



Weltgesundheitsorganisation

REGIONALBÜRO FÜR **Europa**

Regionalkomitee für Europa

EUR/RC69/9

69. Tagung

Kopenhagen, 16.–19. September 2019

20. August 2019

190376

Punkt 5 d) der vorläufigen Tagesordnung

ORIGINAL: ENGLISCH

Der Umgestaltungsprozess in der WHO und seine Folgen für die Europäische Region

Auf der 61. Tagung des WHO-Regionalkomitees für Europa im Jahr 2011 verpflichtete sich die Regionaldirektorin, jährlich über die Reform der WHO und deren Auswirkungen auf die Arbeit in der Europäischen Region Bericht zu erstatten.

Um das 2018 angenommene Dreizehnte Allgemeine Arbeitsprogramm der WHO 2019–2023 erfolgreich umsetzen und eine Führungsrolle hinsichtlich der Verwirklichung von Ziel 3 der Ziele für nachhaltige Entwicklung und anderer gesundheitsbezogener Nachhaltigkeitsziele übernehmen und die erforderlichen Maßnahmen einleiten zu können, schlug die WHO einen Kurs der grundlegenden Umgestaltung ein, der nahtlose Arbeitsabläufe auf allen drei Ebenen der Organisation gewährleisten und ihre Arbeit im Rahmen der umfassenderen Reformierung des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen neu ausrichten soll.

Das vorliegende Dokument befasst sich mit den wichtigsten Entwicklungen in Verbindung mit diesem Übergangsprozess und mit deren Folgen für die Arbeit des WHO-Regionalbüros für Europa. Es beinhaltet eine Aktualisierung des Berichts, der 2018 der 68. Tagung des Regionalkomitees vorgelegt wurde.

Der vorliegende Bericht wird dem Regionalkomitee auf dessen 69. Tagung zur Prüfung vorgelegt.

Einführung

1. Auf der 61. Tagung des WHO-Regionalkomitees für Europa im Jahr 2011 verpflichtete sich die Regionaldirektorin, die Mitgliedstaaten in der Europäischen Region in regelmäßigen Abständen über den Reformprozess in der WHO auf dem Laufenden zu halten. Später wurde dieselbe Verpflichtung in Bezug auf die Umgestaltung der WHO eingegangen.

2. Die Europäische Region der WHO treibt seit mehreren Jahren die Reformarbeit innerhalb der WHO aktiv voran. Insbesondere ist in der Europäischen Region seit 2010 ein umfassender strategischer Reformprozess im Gange, nachdem das Regionalkomitee auf seiner 60. Tagung die Resolution EUR/RC60/R2 angenommen hatte, mit der ein Bericht mit dem Titel „Mehr Gesundheit für Europa: Anpassung des Regionalbüros an sich verändernde Rahmenbedingungen in der Europäischen Region: Die Perspektive der Regionaldirektorin“ (Dokument EUR/RC60/8) gebilligt wurde. In diesem Bericht wurden sieben zentrale strategische Prioritäten für eine Reformierung des WHO-Regionalbüros für Europa genannt, nämlich:

- die Entwicklung eines gesundheitspolitischen Rahmenkonzepts für die Europäische Region als kohärenter Handlungsrahmen für ausgewogene Verbesserungen in Bezug auf Gesundheit und Wohlbefinden;
- eine bessere Organisationsführung in der Europäischen Region und im Regionalbüro;
- ein weiterer Ausbau der Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten;
- ein stärkeres Engagement in strategischen Partnerschaften mit anderen Akteuren für mehr Gesundheit und Politikkohärenz in Europa;
- eine Stärkung des Beitrags der Europäischen Region zur globalen Gesundheitspolitik;
- eine größere Breitenwirkung durch eine neue Informations- und Kommunikationsstrategie; und
- ein Ausbau des Regionalbüros zu einer Organisation mit einem positiven Arbeitsumfeld und nachhaltiger Finanzierung.

