Zeitschrift: Schweizer Hebamme : offizielle Zeitschrift des Schweizerischen Hebammenverbandes = Sage-femme suisse : journal officiel de l'Association suisse des sages-femmes = Levatrice svizzera : giornale ufficiale dell'Associazione svizzera delle levatrici

Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband

Band: 95 (1997)

Heft: 2

Artikel: Von "Chupfer, Wulle, Bast" zu Professionalität

Autor: Bipp, Ruth

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-950955

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Neue Betriebsstrukturen Geburtshaus «Villa Oberburg»

Von «Chupfer, Wulle, Bast» zu Professionalität

Was wie ein Märchen begann, wurde bald arg im rauhen Wind der Realität gebeutelt. Aus dem Idealismus der Pionierzeit galt es, einen gangbaren Weg hin zur sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Gebärenden zu finden. Wir entschieden uns, ein professioneller Betrieb zu werden mit Idealen und menschenverträglichen Strukturen.

Team des Geburtshauses «Villa Oberburg»

ES waren einmal zwei Hebammen, die wünschten sich ein Geburtshaus. Da schon zu dieser Zeit das blosse Wünschen nicht mehr viel frommte, erzählten sie all ihren Freunden/-innen, Bekannten und Verwandten von dieser Idee. Gemeinsam gründeten sie am 1. Febuar 1991 in der viel zu engen Küche der einen Hebamme den Verein «Geburtshuus Mötschwil». Die Idee wandelte sich zum Projekt, die zusammengelegten Batzen wurden zu Startkapital. In Mötschwil konnte ein Bauernhaus gemietet und entsprechend hergerichtet werden. Ein Leitbild und Betriebskonzept wurden geschrieben. Fieberhaft warteten sie alle auf die Betriebsbewilligung der kantonalen Gesundheitsdirektion. Tausende von Prospekten fanden ihren Weg in Arztpraxen, Apotheken, Beratungsstellen, Bio-Läden, Alternativbeizen usw., und dann meldeten sich die ersten Frauen zur Geburt an. Kaum war die Farbe trocken, ging's ab Herbst los mit dem Gebären!

Das Konzept

Der Verein bildet die ideelle und finanzielle Trägerschaft des Geburtshauses. Beeinflusst durch die 80er Jahre, sollte der Betrieb hierarchiefrei und autonom geführt werden. Die vier Hebammen und die zwei Hauswirtschafts-/Küchenfrauen bildeten die Betriebsgruppe. Alle waren für alles verantwortlich. Gemeinsam entschied man über Neueinstellungen und Entlassungen, teilte sich – wo möglich – die Arbeit und erhielt den gleichen, niedrigen Lohn.

Im Vorstand

waren mindestens zwei Mitglieder der Betriebsgruppe vertreten. Er fungierte als Arbeitgeber, kümmerte sich um die Finanzen, die offizielle Vertretung und die Vereinsbelange.

Hebammenteam «Villa Oberburg»

Die Hebammen

Eine 100-%-Hebamme arbeitete anfangs 18 Tage (24-Std.-Dienst!), mit mühsamer Suche nach Ferienablösungen. Mit zunehmenden Geburtenzahlen wurden dann mehr Hebammen angestellt und die Tage auf 12 gekürzt.

Die Hauswirtschafterinnen/ Köchinnen

In diesem Bereich war das Arbeitspensum noch härter: ein Neun-Zimmer-Haus unterhalten, drei Mahlzeiten pro Tag bereitstellen, die Wäsche besorgen und dazu noch im Garten biologisch Gemüse ziehen!

Hier mussten mehr Frauen gesucht und der Bereich in Küche und Hauswirtschaft aufgeteilt werden.

Administration

Hier fand ein totales Jekami statt: Die Buchhaltung führte eine freischaffende Buchhalterin, Abrechnungen erstellte eine Hebamme, offizielle und Vereinskorrespondenz schrieb der Vorstand, die Rechnungskontrolle war der Vereinskassierin übertragen.

Probleme

Mit steigendem Erfolg (schon im zweiten Betriebsjahr über 90 Geburten und schwarze Zahlen) musste das Team vergrössert werden. Neue Mitarbeiter/-innen einarbeiten, die Ideologie vermitteln, Verantwortungen abgeben, gegenseitige Erwartungen erfüllen (Frauenprojekt, alternativ, Idealismus, sozial, «lieb», familiär usw.), und das alles in einem anstrengenden Alltag, der mit Putzen, Waschen, Kochen, Gebären und langer Präsenz voll ausgefüllt war. Da noch Zeit für Sitzungen aufzubringen, sprengte die Grenze des Zumutbaren. Die einzelnen Bereiche konzentrierten sich daher auf sich selbst, die vielen schönen Momente der Arbeit fing man auf wie Nektar, das Zusammenspiel jedoch wurstelte man irgendwie so nebenbei. Nirgendwo herrschte so richtig Klarheit, die auch vermittelt werden konnte. Der Vorstand und die Betriebsgruppe verloren sich im blossen Reagieren, von Agieren war kaum mehr die Rede. Den Blick aufs Ganze konnte niemand mehr ständig aufbringen. *Trotz alldem lief der Betrieb weiterhin stetig erfolgreich, die Grundidee, der Idealismus und das Engagement zahlten sich aus.*

Massnahmen

Drei Jahre nach Betriebsaufnahme begann der Vorstand intensiv andere Strukturmodelle in Betracht zu ziehen. Erste Schritte wurden mit einer Supervisorin/Organisationsberaterin unternommen. Vor allem in einer akuten Krise im Bereich Hauswirtschaft/Küche brachte die supervisorische Begleitung sehr viel. Nach und nach traten aber die strukturellen Defizite immer schärfer hervor. Die allgemeine Unzufriedenheit, einmal als solche benannt, schaffte Raum und Willen zur Veränderung. Jahrelang war das einmal erarbeitete Betriebskonzept unangetastet geblieben. Wie neu erwacht, durfte plötzlich alles wieder hinterfragt werden.

Der Vorstand und die Betriebsgruppe setzten sich an einem gut organisierten Klausurtag zusammen und erarbeiteten gemeinsam eine grundsätzliche, neue Richtung: Die Verantwortung und Organisation des Betriebes soll von einer Geschäftsleitung wahrgenommen werden. Mehr Professionalität statt «Chupfer, Wulle, Bast».

Knochenarbeit

Für alle stand fest, dass die Reorganisation unter Mithilfe von allen Beteiligten an die Hand genommen werden sollte. *Und* mit Hilfe eines externen Organisationsentwicklers.

Bald einmal stand ein neues Organigramm. Dann ging die Arbeit in den einzelnen Bereichen los. Aus der Auflistung, was eigentlich wo gearbeitet wurde, entstanden Funktionendiagramme, und schliesslich wurden diese untereinander verknüpft zur Klärung der Informationswege und Mitsprache/Einflussmöglichkeiten.

Was sich hier so einfach und schnell liest, musste in unzähligen, langen Sitzungen hart ausgeknobelt werden. Weiter resultierten aus dieser Arbeit aber auch detaillierte Pflichtenhefte und entsprechende Arbeitsverträge.

Das Haus

Aus den Erfahrungen in Mötschwil wie auch zunehmend im Laufe der Reorganisation wurden die Anforderungen an ein neues Haus rasch klar. Die Änderungen der Betriebsstruktur und der neue Standort in Oberburg begünstigten einander sehr. Mit dem Umzug trat die neue Organisation in Kraft und wurde dadurch auch erst möglich. So konnten sich die Betriebsleitung sowie die Administration in einem Büro einrichten. Für Sitzungen und Kurse steht zusätzlich ein separater Raum zur Verfügung, die Hauswirtschaft hat ein Arbeits- und ein Ruhezimmer, und auch die Hebammen konnten Büro und Pikettzimmer trennen.

Mitgliederversammlung
Wahlen
Statuten
Jahresrechnung und -bericht genehmigen

Vorstand
Vereinsarbeit
Finanzbeschaffung
grössere Finanzentscheide
Behördenkontakte
Beratung/Unterstützung der Betriebsleitung

Betriebsleitung
Geschäftsführung
Koordination der Bereiche
Finanzen/Budget
Leitbild

Alle drei Bereiche sind durch eine Person in der Betriebsleitung vertreten. Statt mit einem ganzen Team kann die Koordination unter drei Frauen abgesprochen werden.
Die administrativen Aufgaben werden zum grössten Teil im Haus erledigt.

Hebammen
Schwangerschafts- und Geburtsbegleitung
Wöchnerinnen- und Säuglingsbetreuung
Infoabende

Hauswirtschaft Küche
Reinigung
Wäsche
Unterstützung Heb. und Küche: Ambiance
Einkauf
Kochen
Menüpläne

Administration
Buchhaltung
Rechnungswesen
Zahlungsverkehr
Korrespondenz

Finanzen

Den Einfluss dieses Bereichs auf die Strukturprobleme erachten wir als gering und gehen hier nicht tiefer darauf ein. Lediglich die gesicherte Finanzierung des Organisationsentwicklers spielte eine Rolle.

