

Hovedbestyrelsens mundtlige beretning ved Jordemoderforeningens kongres den 9. november 2020. Ved Lis Munk, formand.

Det talte ord gælder.

Første september var en milepæl for mig. Det var nemlig mit første jubilæum som formand. Et år. Lad mig bare sige, at det år blev hektisk – og meget anderledes, end jeg havde forestillet mig.

Og hvad er så den vigtigste lærdom fra det første år? I mit valgoplæg talte jeg om jordemødres lønudvikling og lovede en lønstrategi, der - ud over de centrale forhandlinger – også indeholdt et lokalt spor. Det mener jeg stadig. Det står jeg ved. Og samtidig har jeg også erkendt, at alle store forandringer starter i det små.

En klog forretningsmand sagde engang: *Du sidder i skyggen i dag, fordi en eller anden plantede et træ for længe siden.* Som formand håber jeg at kunne plante nogle træer, som en dag vil kaste store skygger.

Jeg indledte mit formandsvirke med at besøge 19 ud af de 26 største offentlige arbejdspladser. Ét indtryk stod meget stærkt: Der er en stor glæde og stolthed over at vise, hvad man gør netop her – men at glæden var blandet med en frustration over arbejdsvilkårene. Samme spørgsmål blev gentaget: Er det muligt at holde til et helt arbejdsliv med skiftende vagter?

Jeg fik også hands-on indblik i, at arbejdsmiljø ikke bare er tid og løn. Arbejdsmiljø er også, at man kan få lov at arbejde som jordemoder på en måde, som man ved, der skal til. Helt enkelt få lov til at virke efter god faglig standard.

Og her var igangsættelser et andet gennemgående tema. Fordi det giver mere at lave. Fordi det giver en oplevelse af at lave dårligere fødselsforløb. Og fordi det udfordrer vores troværdighed, når vi først informerer om en vigtig igangsættelse - for bagefter at aflyse på grund af travlhed. Tænk, at en beslutning, truffet af nogle andre end os - lægerne - kan have så stor og systematisk indvirkning og betydning på vores arbejdsliv, vores arbejdsmiljø og arbejdsglæde.

Mine besøg blev også en bekræftelse af, hvad størrelsen på et fødested - en arbejdsplads - helt praktisk betyder for arbejdsmiljøet. Alle arbejdspladser, uanset størrelsen, kræver visionære ledere, der har ambitioner for faget og for arbejdspladsen. Men det må alt andet lige være en større udfordring at lykkes med at skabe forandringer, og det må være sværere at være en nærværende ledelse, jo større fødestederne er.

På samme måde er de store fødesteder en udfordring for vores tillidsrepræsentanter. Alle kollegaer burde jo blive budt velkommen med et 'God dag, jeg er din TR, er der noget jeg kan hjælpe dig med?' Men har du som TR 150 kollegaer, er den opgave måske helt uoverskuelig.

Hvor går grænsen? Og hvad skal der til for, at vi som organisation sætter foden ned og siger: NU kan fødegangene altså ikke blive større. Der er en grænse for, hvad man kan kapere, både som leder, tillidsrepræsentant og medarbejder.

Mærkesager

Jeg vil gerne sig tak til alle jer, der bød mig indenfor på min rundtur, jeg glæder mig til at besøge de sidste syv regionale og statslige arbejdspladser. Det var et vigtigt afsæt for mit virke som formand. Det har gjort mig sikker på de mærkesager, som jeg gik på valg på:

- At vi skal forbedre jordemødres arbejdsmiljø. Udover ledere og TR, skal vi også have opmærksomhed på AMIR og dermed på det vigtige TRIO-samarbejde.
- At vi skal styrke TR's rolle og have opmærksomhed på TR's forudsætninger for at udføre deres hverv. Ikke mindst på de store arbejdspladser.
- At vi skal styrke jordemoderens rolle på arbejdspladsen og vores selvstændige virksomhedsområde. Vi skal have ret til at bestemme over de områder, der vedrører vores arbejde. Vi vil lyttes til og anerkendes.

Disse visioner ligger til grund for en ny politisk strategi, som jeg vil præsentere senere.