3. Diese sieben strategischen Handlungsprioritäten sind Ausdruck der Erkenntnis, dass ein ressortübergreifendes, integriertes Rahmenkonzept für alle Mitgliedstaaten zweckdienlich wäre. Sie verweisen auf die Notwendigkeit der aktiven Förderung einer verbesserten Organisationsführung, von Kooperationen und Partnerschaften sowie von Informations- und Kommunikationssystemen, um die Umsetzung von Handlungskonzepten zu unterstützen. Auch wird dadurch die Bedeutung einer Verbesserung des Arbeitsumfeldes beim Regionalbüro sowie in den ausgelagerten Fachzentren und den Länderbüros der Europäischen Region anerkannt.

4. Seit 2010 wurden in enger Abstimmung mit dem Regionalkomitee und mit seiner politischen Zustimmung auf seinen nachfolgenden Tagungen Anschlussmaßnahmen zu den vorstehend genannten Prioritäten durchgeführt. Zu den wichtigsten Ergebnissen des Reformprozesses zählen: die Entwicklung von „Gesundheit 2020“, dem Rahmenkonzept der Europäischen Region für Gesundheit und Wohlbefinden; die Einsetzung aufeinander folgender Arbeitsgruppen für Führungsfragen durch den Ständigen Ausschuss des Regionalkomitees für Europa, die Empfehlungen für die Führungsarbeit des

Regionalkomitees formulierten, die zur Annahme der Reformen auf der 60. und 63. Tagung des Regionalkomitees führten (Resolutionen EUR/RC60/R3 bzw. EUR/RC63/R7); die Überarbeitung der Strategien für die ausgelagerten Fachzentren und die WHO-Länderbüros; die Entwicklung neuer Betriebsmodelle für die Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, darunter die zweijährigen Kooperationsvereinbarungen und die Einrichtung eines Netzwerks von nationalen Anlaufstellen in den Mitgliedstaaten; und die Entwicklung bzw. der Ausbau multilateraler Foren für die Einbindung von Ländern und subnationalen staatlichen Ebenen, etwa durch die Initiative kleiner Länder, das Südosteuropäische Gesundheitsnetzwerk, das Netzwerk Regionen für Gesundheit und das Gesunde-Städte-Netzwerk.

5. Darüber hinaus beteiligte sich das Regionalbüro gemeinsam mit Organisationen der Vereinten Nationen und anderen Partnerorganisationen aktiv an multilateralen Foren für ressortübergreifende Maßnahmen in den Ländern, u. a. an der Themenbezogenen Koalition für Gesundheit und Wohlbefinden, an multilateralen Verträgen (Internationale Gesundheitsvorschriften (2005), Rahmenübereinkommen der WHO zur Eindämmung des Tabakgebrauchs), an multilateralen Umweltabkommen, am Prozess Umwelt und Gesundheit in Europa und am Paneuropäischen Programm für Verkehr, Gesundheit und Umwelt. Weiterhin hat das Regionalbüro eine Vielzahl von Initiativen ergriffen, um die Länderbüros zu stärken und den Kapazitätsaufbau und den fachlichen Austausch zu fördern. Dazu zählen die Entwicklung gemeinsamer, fortschrittlicher Gesundheitsinformationssysteme, wie das Europäische Gesundheitsinformations-Portal und die Initiative Respekt am Arbeitsplatz, und die Förderung eines verstärkten Dialogs mit der Personalvereinigung.

6. Die Erfolge dieses Reformprozesses, der mit den im Dreizehnten Allgemeinen Arbeitsprogramm der WHO 2019–2023 (GPW 13) genannten Zielen und mit dem vom Generaldirektor eingeführten globalen konzeptionellen Modell für den Umgestaltungsprozess abgestimmt ist, bilden eine solide Basis, von der aus die Europäische Region weiter an der globalen Umgestaltungsagenda arbeiten kann.

7. Der vorliegende Lagebericht zur Umgestaltung der WHO befasst sich primär mit den wichtigsten Entwicklungen seit der 68. Tagung des Regionalkomitees im September 2018, die eine engere Ausrichtung der Arbeit der WHO an den strategischen Zielen des GPW 13 und den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDG) auf den drei Ebenen der Organisation bewirken sollen. Grundlage dieser Arbeit sind die Empfehlungen der 143. Tagung des Exekutivrates und des Sechszwanzigsten Ständigen Ausschusses des Regionalkomitees sowie die Resolutionen der 72. Weltgesundheitsversammlung zu den Reformprozessen in der WHO, namentlich den Umgestaltungszielen, aber auch zur Umsetzung der Reform des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen (Resolutionen A72/48 und A72/49 der Weltgesundheitsversammlung).

8. An diesem neuen globalen Umgestaltungsplan für die Organisation ist das Regionalbüro für Europa umfassend beteiligt: durch die aktive Zusammenarbeit zwischen dem Generaldirektor und der Regionaldirektorin für Europa in ihrer neuen Funktion als Stellvertretende Generaldirektorin, durch ihren Beitrag zur Steuerung der Umgestaltungsziele im Rahmen der Global Policy Group und durch eine breit angelegte, strategische Verlagerung des Schwerpunkts, bei der die Zusammenarbeit mit den Ländern in den Mittelpunkt der künftigen Arbeit der Europäischen Region gerückt wird.

9. Dem Regionalkomitee werden auf seiner 69. Tagung im September 2019 mehrere Berichte zur Prüfung vorgelegt, in denen konkret auf die vom Regionalbüro bei der

Umsetzung von „Gesundheit 2020“ erzielten Fortschritte eingegangen wird, u. a. in Bezug auf Politiksteuerung im Gesundheitsbereich, aber auch die Frage, inwiefern die Präsenz in den Ländern verstärkt wurde und im nächsten Haushaltszeitraum weiter umgestaltet wird.

Die wichtigsten Entwicklungen im Umgestaltungsprozess der WHO

10. Der Umgestaltungsprozess der WHO ist auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die Beschlüsse zur Reform des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen abgestimmt. Er ist mit Folgen für die WHO und alle anderen Organisationen der Vereinten Nationen verbunden, bietet ihnen aber auch Chancen. In dem Umgestaltungsprozess der WHO kommt bereits eine Verpflichtung zu mehr Kohärenz und einem einheitlichen Vorgehen innerhalb des gesamten Systems der Vereinten Nationen zum Ausdruck, die von den Mitgliedstaaten auf der 72. Weltgesundheitsversammlung im Mai 2019 hervorgehoben wurde. Auf Ebene der Länder können die Residierenden Koordinatoren der Vereinten Nationen mit einer erneuerten und gestärkten Rolle die WHO dabei unterstützen, ihre ressortübergreifende, systemweite konzeptionelle Beratung und die für zahlreiche gesundheitliche Resultate erforderlichen Maßnahmen im Rahmen einer abgestimmten Reaktion der Vereinten Nationen zu vereinheitlichen und miteinander zu verflechten. Auf der länderübergreifenden Ebene wird die WHO auch weiterhin ihre einzigartigen normativen Aufgaben weiter ausbauen und die Mitgliedstaaten mit evidenzbasierten Leitlinien versorgen, um die Politikgestaltung in den Ländern zu unterstützen. Gleichzeitig wird die WHO auch in Zukunft durch eine starke, inklusive und transparente Politiksteuerungsstruktur auf globaler Ebene wie auch auf Ebene der Europäischen Region sämtlichen Mitgliedstaaten ein Forum für Dialog und Politikgestaltung bieten. Die Notwendigkeit einer energischen Führungsarbeit seitens der WHO zugunsten der Verwirklichung des SDG 3 und anderer gesundheitsbezogener SDG wird im Rahmen des Umgestaltungsprozesses anerkannt und hervorgehoben. Dies wird durch eine vollständige Ausrichtung der Organisation und ihrer Arbeitsprozesse auf den drei Ebenen (Hauptbüro, Regionalbüros und Länder) an dem GPW 13 und seiner dreifachen Milliarden-Zielmarke erreicht, die ihrerseits an den gesundheitsbezogenen SDG ausgerichtet sind – getreu der Maxime, niemanden zurückzulassen.

11. Es ist viel getan worden, um den Umgestaltungsprozess in Gang zu bringen und durchzuführen, u. a. durch Konsultationen und durch Erstellung von Diagnosen zur Dokumentierung von Programmen und befähigenden Prozessen in Verbindung mit dem GPW 13 und zur Darstellung administrativer Prozesse durch quantitative Analysen und die Besuche der globalen Umgestaltungsteams. Außerdem wurden eine Ausgangserhebung zur Organisationskultur und ein „Values Jam“ durchgeführt, in denen die Mitarbeiter gebeten wurden, Vision und Auftrag der WHO zu prüfen und zu untersuchen, wie sich Leistungsfähigkeit, Wissen und Fähigkeiten optimieren lassen, wie der Schwerpunkt verstärkt auf die normative und fachliche Arbeit gerichtet werden kann und wie sich sicherstellen lässt, dass die Arbeit auf Ebene der Länder den Mitgliedstaaten zugute kommt.

12. Auf der 72. Weltgesundheitsversammlung (in Dokument A72/48) wurde ein Überblick über die mit der Umgestaltung verbundenen Ziele und die dabei bereits erzielten Fortschritte gegeben.

13. Zu den wichtigsten bisherigen Erfolgen des Umgestaltungsprozesses zählen: die Annahme des GPW 13; der Ausbau der externen Beziehungen und der Mittelbeschaffung

durch die Veröffentlichung der ersten Broschüre zum „Geschäftsmodell“ der WHO, die dabei behilflich sein soll, auf neue und bestehende Partner zuzugehen und sie für Investitionen in die Arbeit der WHO zu gewinnen; und die Gründungstagung des Partner-Forums der WHO im April 2019 in Schweden.

14. Im Dezember 2018 fand die erste Tagung der Globalen Leitungsebene der WHO statt. Anfang März 2019 wurde vom Generaldirektor und von sämtlichen Regionaldirektoren gemeinsam ein neues Betriebsmodell vorgestellt, mit dessen Hilfe die Isolation einzelner Politikbereiche überwunden, die Struktur der Organisation umgestaltet und diese an den drei strategischen Prioritäten des GPW ausgerichtet werden soll.

15. Das neue Betriebsmodell basiert auf vier Grundsätzen:

- Ausrichtung an den strategischen Prioritäten des GPW 13 und seiner dreifachen Milliarden-Zielmarke;
- Reformierung der Prozesse für die fachliche Arbeit, die externen Beziehungen und die geschäftliche und administrative Arbeit auf konsequente und optimale Weise;
- Vereinheitlichung des Betriebsmodells in allen sieben größeren Büros und auf den drei Ebenen der Organisation zum Zwecke einer nahtlosen Umsetzung; und
- eine neue, agile Arbeitsweise zugunsten von mehr Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit auf wie auch zwischen den drei Ebenen der WHO.

16. In dem neuen Betriebsmodell sollen die Regionalbüros bei fachlichen Kooperationen die Federführung innehaben, während das Hauptbüro für die normative Arbeit der Organisation zuständig ist. Die Haushaltsstruktur baut auf an der dreifachen Milliarden-Zielmarke des GPW 13 ausgerichteten Resultaten und Outputs, auf den Plänen zur Unterstützung der Länder und auf der Abstimmung zwischen den drei Ebenen der Organisation auf.

17. Der Umgestaltungsprozess soll tief greifende Veränderungen innerhalb der Organisation herbeiführen, was die Arbeit aller Beschäftigten maßgeblich beeinflussen wird. Aus diesem Grund wurden die Bediensteten gebeten, die im Rahmen des GPW 13 zu erbringenden Leistungen in ihre regelmäßigen Leistungsbewertungen aufzunehmen.

18. Eine wesentliche Entwicklung, die zwischen Ende 2018 und Anfang 2019 stattfand, war die Beteiligung aller Mitarbeiter in der gesamten Organisation an der erstmaligen Erstellung einer Werte-Charta der WHO. Die Charta steht im Einklang mit der Satzung der WHO und beinhaltet die Werte, die der Arbeit der Organisation zugrunde liegen und sie prägen. Sie hat für die gesamte Organisation und all ihre Mitarbeiter unabhängig von ihrem Dienort Gültigkeit. In ihr wird bekräftigt, dass sich die Bediensteten in ihren Wertvorstellungen an der Vision der WHO von einer Welt orientieren, in der alle Völker das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit erlangen, und sich von ihrem Auftrag – Verbesserung der Gesundheit, Sicherheit für die Welt, Hilfe für die Schwächsten – leiten lassen, wodurch eine messbare Wirkung für die Menschen auf der Länderebene erzielt wird.

