

# Was brauchen Hebammen über 50 im Spital?

Autor(en): **Umenhofer-Härtsch, Gerda**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes**

Band (Jahr): **118 (2020)**

Heft 9

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-949093>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



# Was brauchen Hebammen über 50 im Spital?

Hebammen über 50 verlassen den Beruf, weil sie aus unterschiedlichen Gründen den beruflichen Alltag nicht mehr bewältigen können. Es ist wenig erforscht, was sie brauchen, um bis zur Pensionierung im Spital tätig sein zu können. Eine Masterthesis geht u. a. den Fragen nach, welche Pensen und Dienstzeiten die Hebammen 50+ bevorzugen, wie viele Pausen und Erholungsphasen sie benötigen und was sie sich von ihren Vorgesetzten wünschen.

TEXT:  
GERDA UMENHOFER-HÄRTSCH

Die Autorin befasst sich in ihrer Masterthesis «Rahmenbedingungen von Hebammen ab 50 bei ihrer Arbeit im Spital» mit dem Thema, was Hebammen ab 50 bei ihrer Arbeit im Spital benötigen, um bis zur Pensionierung weiterarbeiten zu können. Die Notwendigkeit, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen, wird durch die Bevölkerungsentwicklung (Kohli et al., 2015), die Berufsaustritte bei Hebammen (Lobsiger et al., 2016) und den Fachkräftemangel (Degen et al., 2016) unterstrichen.

Für die Masterthesis wurden 2018 zehn Hebammen in der Deutschschweiz interviewt. Sie waren zwischen 51 und 66 Jahre alt, und entweder pensioniert in der Gebärabteilung tätig, stellvertretende Leitung, Leitung, führten andere Tätigkeiten im Hebammenbereich aus oder übten einen anderen Beruf aus. Mehr als die Hälfte der Hebammen hatte in ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn mindestens einmal eine Kaderfunktion inne. Das Arbeitspensum hatte eine Spanne von 50 bis 100 %. Fast die Hälfte war nebenbei noch freiberuflich tätig. Der Grossteil arbeitete im Dreischichtbetrieb und machte Nachtdienste, mehr als die Hälfte bezeichnete sein Team als ausgeglichen hinsichtlich der Altersverteilung.

## Was sind die Ergebnisse? Arbeitsbereich

Auffallend war, dass für den Grossteil der Befragten die Begleitung der Frau unter der Geburt, also die Arbeit im Gebärzimmer als solches, zur Hebammenarbeit unbedingt dazu gehört. Die Hebammen berichten, dass die meisten Häuser ihnen ab 60 die Möglichkeit anbieten, auf andere Arbeitsbereiche wie in die Hebammensprechstunde, die Wochenbettabteilung, die Geburtsvorbereitungskurse oder in das Bereichssekretariat auszuweichen. Das war für die meisten keine oder noch keine Option und mit einem drohenden oder eingetretenen Identitätsverlust verbunden.

*Auffallend war, dass für den Grossteil der Befragten die Begleitung der Frau unter der Geburt, also die Arbeit im Gebärzimmer als solches, zur Hebammenarbeit unbedingt dazu gehört.*



### Pensum

Das Wunschpensum schwankte zwischen 50 und 100 %. Die meisten Hebammen würden gerne reduzieren, arbeiteten aber Vollzeit, da sie auf das Einkommen angewiesen sind, durch Mutterschaft Lücken in der Altersvorsorge entstanden sind und sie auch in ihrer Pension einen angemessenen Lebensstandard haben möchten. Ein Argument für ein höheres Arbeitspensum war der damit verbundene Erhalt der Arbeitsroutine und Sicherheit. Eine regelmässige Konfrontation mit dem Arbeitsalltag vermittelt mehr Sicherheit und verringert dadurch die Angst, nicht mehr mithalten zu können. Auch scheint der Arbeitsbereich nicht ausschlaggebend für die Wahl des Pensums zu sein.

### Dienstzeit

Die meisten Interviewten hatten aufgrund der hohen Arbeitsbelastung das Bedürfnis, 8/24 Stunden zu arbeiten. Sie waren auch der Ansicht, dass 12/24 Stunden aufgrund des hohen Arbeitsanfalles nicht machbar wäre. Es wurde der Vorteil von weniger Arbeitstagen bei 12-Stunden-Diensten, aber gleichzeitig die Erschöpfung nach den Diensten erwähnt und dass sich die Ansicht zu den Diensten im Laufe des Lebenszyklus verändert hätte. In jungen Jahren wäre es wichtiger gewesen, länger frei zu haben, jetzt sei es erholsamer und dadurch wichtiger, am Arbeitstag selber noch ein bisschen Zeit für sich zu haben.