Schluss ohne Ende

Nicht alle Probleme wurzelten in der Organisation, aber viele. Mit der gewohnten Klarheit haben wir festen Boden unter den Füssen und Kopf und Hände frei, die restlichen anzugehen. Strukturveränderungen haben wir als fundamentalen Lernprozess erfahren. Wir mussten lernen, uns zu hinterfragen, Gewohnheitsrechte aufzugeben, Wandlungen durchzumachen. Und wir werden lernen, den Prozess in Gang zu halten. ◀

Gespräch

Vom Spital zum Geburtshaus

Ganzheitliches Arbeiten

Ruth Bipp und Susanne Bausch arbeiten seit kurzem im Geburtshaus Delphys in Zürich. In einem Gespräch reflektieren sie verschiedene Aspekte ihrer neuen Tätigkeit.

Susanne Bausch: Wie ist bei dir die Idee entstanden, in einem Geburtshaus zu arbeiten?

Ruth Bipp: Schon bevor ich die Hebammenschule angefangen hatte, war es mein Ziel, einmal freiberuflich zu werden. Während der Ausbildung habe ich dann viel Selbstbewusstsein verloren, so dass ich nachher fünf Jahre «Aufbauarbeit» im Spital gebraucht habe, bis ich wieder spürte, dass ich wirklich freiberuflich sein will und das auch kann.

Ich hingegen denke, dass ich nach der Ausbildung viel zu lange im Spital war. Nach zweieinhalb Jahren Arbeit an einer Uniklinik habe ich sehr viel Vertrauen in den Geburtsprozess verloren und konnte mir nicht mehr vorstellen, freiberuflich zu werden. Irgendwie hatte ich immer das Gefühl, irgend etwas stimmt nicht. Es kann doch nicht

> *„... und wenn es pathologisch wird, gebe ich ab."*

sein, dass so viele zuerst ganz normal verlaufende Geburten plötzlich in der Pathologie enden, einen Kristeller oder eine Zange brauchen und einen Dammschnitt.

Was hast du dann gemacht?

Ich bin dann weg und habe in einer kleineren Klinik gearbeitet. Dort habe ich vieles bestätigt gesehen, was ich mir vorher schon gedacht habe, nämlich dass die Geburten besser verlaufen, wenn mehr Zeit und Ruhe da ist und weniger Kontrolle.

Und warum bist du nicht dortgeblieben?

Ich musste trotzdem noch viele Kompromisse schliessen und hatte mit ei-

nigen Ärzten und Ärztinnen Schwierigkeiten, weil ich oft anderer Meinung war. Das hat mich viel Energie gekostet.

Und dann kamst du auf die Idee, im Geburtshaus zu arbeiten?

Ja, und in der Zwischenzeit finde ich, dass dies eine klare Lösung ist: Ich betreue physiologische Schwangerschaften und Geburten, und wenn es pathologisch wird, gebe ich ab. So sind die Kompetenzen klar eingehalten. Im Spital gibt es da immer Vermischungen. Das wurde mit erst richtig klar, als ich mich dann näher mit dem Delphys-Konzept befasste.

> *„Es ist schön, mit den Paaren die Verantwortung zu teilen."*

Ich denke, es hat auch viel damit zu tun, dass frau lernt, auf sich selbst zu hören und für das dann auch einzustehen, und Verantwortung zu übernehmen für das, was frau selbst tut.

Ein Aspekt ist auch, dass im Spital immer zwei verschiedene Philosophien in bezug auf die Geburtshilfe aufeinandertreffen. Zum einen der Glauben an eine sogenannte «Naturautorität», welcher meistens von den Hebammen vertreten wird. Er bedingt ein abwartendes, intuitives Betreuen der Gebärenden. Auf der anderen Seite ist die Schulmedizin mit ihrem Machbarkeitswahn. Dies bedeutet kontrollieren und eingreifen und starr festlegte Normen. Der Machtkampf zwischen diesen zwei Gegenpolen kostet viel Kraft. Seitdem ich im Delphys bin, habe ich diese Probleme plötzlich nicht mehr. Aber nun erzähl du, wie du dich fürs Delphys entschieden hast.

Das Konzept kannte ich schon länger, und es gefiel mir, und so habe ich mich, als eine Stelle frei war, recht schnell entschlossen.

Was reizte dich speziell daran?

Teamarbeit ist für mich sehr wichtig. Dadurch, dass die Frauen von einem Team betreut werden, ist es sehr wichtig, dass dieses Team auch funktioniert. Diesen Eindruck hatte ich beim Delphys. Ich habe schon in «Teams» gearbeitet, die einfach gar keine waren. Ein weiterer Grund ist die Arbeitsorganisation. Mein Leben hat wieder einen viel normaleren Rhythmus als vorher im Schichtbetrieb. Auch wenn ich ab und zu nachts raus muss, ist es viel weniger belastend für mich.

Auf der anderen Seite muss ich noch lernen, in der Freizeit richtig abzuschalten. In Gedanken bin ich da noch oft bei der Arbeit.

Das stimmt, aber es ist weniger belastend, weil es unser Betrieb ist und die Arbeit viel mehr Spass macht als im Spital.

Und wie geht es dir jetzt nach dem ersten halben Jahr im Delphys?

Sehr gut. Es ist wirklich ein ganz anderes Arbeiten, ein ganz anderes Aufeinanderzugehen mit den Paaren. Ich fühlte mich auch von Anfang an gut aufgehoben im Team und finde viel Unterstützung. Es ist immer jemand da, mit dem ich mich austauschen kann. Ich stelle fest, dass meine Erwartungen und Vorstellungen erfüllt worden sind. Klar sind auch Ängste dagewesen, zum Beispiel die Angst, in einer bestimmten Situation nicht richtig zu reagieren. Es ist sehr wohltuend, das im Team thematisieren zu können und zu merken, dass es den anderen am Anfang auch so ging.

Ja, das ist es. Ich habe auch gemerkt, dass ich die Spitalmentalität ablegen und alles von einem ganz anderen Blickwinkel aus betrachten muss. Das gibt mir jedoch sehr viel Sicherheit.

Ich finde es auch schön, dass wir zusammen mit den Paaren die Verantwortung teilen. Sie lassen nicht nur über sich bestimmen, sondern Entscheidungen werden gemeinsam getroffen.

Es sind ja plötzlich ganz viele verschiedene Bereiche, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen. Wir sind ein Betrieb und müssen ökonomische Aspekte bedenken mit allem, was damit zusammenhängt. Das ist sehr spannend und eine grosse Herausforderung. Auch das ganzheitliche Arbeiten gefällt mir sehr gut. Es gehört wirklich alles dazu: Geburtsvorbereitung, Schwangerschaftskontrollen und Beratungen, Schwangerenturnen, Geburten im Geburtshaus und Hausgeburten, Wochenbett und Rückbildung.

Das war für mich auch noch ein wichtiger Grund für die Arbeit im Geburtshaus. Im Spital sieht man nur einen kleinen Teil.

Momentan habe ich sowieso den Eindruck, ich lerne ganz neu, was Geburt eigentlich bedeutet. Vorher hatte ich gar nicht die Gelegenheit dazu, weil die Zeit genormt war und viele Sachzwänge durch die Spitalstruktur da waren. Ich denke da zum Beispiel an die Austreibungsperiode, die in einer bestimmten Zeitspanne zu erfolgen hat, oder an das «Damm-intakt-Gebären» bei Primiparas. Das habe ich in den Kliniken, in denen ich gearbeitet habe, nur ganz selten erlebt.

Ich habe das schon erlebt, aber zum Teil mussten sich die Hebammen recht wehren. Das hat Energie gekostet.

Eine grosse Chance für die Hebammen in den Geburtshäusern ist, dass sie vom Konkurrieren untereinander wegkommen.

Ja, dass gemeinsam ein Weg gefunden wird, und dass man sich miteinander orientiert und nicht gegeneinander.

Dafür ist die Supervision alle zwei Wochen sehr hilfreich. So verlieren wir uns nicht in solchen Dynamiken. Konflikte werden offen ausgetragen, und so können auch Lösungen gefunden werden. Das ist auch eine grosse persönliche Chance für jede Hebamme im Team.

> *„Ich lerne ganz neu, was Geburt bedeutet."*

Auch können wir von unserer Verschiedenheit profitieren. Jede von uns hat eine ganze andere Art, an eine Sache ranzugehen, und bringt andere Aspekte ein.

Ein grosser Aufsteller ist das positive Feedback, welches wir von den Paaren bekommen. Das motiviert sehr, unser Projekt weiterzuführen, auch wenn viel unbezahlte Arbeit dahintersteckt.

Was wünschst du dir für die Zukunft im Geburtshaus?

Ich wünsche mir, dass Geburtshäuser in der Bevölkerung einen anderen Stellenwert bekommen, dass es «normaler» wird, im Geburtshaus zu gebären. Und dass wir auch bei den Krankenkassen einen anderen Status bekommen, so dass wir irgendwann nicht mehr um unsere Existenz kämpfen müssen.