Folgen des Umgestaltungsprozesses für das Regionalbüro

19. Im Rahmen dieser organisatorischen und grundlegenden Veränderungen wurde die Regionaldirektorin für Europa zur Stellvertretenden Generaldirektorin ernannt und wird weiterhin zusammen mit dem Generaldirektor im Umgestaltungsprozess Regie führen. Zudem richtete sie 2018 eine regionsweite Koordinationsstelle für den Umgestaltungsprozess ein, die unter der Leitung der Direktorin für Programm-Management steht und von der zuständigen Koordinatorin für die Umgestaltung in der Europäischen Region unterstützt wird. 2019 beschloss die Regionaldirektorin, das Regionalbüro weiter zu stärken, indem sie der Direktorin der Abteilung Nichtübertragbare Krankheiten und Gesundheitsförderung im gesamten Lebensverlauf die Federführung für den Umgestaltungsprozess in der Europäischen Region übertrug, wobei diese von einem effizienten und funktionsübergreifenden Umgestaltungsteam unterstützt wird, das eng mit dem globalen Umgestaltungsteam zusammenarbeitet.

20. Das Umgestaltungsteam für die Europäische Region soll durch das Linienmanagement beim Regionalbüro und in den Ländern den Übergang so weit wie möglich erleichtern. Ein starker Akzent liegt dabei auf der aktiven Beteiligung und Einbindung der obersten Leitungsebene, der Bediensteten in sämtlichen Dienststellen und anderer maßgeblicher Akteure durch die zeitnahe Verbreitung von Informationen und durch Transparenz im gesamten Umgestaltungsprozess sowie die Nutzung aller relevanten Plattformen. Hierzu zählen das Europäische Netzwerk der Förderer des Wandels (das über Mitglieder in allen Abteilungen, ausgelagerten Fachzentren und größeren Länderbüros verfügt) sowie die Initiative Respekt am Arbeitsplatz, die Personalvereinigung, der Ausschuss für Personalentwicklung und -fortbildung beim Regionalbüro, das Büro der Ombudsperson und das Büro des Betriebsarztes für die Europäische Region.

21. Dank dieser Maßnahmen und der Mobilisierung des gesamten Personals trägt das Regionalbüro umfassend zu sämtlichen Arbeitsabläufen in Verbindung mit dem Umgestaltungsprozess bei, wie nachstehend weiter ausgeführt wird.

22. Für die Ausarbeitung des GPW 13 und des Programmhaushalts 2020–2021 hat das Regionalbüro den Ansatz einer Bottom-up-Planung verfolgt, bei dem die Länder durch inhaltliche Einbeziehung der leitenden Organe der Europäischen Region in den Mittelpunkt gerückt werden und ein enger Dialog mit allen Ländern aufrechterhalten wird, um zu gewährleisten, dass die Arbeit der WHO im Hinblick auf die Prioritäten der Länder weiterhin relevant bleibt. Um die Anpassung der Bedürfnisse und Erwartungen der Länder (wie in den Plänen zur Unterstützung der Länder ausgeführt) an die im Regionalbüro und im Hauptbüro verfügbare fachliche Unterstützung zu erleichtern, wurden zwei Präsenzsitzungen mit fachlichen Mitarbeitern des Regionalbüros und der ausgelagerten Fachzentren, Repräsentanten der WHO und Leitern der Länderbüros unter Beteiligung von Vertretern des Hauptbüros abgehalten. Die Planungsarbeit wird durch eine Vielzahl von regionsweiten und globalen „Gütern im Bereich öffentliche Gesundheit“ unterstützt, die konkrete Optionen für die Mitgliedstaaten in Bezug auf Produkte, Methoden, Leitlinien, Instrumente und Vorschläge beinhalten, um den Bedürfnissen der jeweiligen Länder gerecht zu werden und damit die dreifache Milliarden-Zielmarke des GPW 13 zu erfüllen. Darüber hinaus hat das Regionalbüro eine Struktur eingerichtet, bei der einzelne Abteilungsleiter zu federführenden Instanzen für die strategischen Prioritäten werden und Ansprechpersonen für Resultate und Outputs den Planungsdialog und die Abstimmung mit dem Hauptbüro einerseits und den Länderbüros andererseits moderieren.