Særligt natarbejde er noget, der ligger mig på sinde. Det har det altid gjort. De fysiske og psykiske konsekvenser af at arbejde i stedet for at sove om natten, er så reelle, at det kalder på en særlig opmærksomhed.

I forbindelse med efterårets debat om tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet stod det klart for mig, hvor trist det egentlig er, at det overhovedet skal være nødvendigt at trække sig tidligt. Jordemødrene ønsker jo *ikke* nødvendigvis at gå på pension tidligere. Vi ønsker et arbejdsmiljø, der gør det muligt at holde til vores arbejde i mange år. Og her er det blandt andet nødvendigt at se på natarbejdet.

Natarbejde er et grundvilkår for en jordemoder, men det er også fysisk nedslidende. Derfor har jordemødre brug for en form for 'beskyttelsesdragt' for at kunne holde til det.

Så selvom kongressen endnu ikke har vedtaget strategien, så har vi allerede igangsat det første tiltag. Vi har lavet en medlemsundersøgelse om natarbejde. Og med en svarprocent på over 50 siger det mig, at det er et emne, der ligger jordemødre meget på sinde.

Jeg blev faktisk rystet, da jeg så tallene. Næsten 60 procent har overvejet at skifte fag, heraf halvdelen på grund af nattevagterne. Der kan være langt fra overvejelse til handling, men vi kan ikke lukke øjnene for jeres beskrivelser af den belastning, der er ved at arbejde om natten. Den viden skal vi handle på lokalt og centralt og i dialog med både ledelse og arbejdsgivere.

Et nyt hold

Det føles godt at komme i gang med et projekt, der handler om jordemødres arbejdsliv. For det er ingen hemmelighed, at mit første år som formand mest af alt har båret præg af, at alt var nyt. Ikke blot er jeg ny formand. 1. marts fik vi også ny direktør og 1. august fik vi ny forhandlingschef.

Der også været valg til posterne som formand for den grønlandske Jordemoderforening, kredsformand i Nordjylland og senest posten som næstformand. Alle steder med kampvalg. Det er en gave for demokratiet, at flere ønsker at tage det medansvar. Så tak til jer, der stillede jer til rådighed for et valg.

Inden alle disse nye mennesker har der været lange processer med ansættelser, valg, overlevering introduktion. Det kom nok lidt bag på mig, hvor meget det sætter en organisation ned i gear, når der sker forandringer. Da næstformanden blev sygemeldt i foråret, vurderede hovedbestyrelsen, at det ville være mest rigtigt at konstituere en kredsformand i en periode. Stor tak til Bodil Bjørg Korsgaard for at træde til. Det var vigtigt for organisationen og for mig med en politisk sparringspartner i en periode, hvor vi stod midt i kongresplanlægning.

Midt i september startede Mette Rotesan som ny næstformand, og jeg er meget fortrøstningsfuld med det nye hold. Nu håber vi på at få lidt ro på den interne organisation, så vi kan komme ud over stepperne med indsatser til gavn for medlemmerne.

Selskabet

Jeg har også været ny formand i samarbejdet med Dansk Jordemoderfagligt Selskab. Selskabet er jo ikke nyt, det blev skabt før sidste kongres. Men samarbejdsformen er først nu ved at finde sine ben. Jordemoderforeningen er jo både en fagforening og en professionsforening. Så vi har arbejdet med at finde en god balance for hvilke professionsfaglige opgaver og repræsentationer, der skal varetages af henholdsvis selskab og forening.

For mig er det vigtigste, at vi ikke taber noget. At der ikke lander noget mellem to stole. Det er godt med samarbejdsaftaler, men endnu bedre med dialog, dialog, dialog. Og vi har en tæt dialog. Vi skal bruge hinanden på en konstruktiv måde, så vi spiller hinanden gode. Og her er tillid afgørende! Jeg tror på, vi får stor gavn af hinanden og jeg glæder mig til det fortsatte samarbejde.

Corona i foråret

Som I sikkert kan regne ud, fyldte Corona også meget af mit første år som formand. Foråret forsvandt i konstante nye retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen, nye spørgsmål fra medlemmerne og nye udmeldinger om det ansættelsesretslige og betydningen for svangre-omsorgen. Vi havde en gruppe jordemødre, de private, der blev ramt på deres levebrød, og her var en særlig udfordring at håndtere.

Vi tog informationsansvaret meget alvorligt og sprøjtede nyheder ud på alle tider af døgnet. Skulle vi gøre det om, havde vi nok brugt mere tid på at afstemme vores udmeldinger. I bagklogskabens lys kunne vi have været bedre til at inddrage lederne og Dansk Jordemoderfagligt Selskab og givet dem mulighed for at spille en mere aktiv rolle under pandemien. Den læring kan vi forhåbentlig bruge senere.

På den positive side vil jeg nævne det fællesskab, som vi oplevede under nedlukkningen, tydeligst i Facebook-gruppen Jordemoder under pandemien. Her gav de daglige historier fra medlemmernes hverdag sammenhold i en uvis tid med mange nye rutiner.

I praksis mærkede vi nok ikke den store forskel på hverdagen på fødegangene. Nogle mente endda, at der næsten var mere roligt på grund af færre henvendelser. Men det, der stod så klart for mig, var, at under en pandemi, hvor andre bliver hjemme, så møder jordemødre op og passer deres arbejde. Trods det afsavn og den utryghed de også selv måtte opleve som frontpersonale.

Og så fik vi det sort på hvidt: At svangreomsorgen anses som en kritisk funktion, der ikke kan skæres væk under en pandemi. Graviditet og fødsler kan *ikke* sættes på pause. Så jordemødrene passede arbejdet med de gravide og endda under forhold, der var *langt* sværere end normalt. At møde op hver dag og sikre den næste generation en sikker start på livet – det er i den grad at vise samfundssind.

Corona-fase 2

Nu er vi i pandemiens fase to. Den største udfordring er nok den langsommelighed, som vi oplever som følge af nedlukningen. Vi bliver sat tilbage i vores dialog med politikere og andre eksterne samarbejdsrelationer, og der er færre politiske resultater at vise frem. Og vi oplever næsten hver uge, at en kollega er sat 'på bænken', mens man venter på et testresultat. Det har bl.a. sat nogle af de medlemsinvolverende processer, som vi havde håbet på at gennemføre op imod kongressen, i bero.

En række faglige arrangementer bliver aflyst – men heldigvis har vi fået omlagt en del til virtuelle møder og webinarer. Og vi er ganske tilfredse med, at den omlægning betyder, at endnu flere medlemmer faktisk får adgang til vores aktiviteter.

Nye i AC-familien

Når vi taler om alt det nye, kommer vi ikke udenom at nævne AC. 1. januar sagde vi farvel til sundhedskartellet og goddag til en ny hovedorganisation. Det var en meget modig beslutning. Men ved jo bekendt, hvad man har - men ikke hvad man får.

Rent formelt er vores indflydelse blevet mindre. Vi den mindste spiller i fællesrepræsentationen 'D3' sammen med Fysioterapeuterne og Ergoterapeuterne, og har derfor hverken plads i ACs bestyrelse eller forhandlingsudvalg. Heldigvis har vi en tæt og tillidsfuld dialog med de to formænd i Fys og Ergo. Vi fornemmer, at i AC betyder den uformelle indflydelse mindst lige så meget. Der er stor imødekommenhed fra ACs side, og vi bliver altid hørt i sager, der vedrører vores område. Det er tydeligt, at AC vil os gerne. Nu skal vi finde ud af, hvordan vi kan bruge fællesskabet klogt.

Skiftet til AC har også haft omkostninger, som I har mærket lokalt, ift. MED-udvalg. Der arbejdes på lokale løsninger. Det er udfordrende – men vi tror på, at det godt kan lade sig gøre. Senest er det fx lykkedes for en af vores tillidsrepræsentanter at få en AC-plads i Hoved-MED i Sygehusenhed Vest.

Var det en for stor chance at tage? Jeg ville vende spørgsmålet om og sige: Kunne vi se os selv i FH, hvor vi ville være en meget lille og veluddannet gruppe blandt store faggrupper fra Dansk Metal, FOA og 3F? I den sammenhæng vil vores løn se høj ud, og vores uddannelsespolitiske dagsordener vil drukne.

Netop det uddannelsespolitiske fokus er en af fordelene, som jeg ser ved skiftet til AC. Her kan vi tale om et løft af professionsuddannelserne, og vi kan samarbejde med aktører, der som os repræsenterer fag, der står med et ben i den akademiske verden. Vi har tiltro til, at AC er det regi, der bedst kan rumme den stigende akademisering af jordemoderfaget.

Skal vi alle sammen til at være akademikere? Nej langt fra. Men jeg tror på, at hvis man vil løfte en gruppe, kan det være nødvendigt, at nogen går foran, for at den store mellemgruppe kan få et løft.

Højere løn?

Det er ingen hemmelighed, at også ønsket om en højere løn har været en del af drivkraften ved et skifte til AC. Håbet er, at vi som lille medlemsgruppe kan profitere af andres aftaler. Der er i hvert fald ingen tvivl om, at AC ikke kan leve med at have en medlemsgruppe, der har så ringe en pensionsordning, som vi har. Det er dog en meget langsigtet strategi, og vi kommer ikke på lægeløn lige med det samme, eller i det hele taget. Det vil sandsynligvis kræve forhandling over flere overenskomstperioder, før vi kommer ind på AC's overenskomster. Og det kommer også til at kræve en del at få vores arbejdstidsaftale justeret ind til de øvrige AC-faggrupper.

Vi havde selvfølgelig håbet på at kunne tage første skridt allerede ved de kommende overenskomstforhandlinger til foråret. Men fakta er, at vi går ind i en OK-periode, der i den grad kommer til at stå i coronaens skygge. Vi er nødt til at være realistiske i vores forventninger: Vi forhandler på en bund af økonomisk krise, med stigende ledighed og markant dårligere lønudvikling. Lønudviklingen i det offentlige er knyttet til lønudviklingen i det private, så corona-krisen kommer uundgåeligt til at ramme os på lønnen.

Visse sundhedsgrupper har krævet et særligt frontlinjetillæg for at gå på arbejde under coronaen. De får det modsvar, at de skal være glade for overhovedet at have et arbejde! Personligt tror jeg ikke, det er vejen at gå – og det bliver også meget svært at komme igennem med. Vi har i stedet stillet OK-krav om et akuttillæg til fødegangsarbejde, fordi jordemødre passer deres arbejde, uanset om der er corona eller ej.

Debat om igangsættelser

Her i slutningen af min beretning vil jeg nævne nogle af de store sager, der har fyldt i vores omverden. Både i foreningen og for os jordemødre.

Først på året fik jeg for alvor min debut i mediemøllen med min hidtil største enkelt-sag: spørgsmålet om igangsættelser. Et svensk studie konkluderede, at man skulle tilbyde igangsættelse uge 41+0 for at undgå forsterdød. Lægerne var positivt stemte overfor at implementere eller lade kvinderne få valget. Problemet var bare, at når vi - sammen med Dansk Jordmoderfagligt selskab - læste artiklen, kom vi ikke til samme konklusion som lægerne. Og for mig med fagforeningshatten på var jeg opmærksom på, at igangsættelser allerede udgør en stor arbejdsbelastning for jordemødre. At skærpe det yderligere eller lade tvivlen leve blandt de gravide, ville gøre den belastning endnu større. Vi var meget tydelige med, at det her område ikke bare skal dikteres af obstetriske guidelines i regi af Sandbjerg! Så efter fælles påvirkning ligger arbejdet nu i Sundhedsstyrelsen. Jeg skulle hilse og sige, at det ikke er nogen 'walk in the park', men vi kæmper videre.

Vores mål er at undgå en løsning som i Sverige, hvor igangsættelse er et tilbud i uge 41 + 0. Som professionelle må vi påtage os det ansvar at give kvinderne den anbefaling, som vi rent fagligt mener, er den rigtige. At overlade det til kvinderne at vælge, er at frasige sig sit faglige ansvar. Debatten fyldte meget i medierne og vi må bare erkende, at det er lettere at få taletid i sager, der handler om gravide og om risikoen for fosteret.

Debat om svigt i svangreomsorgen

En anden sag, der har fyldt i medierne, handler om svigt i svangreomsorgen. Den blev kickstartet af forfatteren Olga Ravn, der i en debatartikel kom med en appel om at forbedre forhold for fødende. Kort efter fulgte en Facebook-gruppe, hvor kvinder kunne dele vidnesbyrd om svigt og en kampagne fra Mødrehjælpen om retten til en tryk fødsel.

Det har været utroligt effektivt, at både kvinder og brugerorganisationer har påpeget de problemstillinger, som vi jordemødre har råbt om længe. Vi genkender og bekræfter de mange strukturelle udfordringer i svangreomsorgen.

Jeg er blevet spurgt, om vi overhovedet står på kvindernes side i denne sag? Som forening bruger vi opmærksomheden i medierne og de mange stemmer i vores dialog med politiske aktører og beslutningstagere. Og det gavner klart sagen, at opbakningen kommer fra mange fronter.

Som jeg ser det, er der dog flere hensyn, der skal rummes. Der kan være jordemødre, der føler sig klemt eller uretfærdigt udstillet i vidnesbyrdene. For ud over at pege på strukturer og prioriteringer i svangreomsorgen er der også vidnesbyrd om jordemødre, der ikke har haft tid og overskud til at give den omsorg, som familierne har fortjent. Omsorgstræthed findes også vores fag. Det er muligt at blive hjemmeblind – eller langsomt acceptere en lavere og lavere standard. Det kalder også på selvransagelse og etiske debatter os jordemødre imellem.

Som forening har vi et kæmpe ansvar for at pege på løsninger overfor beslutningstagere. Vi arbejder for retten til reel fødsels- og familieforbereelse, både individuelt og i mindre grupper. For retten til

en kontinuerlig omsorg under fødslen, og i fødselens overgange. Og for retten til at få tid og ro efter fødslen. Disse løsninger vil give familierne en værdig, tryk og god fødselsoplevelse og gøre, at vi som jordemødre kan stå op for vores faglighed.

Og så er der god samfundsøkonomi i det. For besparelser på svangreomsorgen koster i form af problematiske ammeforløb og uopdagede psykiske reaktioner. Det er sund fornuft og god samfundsøkonomi at investere i at forebygge genindlæggelser og behandling af efterfødselsreaktioner.

Sexisme og løn

Debatten om svigt faldt oveni en anden debat fra efteråret, som det er svært at komme udenom: sexisme. Vi er også blevet spurgt, om det findes på fødegangene. Selvfølgelig gør det! For sexisme findes alle steder, hvor der er magtrelationer. Godt nok er vi kvinder, der uddanner og leder kvinder, men det kan være fra en mandlig kollega fra anden afdeling, og der sker også krænkelser mod LGBTQ+ personer.

Vi kunne dog godt tænke os at tage debatten om sexisme et nyt sted hen – nemlig til spørgsmålet om den strukturelle sexisme, der findes sted hver dag i form af systematisk dårligere løn til kvindefag.

Jeg blev begejstret, da jeg så en jordemoderstuderende tage initiativ til at gå aktivistisk til værks i forhold til ulige lønforhold. Som interesseorganisation ser jeg vores rolle være et andet sted end på barrikaderne, men jeg ser frem til dialogen med aktivister, da vores indsatser kan supplere hinanden.

Og så, mens vi er ved det, vil jeg slutte, hvor jeg startede – med løn. Jeg har sagt det mange gange før: Det *skal* være muligt at leve på en jordemoderløn, også som enlig forsøger og det skal være muligt at spare op til pension uden en rig partner. Som fagforening er vores rolle inden for rammerne af den danske model. Men jeg tror på, at vi med kreativitet og mod og lidt fanden-i-voldskhed kan banke hul i glasloftet og forbedre vores lønvilkår. Det var det løfte, jeg gik på valg på – og det har jeg tænkt mig at forfølge. Første store skridt tager vi lidt senere i dag, når vi skal behandle den politiske strategi. Jeg glæder mig!

For nu vil jeg sige tak for ordet og overlade den mundtlige beretning til kongressens behandling.