### Dienststart

Die meisten interviewten Hebammen favorisierten den Spätdienst, da es einer der ruhigeren Dienste sei und sie am Vormittag noch viel Privates erledigen könnten. Der Frühdienst wurde als stressigster Dienst bezeichnet, da viele Telefonate, administrative Angelegenheiten, Visite, Einleitungen und Sectiones zu bewältigen seien. Trotzdem wurde dieser Dienst von einigen als Lieblingsdienst gewählt, da sie danach noch etwas vom Tag hätten.

Der Nachtdienst gehörte für alle Hebammen zum Beruf dazu und ist ein notwendiges Übel. Obwohl sie von ihrer Rolle oder vom Alter her nicht mehr Nachtdienste machen müssten, wird er vom Grossteil der Befragten aus Loyalität zum Team weitergemacht. Der Nachtdienst wurde als ruhigster Dienst bezeichnet, weil nur die nötigsten Telefonate hereinkommen, keine Visite und

keine zusätzlichen Arbeiten anfallen würden. Die meisten Hebammen formulierten aber eine zunehmende Belastung, da sie im persönlichen Vergleich zu jungen Jahren nun länger für die Erholung brauchen würden. Manche erzählten aber auch, dass sie schon immer Probleme mit dem Nacht-

Arbeitsanfall resultierte eine hohe Krankheitsquote des Personals. Einige Interviewte sind mittlerweile soweit, dass sie gelernt haben, Nein zu sagen. Manche berichteten von einem sehr anstrengenden und unbefriedigenden Arbeitsalltag. Die Erholungsphasen seien unbedingt notwendig, um

## Die meisten interviewten Hebammen favorisierten den Spätdienst, da es einer der ruhigeren Dienste sei und sie am Vormittag noch viel Privates erledigen könnten.

dienst gehabt hätten. Für einzelne hatte jeder Dienst seine Vor- und Nachteile, sodass keine Entscheidung gefällt wurde.

### Pausen

Auf die Frage, ob eine fixe Pausenplanung wichtig wäre, war die erste Reaktion der meisten, dass dies als Hebamme und mit den vorhandenen Arbeitsbedingungen nicht möglich, aber sicher sehr hilfreich wäre. Dies zeigt die Identifikation mit dem Beruf. Fast alle Befragten berichteten, dass sie bei hohem Arbeitsdruck auch kein Bedürfnis hätten, Pausen zu machen. An erster Stelle stehe das Wohl der Frau. Die Eigenverantwortung und auch die Verantwortung der Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen gegenüber ist ein grosses Thema. Beim Grossteil ist es in diesem Beruf eine Tatsache und nicht veränderbar, selten Pausen machen zu können und dass die eigenen Bedürfnisse keine Rolle spielen dürfen.

### Erholungsphasen

Der Grossteil der Hebammen war an Arbeitsplätzen mit Personalmangel tätig. Aus Loyalität den Kolleginnen und dem Arbeitgeber gegenüber wird versucht, dies durch Einspringen auszugleichen. Aus dem hohen

nicht in ein Burn-out zu kommen. Die Loyalität den Kolleginnen, den Gebärenden und dem Spital gegenüber sei enorm, und es falle selbst bei Erkrankung schwer, dem eigenen Anspruch auf Genesung gerecht zu werden.

Einige Hebammen wünschten sich eine individuelle Dienstplanung. Die Bedürfnisse beinhalten weniger Schichtwechsel, kürzere Dienstblöcke und nach den Nachtdiensten genügend Erholungszeit. Meist ist von den Hebammen gleich nach der Antwort die Frage gestellt worden, wie dies in der Realität möglich sein solle.

### Team

Hebammen beschrieben sich meist als Einzelgängerinnen, die aber mit zunehmendem Alter froh waren, im Team zu arbeiten, da es doch eine gewisse Entlastung und einen Austausch, ein Nachfragen ermöglichen würde. Sie realisieren die tragende Rolle der Teamkonstellation und deren Veränderbarkeit durch Zu- oder Abgang von ein oder zwei Teammitgliedern. Das Miteinander, das Hand-in-Hand-Arbeiten und die gegenseitige Wertschätzung wären die Basis eines Teams, unabhängig vom Alter. Die Altersdurchmischung spielte eher eine ne-

## Ein Grossteil der Hebammen wünschte sich, mehr wahrgenommen zu werden und zu merken, dass Vorgesetzte sehen, was geleistet wird.

bensächliche bis gar keine Rolle, ob die Hebammen bis zur Pensionierung weiterarbeiten können.

Zu erkennen war eine leichte Übermüdung der älteren Hebammen gegenüber den jungen Kolleginnen im gebärfähigen Alter, da Letztere früher oder später schwangerschaftsbedingt ausfallen würden. Dann würde vom Arbeitgeber erwartet, dass die übrigen Hebammen die Zeit mit weniger Personal überbrücken. Sehr häufig werde die Stelle ohne Vertretung freigehalten, da dies sonst Mehrkosten für den Betrieb generiere.

Das Wort Mobbing wurde von keiner Hebamme in den Mund genommen. Jedoch wurden Beispiele von schwierigen Situationen im Team erzählt. Die emotionale Belastung war spürbar und der Wunsch nach Unterstützung in diesen Situationen gross.

AUTORIN



**Gerda Umenhofer-Härtsch**, Hebamme MSc. Ausbildung 1991 in Graz (AT), seit 1991 in verschiedenen Settings in der Schweiz tätig, seit 2014 im Spital Oberengadin. 2016 bis 2019 Masterlehrgang «Advanced Practice Midwifery» an der fh gesundheit in Innsbruck (AT).  
gerda@umenhofer.ch

### Gespräche mit Vorgesetzten

Die Befragten würden Gespräche mit Vorgesetzten hinsichtlich individueller Weiterentwicklung begrüssen, aber nur wenige könnten sich dies mit den jetzigen Stelleninhabern vorstellen, da sie ihnen derartige Gespräche nicht zutrauen. Sie betonten aber auch, dass sie darauf nicht angewiesen wären, da sie sich selbst für ihre Weiterentwicklung verantwortlich fühlen würden.

### Weiterbildungsinteresse

Die Hebammen waren grundsätzlich an Weiterbildungen interessiert. Zum Teil hatten sie die angebotenen Weiterbildungen schon besucht, wodurch sich eine gewisse Sättigung eingestellt hatte. Diese hatte v.a. mit dem Weiterbildungsangebot des Schweizerischen Hebammenverbandes zu tun. Einige können sich ein Masterstudium nicht vor-

stellen, da sie die Arbeit mit der Gebärenden als ihre wichtigste Aufgabe sehen.

Die Finanzierung von Weiterbildungen durch den Arbeitgeber wurde von manchen Hebammen als aufwendiges Prozedere beschrieben. Auch wenn es sich um Weiterbildungen wie z. B. Akupunktur handelte, die für das Haus repräsentativ sind, war die Finanzierung nicht immer gewährleistet. Diese fehlende finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber wurde von vielen als fehlende Wertschätzung interpretiert.

### Wertschätzung durch Vorgesetzte

Ein Grossteil der Hebammen wünschte sich, mehr wahrgenommen zu werden und zu merken, dass Vorgesetzte sehen, was geleistet wird. Ältere Hebammen wollen ernst genommen werden, wenn gewisse Tätigkeiten wie z. B. Geburtsvorbereitungskurse nicht mehr gemacht werden möchten oder die Leitung abgegeben werden möchte. Sie erwarten in schwierigen Arbeitssituationen Unterstützung durch Vorgesetzte. Es wurde von einigen eine problematische Fehlerkultur dargestellt, bei der es meistens darum geht, einen Schuldigen zu suchen und auch zu finden. In diesem Zusammenhang wurde auch die Notwendigkeit einer neutralen Anlaufstelle thematisiert, um arbeitsfähig bleiben zu können. Bei Problemen im Team wie z. B. Gruppenbildungen wird ebenfalls eine Unterstützung durch Vorgesetzte erwartet. Auffallend waren die Wichtigkeit und das Verlangen, dass Vorgesetzte ihre Führungsrolle wahrnehmen und kompetent ausüben sollten.

Bei den Vorgesetzten selber war eine Zerrissenheit spürbar. Begründet wurde diese



durch den Personalmangel. Die Leitungen wären gezwungen, ihre Führungsaufgaben zu vernachlässigen, da sie selber Dienste im Gebärzimmer machen müssten.

### Fachkompetenz

Die Interviewten berichteten von einer zunehmenden Beschneidung der Kompetenzen, hauptsächlich durch die Ärzteschaft. Dies wird in einem gefühlten Zusammenhang mit einer ebenfalls zunehmenden Aufgabe gesehen, den Gebärenden die Angst vor eventuellen Pathologien zu nehmen, von denen diese durch Ärztinnen/Ärzte, aus ihrem Umfeld oder im Internet erfahren haben. Der Ansatz mancher Betriebe, Hebammen aus betriebswirtschaftlichen Gründen ausserhalb ihrer Fachkompetenz einzusetzen, z. B. bei der Pflege von medizinischen, chirurgischen, pädiatrischen und gerontologischen Patientinnen/Patienten, führt zu grosser Verunsicherung. Die Hebammen sehen das als Vorenthalten von Leistungen und Qualität gegenüber den Patientinnen/Patienten und als Überforderung.

