



Krankentaggeld-Versicherung

# Die Hebamme als Case-Managerin im Unternehmen

Schwangere Mitarbeiterinnen stellen KMU vor Herausforderungen. Eine mögliche Unterstützung kann der Einsatz von Hebammen am Arbeitsplatz sein, die als Case-Managerinnen fungieren – mit Vorteilen für die Schwangeren wie auch die Unternehmen.

› Martin Romang

Gingen 1991 erst rund zwei von drei Frauen in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nach, sind es heute beinahe 80 Prozent. Tatsache ist: Frauen sind heute nicht mehr wegzudenkende Stützen der Arbeitswelt. Ohne sie ginge wenig in der Schweizer Wirtschaft. Von der Erwerbstätigkeit der Frauen profitiert nicht nur die Schweizer Wirtschaft, sondern die ganze Bevölkerung. Deshalb sollte auch Müttern ermöglicht werden, berufliche Karrieren zu verfolgen.

KMU sind von Gesetzes wegen verpflichtet, schwangere Frauen so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Gesundheit der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes nicht beeinträchtigt wird. Hier kann der Taggeldversicherer eine aktive Rolle spielen als Vermittler zwischen Arbeitnehmerin, Arbeitgeber und Arzt.

## Hebamme als Problemlöserin

Zum Schutz der werdenden Mutter ist ein Unternehmen dazu verpflichtet, Massnahmen zu treffen. Dies können beispielsweise Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen sein. Zudem muss es auch eine Gelegenheit geben, dass die Frau ihre Arbeit kurzfristig unterbrechen kann. Nicht

selten treten während einer Schwangerschaft Komplikationen auf, die Arbeit einschränken oder verunmöglichen. Das kann für ein KMU teuer werden. In solchen Fällen übernimmt eine Krankentaggeldversicherung das Risiko und schützt das Unternehmen vor finanziellen Schäden, indem sie die Auszahlung der Löhne übernimmt. Eine weitere Möglichkeit: Ein KMU hat einen Versicherer, der über eine Hebamme verfügt, welche als Case-Managerin fungiert und die versicherten Schwangeren berät.

Dabei geht es nicht primär darum, eine Schwangere möglichst lange als vollwertige Arbeitskraft im Arbeitsprozess zu erhalten. Die Hebamme kann rechtzeitig bei gesundheitlichen oder personalrechtlichen Problemen intervenieren und eventuell Anpassungen in die Wege leiten. Nicht nur dies: Eine Hebamme, die sich im Rahmen einer Taggeldversicherung um Angestellte kümmert, kennt auch deren Rechte und Pflichten und berät sie zu Ernährung, Entspannungs- und Ruhemöglichkeiten sowie allen anderen Fragen rund um die Schwangerschaft.

Eher selten kommt es vor, dass die Hebamme vorbeugend, also ohne dass die Mitarbeiterin krankgeschrieben ist, in

Aktion tritt. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitsplatz nicht auf die Bedürfnisse der werdenden Mutter angepasst werden kann oder bei gefährlichen Arbeitsbedingungen, zum Beispiel auf dem Bau.

## Gestärkte Loyalität

Die betriebliche Fürsorge spricht sich in einem Betrieb herum. Nicht nur an der Arbeit. Die Mund-zu-Mund-Propaganda zufriedener Mitarbeiter ist von einem unschätzbaren Wert für ein KMU, wenn es um die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter geht. Zufriedene Mitarbeiter sind schliesslich die besten «Botschafter» eines Unternehmens. Wenn das Unternehmen die Schwangerschaft als etwas Positives betrachtet, für die werdende Mutter Verständnis aufbringt und sie über die gesetzlich vorgeschriebene Pflicht hinaus unterstützt, wird dies von Angestellten geschätzt und stärkt die Loyalität zum Arbeitgeber.

Glücklich schätzen konnte sich Fabienne S., Disponentin beim Schweizerische Touring Club (TCS). Im Zuge der Schwangerschaft verzichtete sie auf Abend- und auch Nachtschichten und reduzierte in Absprache mit ihrem Arbeitgeber ihr Arbeitspensum auf 70 Prozent – bis einen



Monat vor der Geburt ihres Sohnes. «Die Beratung durch die Hebamme führte dazu, dass ich mich sicher und vom Unternehmen wertgeschätzt fühlte. Sie hat mich unterstützt und mir wertvolle Tipps gegeben. Das hat mir sehr geholfen», sagt sie. ◀

### Das sollte eine Taggeldversicherung bieten

- › Spezialisierte Case-Manager (z. B. Hebamme, Vertrauenspflegefachfrau etc.)
- › Exzellente Kenntnisse des Anbieters über das Schweizer Gesundheitswesen
- › Persönliche und aktive Fallbearbeitung
- › Massgeschneiderte Vertragsstruktur
- › GAV-Personalverleih-konforme Lösungen
- › Präventionsprogramme für Unternehmen

### Den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglichen

Im Gespräch mit Nicole Stadtmann, Managerin-Hebamme bei der Groupe Mutuel.

#### Frau Stadtmann, wie viele Frauen betreuen Sie heute?

Pro Jahr betreue ich rund 300 Frauen. Natürlich kann ich diese nicht jeden Tag oder jede Woche sehen. Ich berate nicht nur Schwangere, sondern unterstütze hin und wieder auch Frauen nach der Babypause beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.

#### Der Arbeitgeber möchte eine Schwangere möglichst lange als Arbeitskraft behalten. Wie halten Sie diesen Spagat als Hebamme und Fachfrau Gesundheit aus?

Für mich ist es wesentlich, für das Wohl der Frau, den guten Verlauf der Schwanger-

erschaft und das Wohlbefinden des zukünftigen Kindes mit zu sorgen. Jedoch bin ich mir bewusst, dass meine Arbeit für den Arbeitgeber und die schwangere Frau manchmal nicht einfach ist. Aber sie ist notwendig, damit die schwangere Frau ihren Arbeitsplatz behalten kann – und der Arbeitgeber seine Mitarbeiterin. Oft sagen mir die Frauen, dass sie froh waren, während der Schwangerschaft noch arbeiten zu können, weil sie sich zu Hause manchmal langweilten und isoliert fühlten.

#### Schwangerschaft, Arbeit und Mutterschaft unter einen Hut zu bringen, stellt Frauen vor Herausforderungen. Wie erleben Sie diese?

Bei einer jungen Frau mit einer körperlich anstrengenden Arbeit besteht meine Aufgabe eher darin, auf ihre Schwanger-

schaft einzugehen und ihren Arbeitsplatz anzupassen, um die Arbeit weniger beschwerlich zu machen. Es ist wichtig, dass Schwangerschaft nicht als Krankheit wahrgenommen wird; mit den nötigen Anpassungen kann die Arbeit durchaus weiterhin ausgeführt werden.

#### Frauen werden heute meist später Mutter als früher. Stellen sich hier andere Anforderungen an Ihre Arbeit?

Eine Mutterschaft nach mehreren Jahren Vollzeitarbeit ist ein grosser Einschnitt. Frauen sind mit 30 meist höher qualifizierte Mitarbeiterinnen. Umso grösser sind die Auswirkungen von Schwanger- und Mutterschaft auf das Berufs- und Privatleben. Denn: von einem Tag auf den anderen verschwindet die Frau von der beruflichen Bildfläche.



## Porträt



**Nicole Stadtmann**

Case-Managerin-Hebamme, Groupe Mutuel



**Martin Romang**

Präventionsspezialist, Groupe Mutuel



## Kontakt

mromang@groupemutuel.ch  
www.groupemutuel.ch