Und ich wünsche mir, dass Frauen in Zukunft wieder selbstbewusster Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett erleben, anstatt in den Kliniken nur alles mit sich machen zu lassen. Und dass die Frauen begreifen, dass sie es sind, die gebären müssen. ◀

Gespräch aufgezeichnet von Susanne Bausch

-das Original seit 1972-

DIDYMOS®

Erika Hoffmann

Das Babytragtuch.

von Hebammen und Ärzten empfohlen

in der besonderen Webart, aus 100% Baumwolle, Wolle, Leinen und Hanf, naturbelassen, waschmaschinenfest bis 95 Grad, wunderschöne Farben, jede gewünschte Länge

DIDYMOS-"Wiege©"

DIDYMOS-"Kreuztrage©"

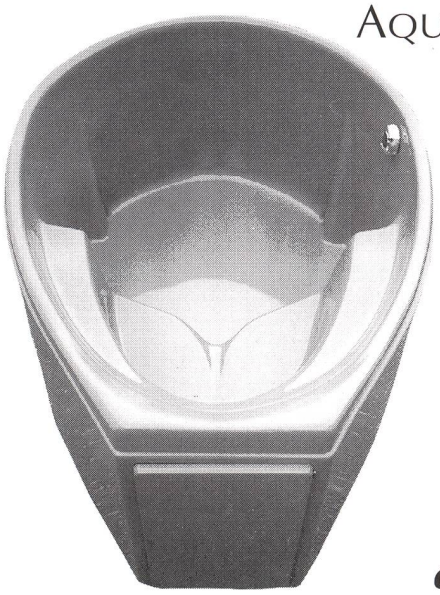
Zum Binden auch als »Hüftsitz«, »Känguruh-« und »Rucksacktrage«. Kostenlose Prospekte, Beratung, Bestellung bei:

DIDYMOS®

c/o Claudia Amadori-Eugster
Piazza Stazione 2
6600 Locarno
Tel.: 091/743 91 20
und 00 49/71 41/92 10 24

Wir liefern innerhalb 1-2 Tagen.
Im Internet: http://www.didymos.de

AQUA BIRTH & POOLS GMBH



Kastanienweg 3
6353 Weggis
Tel. 041 390 02 02
Fax 041 390 08 04

Die neue kleine vielseitige Gebärwanne

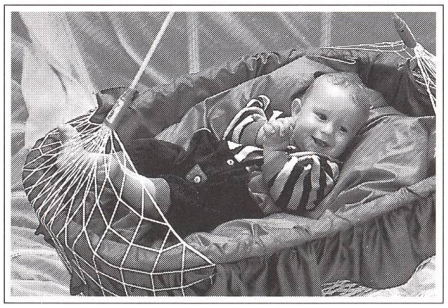
Mobil oder zum Festeinbau im Spital

Verlangen Sie unsere Broschüre und Preisliste

Wir vermieten auch tragbare Gebärbecken für Hausgeburten

Aquarius

LULLABABY®



Das Baby schwingt natürlich mit.

Lullababy – Federwiegen

Daniel Ihly, Wasserwerkgasse 7, 3011 Bern
Telefon: 031 312 6 312, Fax 031 312 6 324

ENFIN des films en français sur l'Allaitement, pour les mères et le personnel de santé

Médialactée

A la découverte de l'allaitement

Après avoir produit **«l'Allaitement, un bonheur partagé»**, puis **«Tirer le Lait»**, MEDIALACTEE a adapté à la langue française et distribue aujourd'hui le très beau film norvégien **«Breast is Best»** .

renseignements et commande : **Médialactée**, 7 Place du Maréchal Foch 80480 Dury - France - tel : 03 22 89 56 84 fax 03 22 45 20 16

bon de commande	Prix*	quantité	Total
L'Allaitement, un bonheur partagé	215FF	.....	.....
Tirer le Lait	295FF	.....	.....
Breast is best *(français)*	295FF	.....	.....

précisez votre format : *PAL* ☐ *SECAM* ☐ *NTSC (+100FF)* ☐

Nom, Prénom : ..... Fonction : .....
Société : ..... Service : .....
Adresse : .....
code postal : ..... Ville .....
tel : ..... fax : .....

réglement par mandat international ☐
réglement par virement bancaire ☐
par carte bancaire (Visa international))
n° (16 chiffres) :
nom du porteur :
expire fin :

date de la commande signature

** Ces prix s'entendent franco de port, net et hors taxes au départ de la France et sont donc soumis aux tarifs douaniers et fiscaux des pays concernés.*