrichstraße 149, 10117 Berlin

T +49 30 25 76 79 - 0

F +49 30 25 76 79 - 199

info@pd-g.de

www.pd-g.de



Diese Präsentation ist Eigentum der PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH.
Jede Verwertung, Weitergabe oder Verwendung ohne Zustimmung ist unzulässig.
© 2024 PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH

