

Handlungsempfehlungen für angestellte Hebammen:

Was tun bei Arbeitsüberlastung und Personalmangel im Kreißaal?

1. Hebammenteam

Die Erfahrung zeigt, dass sich in Kreißsälen am ehesten Änderungen durchsetzen lassen, wenn die Hebammen als Team geschlossen gegenüber dem Klinikträger oder anderen Verantwortlichen auftreten. Wenn Sie Veränderungen erreichen wollen, sollten Sie Forderungen aufstellen, die Sie konsequent gemeinschaftlich vertreten.

- Halten Sie regelmäßige Teambesprechungen zum Austausch unter den Hebammen ab. (die Termine langfristig festlegen, eine Tagesordnung erstellen, Protokoll schreiben, die Ergebnisse kontrollieren, die jeweils Verantwortliche festlegen).
- Listen Sie die bestehenden Probleme gemeinsam auf.
- Daraus ergeben sich konkrete Forderungen an die Verantwortlichen. Verschriftlichen Sie diese Forderungen und unterzeichnen Sie diese möglichst alle.
- Priorisieren Sie Ihre Forderungen nach Dringlichkeit und Durchsetzbarkeit. Es ist sinnvoller, die Forderung nach Besetzung von freien Hebammenstellen etwas zurückzustellen, wenn die Klinik bereits sehr aktiv ist, diese zu besetzen. Andere entlastende Maßnahmen könnten dann mehr im Vordergrund stehen.
- Übergeben Sie den Forderungskatalog an die Verantwortlichen in Ihrer Klinik. Laden Sie sie zur Teambesprechung ein und sprechen Sie über die bestehenden Probleme. Wenn dies nicht möglich ist, senden Sie die Forderungen an die Klinikleitung mit Kopien an Ihre Mitarbeitervertretung, mit Frist zur Rückmeldung. Geben Sie eine Ansprechpartnerin an, eine Kollegin aus dem Team oder die leitende Hebamme.
- Vereinbaren Sie feste, messbare Zusagen mit Termin (z.B. Stellenanzeige wird im September in relevanten Hebammenzeitschriften veröffentlicht) und zeigen Sie Konsequenzen auf (verweisen Sie auf Dienst nach Vorschrift und regelmäßig auf Arbeitszeitgesetz, Betriebsvereinbarungen, etc.). Lassen Sie sich zu Details von Ihren Landesvorsitzenden beraten.
- Hilfreich ist es, wenn Sie neben der Bewältigung der bestehenden Probleme gemeinsame Visionen bzw. Ziele für die Arbeit im Kreißaal entwickeln, z.B. Hebammenkreißaal anvisieren, Expertinnenstandard einführen, ...).
- Sollten Sie sich in Ihrem Team nicht auf ein gemeinsames Vorgehen einigen können, kann eine professionelle Moderation eine hilfreiche Lösung sein. Außerdem können Sie eine Vertreterin von ver.di, des Betriebsrates oder der Mitarbeitervertretung in Ihre Dienstbesprechung einladen und Ihre Situation schildern. Lassen Sie sich über Rechte und Pflichten aufklären.

2. Tipps für mögliche Forderungen an die Klinikbetreiber:

- Stellenanzeigen: sind offene Stellen auf der hausinternen Internetseite ausgeschrieben? Werden regelmäßig Stellenanzeigen im „Hebammenforum“ des DHV und anderen Hebammenzeitschriften geschaltet? Sind diese attraktiv gestaltet? Werden den interessierten Kolleginnen Angebote unterbreitet? Sind freie Stellen auch bei den zuständigen Arbeitsämtern gemeldet?
- Alternative bzw. flexible Arbeitszeiten: gibt es Kolleginnen im Umkreis, die aufgrund von Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege nur zu „eingeschränkten“ Arbeitszeiten arbeiten würden? Flexibel gestaltete Arbeitszeiten könnten Entlastung bringen.
- Reinigungsdienst: fordern Sie einen 24-stündigen Reinigungsdienst an sieben Tagen in der Woche.
- Hilfskräfte für berufsfremde Tätigkeiten bei der Verwaltung fordern: bspw. für die Apothekenbestellung, das Bestellwesen allgemein, Schreibkräfte (z.B. medizinische Fachangestellte) für die Eingabe von Basisdaten, Telefondienste, Verlegung von Schwangeren oder Wöchnerinnen aus dem Kreißaal, für kleine pflegerische Tätigkeiten (z.B. Hilfe beim Waschen, Begleitung zur Toilette oder Dusche) oder auch für Kurierdienste, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen für Intensivüberwachungen.
- Arbeitsabläufe überprüfen und verändern: bspw. feste Anmeldezeiten einführen, Kolleginnen nur für Aufnahme/Anmeldegespräche anstellen, strukturelle und räumliche Trennung von Ambulanz und Kreißaal herbeiführen/anregen/durchsetzen.
- Ein Online Anmeldesystem zur Terminvergabe und Kursanmeldung einführen.

3. Tipps zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes

Das Hebammenteam und der Krankenhausträger können Maßnahmen vereinbaren, damit neue Kolleginnen für das Team gewonnen werden können. Möglich wäre auch, dass die Kolleginnen aus dem bestehenden Team gesonderte Gratifikationen aushandeln und erhalten.

Folgende Angebote sind denkbar:

- Begrüßungsgeld für neue Kolleginnen (Sonderzahlungen),
- übertarifliche Zusatzvergütung von Bereitschaftsdiensten,
- übertarifliche Zusatzvergütung von Rufbereitschaftsdiensten,
- Notfallsimulationstraining als Fortbildung,
- Einarbeitungskonzept erstellen,
- Unterstützung bei Fortbildungen (Freistellung),
- Supervision für das Team,
- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder anbieten/schaffen,
- Hilfe bei der Wohnungssuche für neue Kolleginnen vereinbaren,
- Finanzielle Unterstützung bei den Umzugskosten zusagen,
- Hebammen die kostenfreie Nutzung von Klinikräumen bspw. für Geburtsvorbereitungskurse anbieten.

4. Gefahrenanzeigen

Sollten in Ihrem Kreißsaal Situationen auftreten, in denen keine sichere Betreuung von Mutter und Kind möglich ist (bspw. wegen Überschreitung der täglichen Arbeitszeit oder defekten Geräten etc.), nutzen Sie das Instrument der Gefahrenanzeige. Die Beschäftigten in einer Klinik sind nach § 15 und §16 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet, festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für Sicherheit und Gesundheit Ihrer selbst und der Patienten dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Dieser Pflicht sollten Sie unbedingt nachkommen, damit Sie im Schadensfall nicht zur Verantwortung gezogen werden können. Auf der Internetseite des Deutschen Hebammenverband e.V. können Sie sich ein Formular herunterladen (www.hebammenverband.de →Mitgliederbereich→Klinische Arbeit→Arbeitshilfen).

5. Nützliche Links:

- www.hebammenverband.de/mitgliederbereich/klinische-arbeit/angestellte-hebammen
- www.hebammenverband.de →Services →Downloads →Hebammenarbeit
- www.hebamme-im-kreissaal.de