23. Im Hinblick auf die Umgestaltung und Vereinheitlichung der Kernfunktionen der WHO im Bereich der fachlichen und geschäftlichen Arbeit und der externen Beziehungen ist das Regionalbüro bereits auf die neue Organisationsstruktur des WHO-Hauptbüros ausgerichtet, die auf vier Säulen basiert: Fachprogramme, Notfallvorsorge und -bewältigung, externe Beziehungen und Organisationsführung sowie Geschäftsprozesse. Unter die Säule „Externe Beziehungen und Organisationsführung“ fallen im Regionalbüro die Themenbereiche Partnerschaften, Mittelbeschaffung und Öffentlichkeitsarbeit.

24. Zwar ist das Regionalbüro diesbezüglich auf die globalen Funktionen ausgerichtet, doch bewahrt es weiterhin seine regionseigenen Besonderheiten, die die Bedeutung bestimmter gesundheitlicher Prioritäten in der Region widerspiegeln, etwa nichtübertragbare Krankheiten und Risikofaktoren für Krankheit. Für diese Prioritäten ist auch weiterhin eine spezielle Abteilung im Regionalbüro zuständig. Ferner hat das Regionalbüro Maßnahmen ergriffen, um eine vorhersehbare Präsenz der WHO in den Ländern sowie eine einheitliche Kernstruktur in den WHO-Länderbüros zu gewährleisten, die den jeweiligen Bedürfnissen und der Reife der dortigen Gesundheitssysteme entspricht. Unterstützt wird dies durch das Geschäftsmodell des Regionalbüros, auf dessen Grundlage fachliche Unterstützung durch das Regionalbüro und durch länderübergreifende Fachteams an bestimmten Knotenpunkten geleistet wird, um so Ressourcen in den Ländern effizient, flexibel und bedarfsgerecht einsetzen zu können. Dieses System wird durch strategische, zu selbstbestimmtem Handeln befähigte Repräsentanten der WHO ergänzt, die über ausreichende normative und fachliche Fähigkeiten verfügen, um die Mitgliedstaaten zu unterstützen. Weitere Anpassungen an der Organisationsstruktur des Regionalbüros wird ggf. der neue Regionaldirektor bzw. die neue Regionaldirektorin nach seinem bzw. ihrem Amtsantritt im Februar 2020 vornehmen.

25. Im Hinblick auf die Vereinheitlichung des Betriebsmodells auf allen drei Ebenen der Organisation und das Vorhaben, die Länder in den Mittelpunkt der Arbeit der Organisation zu rücken, ist das Regionalbüro vollständig eingebunden: durch seine aktive Beteiligung an und Mitgliedschaft in sämtlichen Arbeitsgruppen sowie den sechs globalen Sonderarbeitsgruppen des Umgestaltungsprozesses, die Empfehlungen abgeben und die Umsetzung der neuen Betriebsmodelle begleiten sollen. Diese Sonderarbeitsgruppen befassen sich mit der Gestaltung der Abteilungen des WHO-Hauptbüros sowie mit den dortigen Büroräumlichkeiten und der Büroaufteilung, aber auch mit der Frage der globalen Mobilität, den globalen Karriereöglichkeiten und dem Kapazitätsaufbau, der globalen Übertragung von Befugnissen, mit neuen Arten des Arbeitens sowie mit verschiedenen Belangen des Allgemeinen Dienstes beim WHO-Hauptbüro. Das Regionalbüro hat seine Prozesse im Hinblick auf Planung, externe Beziehungen, Mittelbeschaffung und Kommunikation bereits an die globalen Betriebsmodelle angepasst. Außerdem trägt es mit Erfahrungen aus erster Hand zur Umgestaltung von führungsbezogenen Prozessen wie Personalbeschaffung, Versorgungskette und Leistungssteuerung sowie zu den fachlichen Prozessen bei, die Teil des Kerngeschäfts der Organisation sind. Insbesondere trägt das Regionalbüro zur Reformierung der Prozesse für die Entwicklung von Normen und Standards, die Durchführung von Forschungsarbeiten sowie die Bereitstellung von Daten und fachlicher Unterstützung bei und verfolgt dabei das übergeordnete Ziel, zu gewährleisten, dass die Beratung der Mitgliedstaaten durch die WHO deren Bedürfnissen entspricht und sich auf die beste verfügbare Evidenz stützt, um so auf der Länderebene schneller zu besseren Resultaten zu gelangen.

26. Im Hinblick auf die Förderung eines kulturellen Wandels und die Ausarbeitung und Umsetzung der Werte-Charta der WHO arbeitet das Regionalbüro derzeit an einem Plan für

einen Kulturwandel. Dieser Plan basiert auf der Werte-Charta und stützt sich auf bzw. orientiert sich an dem derzeit in der Entwicklung befindlichen globalen Aktionsplan für Kulturwandel. Das Ziel des Plans besteht darin, eine Organisationskultur und -umgebung zu schaffen, die zu einer wirksamen internen und externen Zusammenarbeit sowie zur Ausrichtung der Arbeitskultur und -methoden der Bediensteten an den Werten der Organisation und am GPW 13 beiträgt und die das Beste aus den Mitarbeitern herausholt, um so die Erfüllung des Auftrags der WHO zu ermöglichen, und die darüber hinaus weiterhin talentierte Kräfte anzieht und bindet.

27. Der Plan für einen Kulturwandel in der Europäischen Region wird an den Ergebnissen aus der im Oktober 2017 durchgeführten Umfrage über die Organisationskultur sowie an den im Februar 2019 veröffentlichten Empfehlungen der Initiative Respekt am Arbeitsplatz anknüpfen. Dabei werden auch andere vorhandene Umfragen berücksichtigt, etwa die Umfrage der Vereinten Nationen über wahrgenommene sexuelle Belästigung. Die Geschäftsführende Regionaldirektorin brachte den Prozess im Juli 2019 in Gang und strebt eine Annahme des Plans für einen Kulturwandel im Regionalbüro (einschließlich entsprechender Pläne für die einzelnen Abteilungen) bis Ende 2019 an. Der Tag für mehr Respekt am Arbeitsplatz 2019 soll Gelegenheit bieten, Erfahrungen auszutauschen und erzielte Erfolge zu feiern.

28. Die Ausarbeitung des Plans für einen Kulturwandel wird durch Diskussionen in speziellen Arbeitsgruppen unterstützt, die die zugrunde liegenden Ursachen für die kulturellen Stärken und Schwächen des Regionalbüros untersuchen sollen. Bis Ende 2019 werden konkrete Maßnahmen definiert, die in die Leistungsbewertungen aufgenommen werden müssen und durch die die Leistung des Einzelnen mit den Zielen des GPW 13 verknüpft und die Rechenschaftslegung für bessere Resultate gefördert wird. Um die Umsetzung der Umgestaltung zu unterstützen, sollen regelmäßige Folgeumfragen (sog. „Pulse-Checks“) durchgeführt werden.

29. Das Umgestaltungsteam beim Regionalbüro wird mit Kollegen auf allen Ebenen der Organisation auch am Aufbau einer WHO-Akademie arbeiten, einer innovativen, digitalen Lernplattform, die bei einer großen Zahl von Gesundheitsfachkräften zur Kompetenzbildung in jenen Arbeitsbereichen beitragen soll, die bei der Verwirklichung der gesundheitsbezogenen SDG und der dreifachen Milliarden-Zielmarke des GPW 13 sowie bei der Inangriffnahme der sozialen Determinanten von Gesundheit, der Stärkung der Gesundheitssysteme und Gesundheitsleistungen und der Sicherstellung optimaler Vorsorge- und Gegenmaßnahmen in Bezug auf Notlagen von Bedeutung sind.

30. Die Personalvereinigung hat ihre Unterstützung für die Umgestaltungsvision – mit der Schwerpunktlegung auf mehr Wirkung in den Ländern, Respekt am Arbeitsplatz, eine optimale Nutzung des Fähigkeitspektrums der Mitarbeiter und die Annahme der Werte-Charta der WHO – zum Ausdruck gebracht. Die Bediensteten werden auch weiterhin in allen Phasen des Umgestaltungsprozesses einbezogen und nach ihrer Sichtweise befragt, u. a. durch Konsultationen über eine inhaltliche Umstrukturierung, die Auswirkungen auf das Regionalbüro, die ausgelagerten Fachzentren und die Länderbüros haben könnte.