Ein Teil übt die Fachkompetenz in der Freiberuflichkeit aus und versucht dadurch, die nicht vorhandene Möglichkeit im Spital ausserhalb zu kompensieren. Sehr interessant war zu sehen, dass die Leidenschaft zum Beruf unabhängig vom momentanen Arbeitsort sofort wieder aufflammte und die Berufsbezeichnung und Identifikation mit

dem Beruf bleibt, auch wenn sich der Arbeitseinsatz ändert.

### Hebammenphilosophie

Die meisten Befragten sehen ihren Beruf als Berufung und üben ihn mit maximalem Einsatz, oft bis über ihre Grenzen hinaus aus. Sie erwarten von sich selbst, alles bewältigen zu können. Kommen sie an ihre Grenzen, suchen sie selber nach Bewältigungsstrategien. Sie wollen nicht zur Last fallen und auch keine Sonderstellung haben. Die Faszination des Berufes ist bei fast allen spürbar und hilft einigen über viele Unzulänglichkeiten und Kompromisse hinweg. Trotzdem sind nur wenige davon überzeugt, an ihrem jetzigen Arbeitsplatz bis zur Pensionierung zu bleiben bzw. den Beruf bis zur Pensionierung ausüben zu können. Die Kluft zwischen der Liebe zum Beruf und der Realität am Arbeitsplatz wird mit zunehmendem Alter grösser, bis sie unüberwindbar erscheint.

### Fazit: Genügend Personal würde verschiedene Probleme lösen

Die Ergebnisse zeigen, dass es von grundlegender Wichtigkeit ist, dass Hebammen ihren Beruf als Fachfrauen für Frauen, Kinder und Familien während Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett vollumfänglich ausüben können und dadurch ihrer Fachkompetenz gerecht werden können.

*Genügend Personal hiesse auch, dass weniger oder nicht mehr eingesprungen werden müsste, keine Überstunden nötig wären und dadurch die Erholungsphasen genützt werden könnten.*

### Literatur

- Degen, K., Ragni, T., Bieri, D. & Marti, S. (2016)** Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatoren-System zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage. 23-35; 184-189; 193-196. Bern: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Kohli, R., Bläuer Herrmann, A., Perrenoud, S. & Babel, J. (2015)** Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045. 54-55. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Lobsiger, M., Kägi, W. & Burla, L. (2016)** Berufsaus-tritte von Gesundheitspersonal. In: *Obsan Bulletin*; 7: 3. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Der interdisziplinäre Einsatz von Hebammen sollte unbedingt vermieden werden. Die Daten machen transparent, dass genügend Personal viele Probleme lösen würde und dadurch die Wahrscheinlichkeit steigen würde, bis zur Pensionierung weiterarbeiten zu können. Genügend Personal würde bedeuten, den Stellenschlüssel so anzupassen, dass eine 1:1-Betreuung möglich wäre. Dadurch könnten Hebammen auch eher ihre Fachkompetenz und Autonomie ausüben. Genügend Personal hiesse auch, dass weniger oder nicht mehr eingesprungen werden müsste, keine Überstunden nötig wären und dadurch die Erholungsphasen genützt werden könnten. Deshalb sind weitere Untersuchungen notwendig, um festzustellen, wie die kontinuierliche Betreuung, kürzere Arbeitszeitmodelle und die Integration von Pausen in den Arbeitsalltag zu vereinbaren wären.

Genügend Personal würde auch dazu führen, dass die Leitende Hebamme ihre Führungsfunktion wieder vollumfänglich wahrnehmen und lebenszyklusorientierte Gespräche mit den Hebammen führen könnte, wodurch die individuellen Bedürfnisse abgeklärt und berücksichtigt werden könnten. Denn die Hebammen ab 50 möchten gerne bis zur Pensionierung Mütter, Kinder und ihre Familien während Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett betreuen können.

Um zu gewährleisten, dass der Fachkräftemangel durch Abgänge von Hebammen über 50 nicht zunimmt, ist es unumgänglich, die derzeitigen Rahmenbedingungen anzupassen. Es ist daher ein Umdenken auf spital- und politischer Ebene notwendig. ◉