



Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Andreas Krahl, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Psychische Gesundheit bei Pflegekräften stärken III – Führungskräfte sensibilisieren

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, im Rahmen der Strategie zur Stärkung der psychischen Gesundheit bei Pflegekräften als zweite Säule eine Gesundheitsförderungsinitiative in Bayern zu starten. Dabei sollen die Führungskräfte in den Teams eine besondere Rolle spielen, denn sie stellen eine zentrale Stellschraube dar, um gute Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Mit einer Initiative seitens des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege in enger Zusammenarbeit mit der Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB), den Berufsverbänden in Bayern, Einrichtungs- bzw. Teamleitungen und Vertreterinnen und Vertretern der professionellen Pflege gemeinsam mit den Hochschulen soll ein Projekt gestartet werden, das in Einrichtungen der stationären Langzeitpflege oder/und im Krankenhausbereich betrachtet, ob ein bestimmter Führungsstil zu einer höheren Gesundheitsquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt, wie sich damit eine bessere Work-Life-Balance herstellen und schließlich, ob sich größere Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden des Teams einstellen lässt. Zielgerichtet sollen also Maßnahmen zur Verbesserung im beruflichen Alltag erörtert und damit die Versorgungsqualität verbessert werden.

Begründung:

Die wertvollste Ressource eines Unternehmens besteht in qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Vor dem Hintergrund steigender Arbeitsbelastung, permanenter Kostenoptimierung, höheren Erwartungen und des steigenden Personalbedarfs bedarf es einer nachhaltigen Führungskräfteentwicklung. Der Fokus auf die Personalpflege setzt Personalentwicklung voraus, um den Veränderungen zu begegnen. Das Ziel muss sein, das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Als Beispiel können wir nach Rheinland-Pfalz blicken. Dort wurde im Rahmen einer Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative ein Projekt „Führung im Krankenhaus in Rheinland-Pfalz“ gestartet. Ziel des vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) in Rheinland-Pfalz initiierten Projektes war es, Führungskräfte des mittleren und unteren Managements in rheinland-pfälzischen Krankenhäusern in der Führung der Pflegekräfte mittels Einführung des transformationalen Führungsstils zu unterstützen. „Ein wichtiges Instrument zu Fachkräftesicherung ist die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Pflege. Gute Führung ist dabei eine zentrale Stellschraube, um gute Arbeitsbedingungen zu schaffen“. Unter anderem wurde untersucht, ob ein bestimmter Führungsstil zu einer höheren Gesundheitsquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt.

Letztlich konnte diese Forschungsfrage nicht sicher beantwortet werden aufgrund einer zu geringen Stichprobengröße. Allerdings lässt sich nicht leugnen, dass die Arbeitsbedingungen, Zeitdruck, körperliche und/oder psychische Belastungen einen Einfluss auf den eigenen Gesundheitszustand haben und letztlich auch auf die Versorgung der Bürgerinnen und Bürger.

Unabhängig von der Corona-Krise müssen wir, in Anbetracht steigender Anforderungen in der pflegerischen Betreuung – egal ob bei Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen –, zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Pflege beitragen. Auch die Konzertierte Aktion Pflege hat einen Fokus auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesetzt. Die Arbeitsgruppe 2 hat u. a. als Maßnahme festgelegt: „Die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und die Präventionsdienste der Unfallversicherungsträger setzen sich konsequent für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in diesen Betrieben ein. Ebenso unterstützen sie durch Beratung unter anderem bei der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“.

Gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz ist bei der Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungsfaktoren einzugehen. Verantwortung und Aufgabe liegen beim Arbeitgeber. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiges Führungsinstrument und Grundlage für abzuleitende Maßnahmen. Die Führungskräfte in den Einrichtungen spielen dabei eine Schlüsselrolle. Erweiterung der Führungskompetenz und interdisziplinäre Schulungen sind erforderlich. Gemäß § 17 Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (AVPfleWoqG) sind die Träger vollstationärer Einrichtungen verpflichtet, Fortbildungen zu ermöglichen. Auch können damit Methoden vermittelt werden, die zu Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen (vgl. Drs. 18/3652).