



PRESSEKONFERENZ ZUM WELT-HEBAMMENTAG AM 05.05.2022 PRESSESTATEMENT

Ulrike Geppert-Orthofer
Präsidentin | DHV

Die bestmögliche Versorgung von Mutter und Kind rund um die Geburt sollte in einem reichen Land wie Deutschland selbstverständlich sein. Über 98% der Frauen bringen ihre Kinder in einem Krankenhaus auf die Welt und verlassen sich dabei auf höchste Versorgungsstandards in der klinischen Geburtshilfe. Doch die Realität sieht anders aus: Gebärende erleben überfüllte Kreißsäle, werden weggeschickt und erfahren eine große Unsicherheit bei der Frage, unter welchen Umständen und wo sie ihr Kind auf die Welt bringen werden. Die über Jahre anhaltende, systematische Personalunterversorgung hat in Deutschlands Kreißsälen zu einem Missstand geführt, der eine leitliniengerechte Betreuung für Hebammen kaum noch möglich macht.

Bis zu vier Gebärende betreut eine Hebamme in Stoßzeiten gleichzeitig, doppelt so viele wie in anderen europäischen Ländern. Die in unserem Gesundheitssystem fest verankerte und von der Regierungskoalition erneut zugesicherte Eins-zu-eins-Betreuung ist somit eher ein Glücksfall als die Regel. Neben hohen psychischen Belastungen für beide Seiten, bedeutet das für Mutter und Kind ein Gesundheitsrisiko, das vermeidbar wäre.

Der Fachkräftemangel, der als Grund gerne vorgebracht wird, ist ein Vorwand. Das konnte eine aktuelle Umfrage des Deutschen Hebammenverbands unter Mitgliedern erneut belegen. Über 2700 Hebammen bundesweit wählten den Kreißaal auf Platz 1 der beliebtesten Arbeitsplätze. Sie gaben an, sofort wieder und auch mehr in einem Kreißaal arbeiten zu wollen, wenn sich die Rahmenbedingungen für eine gute Geburtshilfe hier verbessern würden. Vorausgesetzt, die Eins-zu-eins-Betreuung und die Förderung der hebammengeleiteten Geburtshilfe würden gewährleistet.

Wir fordern deshalb Verantwortliche in Politik und Kliniken auf, die Sicherheit und Qualität in der klinischen Geburtshilfe nicht weiter aufs Spiel zu setzen, sondern endlich einen Paradigmenwechsel herbeizuführen. Es ist an der Zeit, die Rahmenbedingungen in Kreißsälen zu schaffen, die einem Land wie unserem entsprechen. Frauen und Kinder sollten gestärkt aus der Geburt hervorgehen und Hebammen einen menschenwürdigen, zukunftsfähigen Arbeitsplatz vorfinden. Für unsere Kinder, für alle Frauen und Familien, für Hebammen, die ihren Beruf lieben – und für unsere Gesellschaft.



PRESSEKONFERENZ ZUM WELT-HEBAMMENTAG AM 05.05.2022 PRESSESTATEMENT

Andrea Ramsell

Präsidiumsmitglied und Beirätin für den Angestelltenbereich | DHV

Gebärende haben hierzulande ein Recht darauf, durchgehend von ein und derselben Hebamme durch den Prozess der Geburt begleitet zu werden. In den herausfordernden Geburtsphasen müssen sie sich auf eine stabile und kontinuierliche Versorgung durch ihre Hebamme verlassen können. Auch nach der Geburt leisten Hebammen wertvolle Hilfe beim Stillen, der medizinischen Versorgung und bei der Wochenbettüberwachung. Frauen in Deutschland vertrauen auf die Kompetenzen ihrer Hebamme – und darauf, sie jederzeit an ihrer Seite zu wissen.

Diesen Anforderungen einer hochwertigen Geburtshilfe gerecht zu werden, bedeutet für Hebammen angesichts der vorherrschenden Arbeits- und Personalbedingungen in Kliniken eine dauerhafte Belastung. Aus einer hoch motivierten Berufsgruppe ist so in den letzten Jahren eine desillusionierte Berufsgruppe geworden.

Gründe für diesen Missstand gibt es viele. In den letzten zehn Jahren wurden zahlreiche geburtshilfliche Klinikstandorte in Deutschland geschlossen, ohne dass die umliegenden Häuser den zusätzlichen Versorgungsbedarf personell oder räumlich kompensieren konnten. Oftmals wird nicht einmal ein strukturierter regionaler Versorgungsplan erstellt, wenn ein Standort wegfällt. Hebammen werden verstärkt für Dienste in der Gesundheits- und Krankenpflege eingesetzt und müssen immer mehr fachfremde Tätigkeiten übernehmen. Diese Leistungen werden jedoch weder systematisch erfasst noch angemessen über DRG's vergütet. Sie spielen in der Personalplanung schlichtweg keine Rolle. Der eigentliche Skandal besteht aber darin, dass Geburtshilfe für Kliniken insgesamt nicht lukrativ ist. Klinikbetreiber bekommen vielmehr einen Anreiz, den Personalschlüssel niedrig zu halten – mit schwerwiegenden Konsequenzen für die Arbeitssituation der Hebammen und die Versorgungsqualität der Frauen und Familien. Die Arbeitslast in den Kliniken nimmt so seit Jahren kontinuierlich zu, genauso wie der Frustrationsgrad.

Der strukturellen Fehlsteuerung in der klinischen Geburtshilfe muss deshalb dringend entgegengewirkt werden. Klinische Geburtshilfe muss zu den gewinnbringenden Abteilungen eines Krankenhauses gehören und eine personalintensive Eins-zu-eins-Betreuung muss ausdrücklich belohnt werden. Denn eine gute geburtshilfliche Versorgung sollte in Deutschland selbstverständlich sein.



PRESSEKONFERENZ ZUM WELT-HEBAMMENTAG AM 05.05.2022 PRESSESTATEMENT

Nina Negi

Hebammenauszubildende im letzten Lehrjahr in Berlin | Vertreterin der Jungen und werdenden Hebammen (JuWeHen) für die Regionen Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern | Jungorganisation des DHV

In der jüngeren Vergangenheit wird auch bei den Junghebammen eine steigende Berufsflucht beobachtet. Sie verkürzen stark ihre Arbeitszeiten, steigen ganz aus oder fangen nach der Ausbildung oder dem Studium gar nicht erst in der Klinik an. Ein besorgniserregender Zustand, wo genauer hingeschaut werden muss. Denn für die Ausbildung junger Hebammen bedeutet Fortschritt genauso wie in der Geburtshilfe nicht Effizienz, sondern mehr Geduld, Zeit und Zuwendung. Laut Umfragen, die die JuWeHen bundesweit durchführten, wünschen sich mehr als die Hälfte aller werdenden und Junghebammen in ihrem klinischen Kreißaalalltag mehr Wertschätzung, Respekt und Integration.

Dabei spielt vor allem mehr Anleitung im Alltag eine große Rolle. Doch obwohl die Qualität von Praxisanleitung meist sehr positiv wahrgenommen wird, fehlt dafür in der Regel das notwendige Personal. Ein frustrierender Zustand für alle, der zu vermeiden wäre, wenn Klinikbetreiber die Wichtigkeit von Hebammennachwuchs mehr erkennen und stärker unterstützen würden. Für junge und werdende Hebammen stehen deshalb nicht mehr Gehalt, sondern vor allem mehr Ausbildungspersonal und Praxisanleitung ganz oben auf der Wunschliste. Auch die Einführung einer Fehlerkultur, die ein angstfreies Lernen möglich macht und allen Beteiligten ermöglicht, sich gemeinsam kontinuierlich zu verbessern, wird gefordert.

Für junge Hebammen kurz nach dem Berufsstart, ist vor allem die schnellere Umsetzung von aktuellen Standards und Leitlinien in den Einrichtungen ein großes Anliegen. Auch mangelndes Verständnis für verschiedene Perspektiven, Kommunikation in Fronten und teils eine wahrgenommene Nichtwertschätzung belasten die jungen Kolleginnen stark. So wie auch die Erfahrung von Kolleg*innen anerkannt und respektiert wird, besteht auch der Wunsch nach Vertrauen und Respekt vor den jungen Frauen in ihrer Professionalität. Letztendlich trägt all dies zur Realisierung unseres gemeinsamen Ziels bei: die optimale Betreuung der Familien.



PRESSEKONFERENZ ZUM WELT-HEBAMMENTAG AM 05.05.2022 PRESSESTATEMENT

Claudia Rheinbay

Leitende Hebamme | Vivantes Auguste-Viktoria-Klinikum, Berlin

Hebammen sind hoch qualifizierte Fachkräfte und wollen gut arbeiten. Ihnen adäquate Arbeitsbedingungen zu bieten und sie zu halten, liegt in der Verantwortung einer jeden Klinikleitung und ist Aufgabe der leitenden Hebammen. Sie sorgt für einen wertschätzenden Umgang, fördert Teamresilienz und für ausreichend individuellen Gestaltungsspielraum. Damit trägt sie entscheidend zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und persönlichen Resilienz bei jeder Kollegin bei. Austausch und Kommunikation spielen dabei eine ganz zentrale Rolle. Die vielseitigen Erfahrungen, die in Hebammenteams zusammenkommen, stellen ein großes Potenzial dar, das in ausführlichen Dienstbesprechungen genutzt werden sollte. Dafür ausreichend Zeit und Raum zu schaffen, ist ebenso wichtig wie der regelmäßige Wissenstransfer mit anderen Teams.

Im Auguste-Viktoria-Klinikum (AVK) stellen sog. Botschafterinnen eines Teams regelmäßig anderen Teams erfolgreich implementierte Konzepte vor – z.B. das Modell des Hebammengeleiteten Kreißsaals. Das Prinzip: Voneinander lernen (Lean Management) und Weitergabe von Best-Practice-Modellen. Denn Hebammen wollen sich beruflich weiterentwickeln und in erster Linie in ihrer originären Hebammenarbeit gefördert werden. Wenn es neben der täglichen Arbeit auch Offenheit für neue Ideen gibt und sich dafür – wie im AVK – Verbündete unter Chefärzten, PDL oder Geschäftsführern finden lassen, gelingt das am besten.

Beispiel Simulationstraining:

Nicht alle Geburten verlaufen so, wie geplant. Im AVK wurde deshalb ein simulationsbasiertes Teamtraining eingeführt, das Hebammen hilft, sich auf den seltenen Notfall vorzubereiten. Dazu führen wir regelmäßige interprofessionelle Trainings im Team und zusammen mit Ärzt*innen durch. Das Ergebnis: Mehr Kommunikation, mehr Sicherheit und mehr Vertrauen ins eigene Handeln.

Routinen in den Abläufen zu entwickeln heißt, Sicherheit und Halt geben - sowohl für die Familien wie auch für die Hebammen.

Dass wir ein stabiles Hebammenteam haben und alle Hebammenstellen besetzt sind, zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.