



# Methoden & Indikatoren zur objektiven, sozialräumlichen bedarfsgerechten Personalbedarfsplanung im ÖGD am Beispiel der Schuleingangsuntersuchung in NRW

Kayvan Bozorgmehr & Michal Hudák  
AG2 - Bevölkerungsmedizin und Versorgungsforschung  
Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Universität Bielefeld

## Hintergrund

Die personelle Aufstockung, Modernisierung und Vernetzung aller Gesundheitsämter sind die angestrebten Ziele des „Paktes für den Öffentlichen Gesundheitsdienst“ (2020).

Um Resilienz der Organisationsstrukturen im Öffentlichen Gesundheitsdienst zu erreichen, sollten der Personalausbau sowie die Erstellung von Personalplanungskonzepten auf einer ständigen Organisationsanalyse/-entwicklung unter Beteiligung der Public Health-Forschung und ÖGD-Praxis der Landes- und kommunalen Ebenen basieren.

Die Personalplanung im ÖGD kann und sollte abgestimmt mit Bevölkerungsbedarfen auf kommunaler Ebene dazu beitragen, Engpässe zu vermeiden und Personalressourcen besser zu verteilen. Die Einführung einer Indikatoren-gestützten, evidenzbasierten Personalbedarfsplanung auf kommunaler Ebene könnte die flächendeckende und bedarfsgerechte Aufgabenerfüllung in adäquater Qualität und Quantität unterstützen.

## Ziel

Am Beispiel der Kernaufgabe **der Schuleingangsuntersuchung** im Fachbereich des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes (KJGD) sollten die bedarfsgerechten Personalressourcen gemessen in Vollzeitäquivalenten nach Personalgruppen objektiviert werden.

Im Vordergrund steht die Planung einer angemessenen, d.h. am Bedarf orientierten, Anzahl von Gesundheitsfachkräften mit entsprechender Qualifikation und Motivation für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung (WHO 2016).

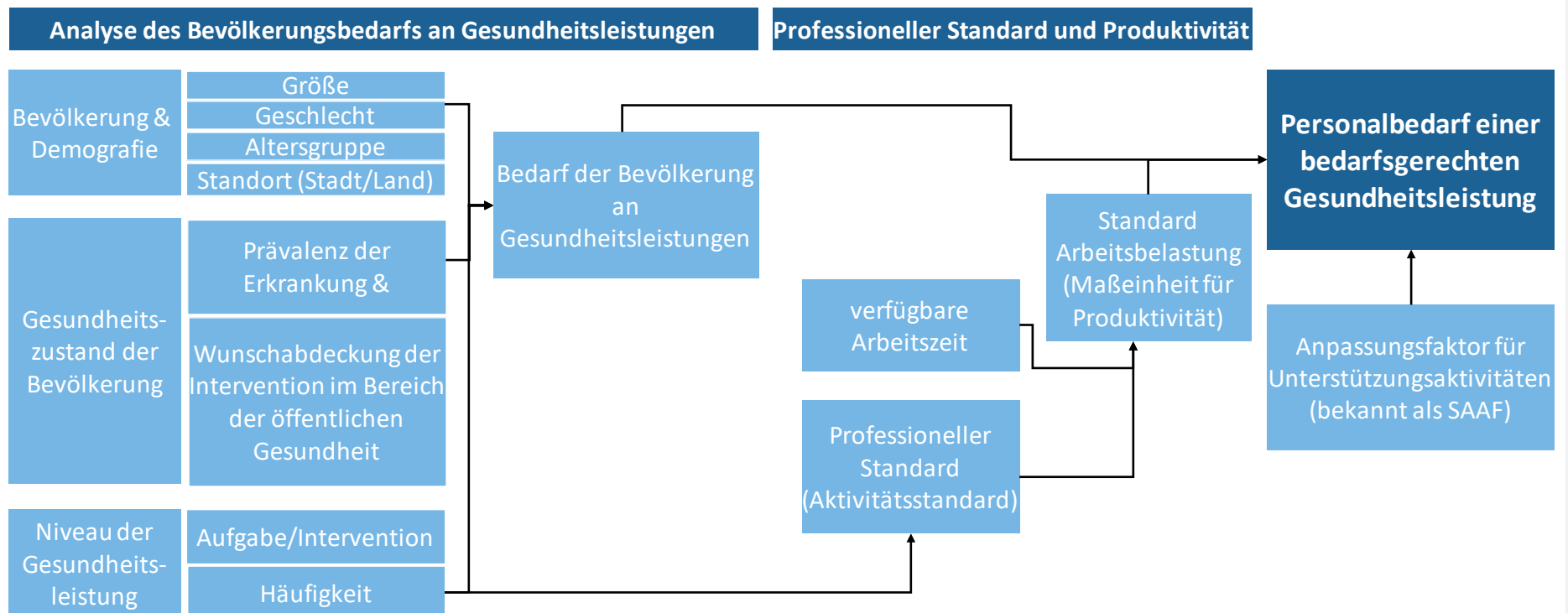
## Methoden

Zur Ermittlung von Personalressourcen für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung werden die Methoden der bedarfsgerechten Gesundheitspersonalplanung, englisch: „*population needs-based health workforce planning methodology*“ (Asamani et al. 2021a,b) herangezogen.

## Nutzen und Verwendung der Ergebnisse

Mithilfe einer bedarfsgerechten Gesundheitspersonalplanung für die Schuleingangsuntersuchung kann sowohl die Entscheidungs- und Planungsgrundlage des Personalausbaus im Fachbereich des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes als auch auf langfristige Sicht die sozialkompensatorische Aufgabe der frühkindlichen Vorsorge und Früherkennung unterstützt werden. Im Falle der Machbarkeit kann eine Ausweitung auf andere Dienstaufgaben erfolgen.

**Abbildung 1.** Konzeptioneller Rahmen einer bedarfsgerechten Gesundheitspersonalplanung



SAAF (Support activities adjustment factor) mathematisch ausgedrückt als Kehrwert des Anteils der Zeit, die einer Gesundheitsfachkraft für direkte Pflegeaktivitäten pro Person bleibt

Quelle: angepasste Abbildung von Asamani et al. 2021a

## Literaturverzeichnis:

- Asamani, James Avoka; Christmals, Christmal Dela; Reitsma, Gerda Marie (2021a): Advancing the Population Needs-Based Health Workforce Planning Methodology: A Simulation Tool for Country Application. In: International Journal of Environmental Research and Public Health 18 (4), S. 2113. DOI: 10.3390/ijerph18042113.
- Asamani, James Avoka; Christmals, Christmal Dela; Reitsma, Gerda Marie (2021b): The needs-based health workforce planning method: a systematic scoping review of analytical applications. In: Health policy and planning 36 (8), S. 1325–1343. DOI: 10.1093/heapol/czab022.
- Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (2020). Online verfügbar unter [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/O/OEGD/Pakt\\_fuer\\_den\\_OEGD.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/O/OEGD/Pakt_fuer_den_OEGD.pdf), zuletzt geprüft am 10.11.2022.
- WHO (2016): Global strategy on human resources for health. Workforce 2030. Geneva: World Health Organization.

Kontakt:  
info@oegd-forte.de  
www.oegd-forte.de

UNIVERSITÄT  
BIELEFELD

Fakultät für  
Gesundheitswissenschaften

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages