



JORDEMODER FORENINGEN



Beretning

JUNI 2020/JUNI 2022

INDHOLD

Formandskabet: Velkommen til kongressen	3
Løn, kvalitet og vilkår	5-13
Løn og vilkår øverst på agendaen. Kvinderne kom på banen. Strategi. Borgerforslag om løn. Aktivister og røde hårbånd. Lønstrukturkomitè. Brøken. Normeringer. Jordemødre vælger regionerne fra. Fødeområdet på finansloven. Belastningstillæg.	
Corona. Fortsættelse	14
Jordemoderforeningens rådgivning. Kliniske vejledninger. Erfaringer.	
Jordemoderforeningen som fagforening	16-25
Løn. Faste og tidsbegrænsede tillæg. Arbejdsmiljø. Arbejdsskade. Afskedigelse. Pressede ledere. Patientklagesager. Ligebehandlingssager. Privat ansatte og praktiserende.	
Jordemoderforeningen som professionsforening	27-34
National klinisk anbefaling om igangsættelse. Organisering af fødetilbud. Dansk Jordemoderfagligt Selskab. Anbefalinger for svangreomsorgen. Grunduddannelsen. Bachelorprisen. Jordemoderkaffe. Kurser.	
Medier og synlighed	36-37
Dokumentation. Frafald på fødegangene. Belastning ved natarbejde. Medlemmers mening om foreningens medier.	
Økonomi, medlemstal og sekretariatet	39-42
Fastfrosset kontingent. Medlemstal. Initiver overfor medlemmer. Inspirationsdage for nyuddannede.	



JUNI 2020/JUNI 2022

Jordemoderforeningens beretning

KÆRE JORDEMØDRE - KÆRE MEDLEMMER

Det har været en helt vild kongresperiode. Aktiviteter er sprunget frem fra medlemmer, fra kredse, fra foreningen centralt. Alle har kæmpet for at påvirke og arbejde for medlemmernes interesser. Det har vi sammenfattet i denne kongresperiodes beretning.

Resten af den beretning, du sidder med nu, fortæller historien om, hvad Jordemoderforeningen har bedrevet i den forløbne kongresperiode og om professionens udvikling i perioden.

Det er sundt og godt at gøre status. Det giver en opmærksomhed på, hvor vi står lige nu, hvor vi er på vej hen og hvad næste skridt er.

Men vi vil gerne dele vores tanker om de opgaver, der ligger foran os. Nogle af opgaverne er vi allerede godt i gang med, men der er fortsat et stykke til mål. Andre opgaver er nye og kræver en fælles indsats for at sætte den rigtige retning.

Normeringer

Vi skal have den rette normering for at kunne sikre et godt arbejdsmiljø, som jordemødre kan og vil være i og derigennem sikre en god og tryk svangreomsorg.

Vi kommer til at følge finanslovsmidlerne lokalt. Bliver de udmøntet til bedre normeringer eller forsvinder de i generelle besparelser? Og når Sundhedsstyrelsen skal lave den aftalte analyse af,

hvilken normering, der er den rette, så vil vi arbejde for, at de data og analyser, vi har frembragt, medtages i arbejdet.

Arbejdsmiljø

Bedre arbejdsmiljø kræver bedre normeringer. Men det kræver, at der er jordemødre, der ønsker at arbejde på de regionale fødeafdelinger.

Vi vil i dialog og i forhandling med arbejdsgiverne være med til at gøre de regionale arbejdspladser så attraktive, at vi ikke behøver at tale om fastholdelse. Vi vil hellere tale om engagement. Der skal være en palette af arbejdsformer og organisationsformer, der gør det interessant og udviklende at være jordemoder, uanset om man ønsker at arbejde på specialafdeling eller i en mindre enhed. Både i dag, i morgen og i et helt arbejdsliv. Det kan fx være kendt jordemoder-ordninger, selvledende teams og klinikker. Vi skal være åbne og kreative, turde tænke nyt, starte projekter. Som forening er vores opgave at tænke med og passe på medlemmernes rettigheder og arbejde for, at der er lige adgang til veluddannede jordemødre for Danmarks borgere.

Løn

Jordemødres løn skal afspejle uddannelse, ansvar og kompetence. Og der skal være ydelser og kompensation, der afspejler de ulemper

“Vi vil i dialog og i forhandling med arbejdsgiverne være med til at gøre de regionale arbejdspladser så attraktive, at vi ikke behøver at tale om fastholdelse. Vi vil hellere tale om engagement.”

- sociale og sundhedsmæssige - der er forbundet med at være jordemoder.

Vi har i perioden opnået midlertidige lønløft og honorering af jordemødres fleksibilitet i form af FEA-aftaler. Meget er dog midlertidigt og der, hvor der ikke er mangel på jordemødre på de regionale arbejdspladser - endnu - er aftalerne knapt så favorable.

Vi vil arbejde for, at der lokalt aftales lønkompetenceforløb, hvor det er indiskutabelt, at man stiger i løn inden for de første år af sin karriere. Det skal være gennemsigtigt, hvornår man stiger og det skal være stigninger af en størrelse, som føles som reelle lønforbedringer. Det er vores forventning, at vi kan forhandle ændringer på arbejdstidsaftalen, så den bliver ført up to date. Et drømmescenarie er normreduktion for ulempevagter - særligt for natarbejdet - hvor arbejdsgiver betaler for reduktionen ud fra et arbejdsmiljø-mæssigt hensyn.

Arbejds- og ansættelsesformer

Jordemødre skal have mulighed for et varieret arbejdsliv, der passer til interesser og livsfaser. Der er derfor brug for at jordemødre kan arbejde på forskellige måder, og dermed være med til den samlede opgaveløsning.

Ligeløn

Vi vil følge arbejdet med Lønstrukturkomitèen, det er det første skridt! Vi vil fortsat engagere os sammen med andre organisationer i arbejdet for, at løn skal afspejle det arbejde, der udføres. Vi vil dokumentere værdien af jordemødres arbejde sammen med andre faggrupper, der er med til at holde velfærdssamfundet på benene.

Sundhedsreform

Lige før sommeren vedtog Folketinget en sundhedsreform. Reform er et stort ord for de forandringer, som der lægges op til. Det, der kan få betydning for os, er robusthedskommissionen, som er en del af aftalen. Arbejdet starter her i efteråret, og vi vil være repræsenteret via vores hovedorganisation AC. Her vil vi indgå i de relevante samarbejder og pege på dagsordner, som vi mener kan styrke sundhedsvæsnets. Også her mener vi at det handler om arbejdsmiljø, indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdet og løn. Nær-hospitalerne er også et element i sundhedsreformen. Vi kommer til at undersøge, om og hvordan disse kan bidrage til kvaliteten i svangreomsorgen og til jordemødres arbejdsmuligheder.

Flere jordemoderstuderende

Oprettelsen af en ny jordemoderuddannelse på professionshøjskolen Absalon i Slagelse har betydet et øget samlet optag på jordemoderuddannelsen. Vi glæder os over, at vi er en attraktiv profes-

sion og vi lægger op til en debat om uddannelsens fremtid og dimensionering. Vores problem er at sikre kvaliteten af den kliniske del af uddannelsen i den aktuelle pressede situation på fødestederne. Derfor har Jordemoderforeningen ikke været ubetinget begejstret for et øget optag eller mest af alt at fordele den forholdsvis lille uddannelse på - foreløbig - fire uddannelsesinstitutioner.

I forhold til sundhedsvæsnets store udfordringer med at få medarbejdere nok, så bør vi måske revidere vores forbehold. Det kræver dog, at der tænkes nyt i forhold til, hvordan vi organiserer den kliniske del af uddannelsen, så kvaliteten opretholdes og at der seriøst arbejdes med at sikre et godt og sundt arbejdsmiljø til en ordentlig løn.

Der er meget, der ligger foran os - meget at tage fat på. Men der er også meget, der er opnået, kasser vi kan stå på i de videre kampe.

Vi håber I vil læse beretningen og tage med på foreningens rejse igennem kongresperioden 2020-2022. God fornøjelse og god læselyst.

Og vi glæder os til debatterne før, under og efter kongressen om fremtiden for vores fælles forening.

De bedste hilsner



Mette Rotesan
næstformand

Lis Munk
formand



LØN, KVALITET OG VILKÅR

- Et lønniveau, der afspejler jordemødres uddannelse, ansvar, kompetencer og værdi for samfundet.
- En normering, der gør det muligt at udføre den faglige opgave med kvalitet og giver mulighed for restitution og balance mellem arbejds- og privatliv.

Sådan lyder to centrale mål i Jordemoderforeningens politiske strategi, der blev vedtaget på kongressen i 2020. **'Jordemødre til hele livet, hele liv til jordemødre 2020-2026'** erstattede det tidligere strateginotat, og 77 mål var nu snævret ind til tre fokusområder med hver tre indsatsområder, hvor 'Løn og arbejdsvilkår' stod øverst på prioriteringslisten.

Strategien var en påvirkningsstrategi – for der var behov for at påvirke omverdenen, hvis de ambitiøse mål skulle blive til virkelighed. Og det ville kræve en stor megafon at råbe både politikere på Christiansborg og arbejdsgiverne i regionerne op og få dem til at se konsekvenserne af, at jordemødre arbejder under vilkår, der gør det svært at udøve deres jordemodervirke. Og det til en løn, der ikke modsvarer ansvar og belastning.

Forholdene førte til, at jordemødre søger væk fra de regionale arbejdspladser. Den tiltagende travlhed og mangel på jordemødre har konsekvenser for de fødende og for patientsikkerheden. Og ikke mindst for de jordemødre, der bliver tilbage på de regionale fødegange.

En forfatter satte gang i en lavine

Knap var kongressen i efteråret 2020 slut og blækket på strategien tørt, før den nødvendige opmærksomhed kom som en lavine og fra en lidt uventet kant. Forfatteren Olga Ravn beskrev allerede i september 2020 i et debatindlæg i Politiken sine oplevelser med en udhulet svangreomsorg, og i løbet af efteråret tog debatten fart. Mødrehjælpen fulgte trop med **et manifest** og en kampagne for trygge fødsler, der samlede tusindvis af underskrifter. Brugerorganisationen Forældre og Fødsel samlede utallige **vidnesbyrd** om det, som jordemødrene havde sagt længe: Kvaliteten af svangreomsorgen er for lav, og travlhed og utryghed koster samfundet på den lange bane i form af uopdagede efterfødselsreaktioner, genindlæggelser og ødelagt amning.

Opmærksomheden fik også jordemødrene på banen. På rekordtid samlede jordemoder Stine Roswall 1.300 underskrifter fra jordemødre og studerende til **et åbent brev** til den daværende regionsrådsformand i hovedstaden, Sophie Hæstorp Andersen.

Der er ingen tvivl om, at det var opråb fra en ressourcestærk brugergruppe, der fik debatten om svangreomsorgen til at få vinger hen over jul og nytår 2020. Flere medier, og særligt P4 København, bed sig fast i historien og bragte cases om fødende kvinder, der

som konsekvens af travlhed fik traumatiske fødselsoplevelser – og det fik politikerne på Christiansborg til at vågne.

Alle stillede samme spørgsmål: Hvad er årsagen til problemerne på fødeområdet – og hvad er løsningen?

Hvad fejler patienten?

Midt under den anden corona-nedlukning i januar 2021 holdt Jordemoderforeningens politiske ledelse virtuelle møder med sundhedsordførere fra de fleste politiske partier i Folketinget. Særligt SF, Venstre, Enhedslisten og Konservative hægtede sig på og lavede selvstændige udspil på området.

Foreningens budskab til politikerne var det samme, uanset parti-farve: Svangreomsorgen er udhulet, fordi fødsler ikke kan effektiviseres. Der er derfor sparet på kontinuitet, forberedelse, individuelle tilbud, omsorg, tryghed – og et godt arbejdsmiljø for de ansatte. Normeringen er for lav til at levere den nødvendige faglige kvalitet, og jordemødre må udvise urimelig fleksibilitet og træffe svære valg for at få alle vagter dækket og alle fødsler gennemført forsvarligt. Det får jordemødrene til at søge væk fra fødegangen, og den bevægelse er med til at forstærke problemet.

For første gang var der taletid til og lydhørhed overfor budskaber om jordemødrenes arbejdsmiljø, og for første gang blev det legitimt at sige højt, at vejen til bedre kvalitet til de fødende går gennem bedre vilkår for jordemødrene – ikke omvendt.

Bæredygtige løsninger for både fødende og jordemødre

Omdrejningspunktet for den politiske dialog om løsninger var Jordemoderforeningens eget udspil **'Styrket kvalitet i svangreomsorgen'**, der blev udgivet april 2021, med syv bæredygtige løsninger.

For det første skal der være ressourcer til at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger for svangreomsorgen med fokus på styrket fødsels- og forældreforberedelse og et trygt barseltilbud. For det andet skal der være flere jordemødre på fødegangen, så der er tid til at gøre det faglige arbejde fra start til slut. For det tredje skal der være mere kontinuitet før, under og efter fødslen, fx via teammodeller og kendt jordemoder-ordninger – eller blot at den gravide ser samme jordemoder i graviditeten. Og for det fjerde skal de store fødesteder opdeles i mindre enheder med mindre ledesspænd, og en del af fødslerne kan lægges ud i selvstændige, jordemoderledede fødeklinikker.

De sidste tre løsninger taler direkte ind i løn og vilkår for jordemødre: Bedre arbejdstilrettelæggelse og medindflydelse, flere udviklingsmuligheder. Samt ikke mindst: En løn, der afspejler ansvar og kompenserer for belastning i vagtarbejde.

De henholdsvis fire og tre løsninger er forudsætninger for hinanden.

Aktivister blæser til lønkamp

Parallelt med det offentlige fokus på tryk og travlhed på fødegangene voksede en anden stor debat frem: Ligeløn til jordemødre og andre ansatte i de kvindedominerede omsorgs- og velfærdsfag. Debatten blev født i halen på #MeToo-bevægelsen og debatten om strukturel sexism, der fik ligeløn på dagsordenen, både politisk og i det offentlige rum.

Blandt jordemødre så det første ligelønsinitiativ dagens lys allerede i efteråret 2020, hvor aktivistgruppen 'Jordemødrenes lønkrigere' blev skabt ud af et Facebook-opslag fra jordemoderstuderende Sofie Korsgaard.

Gruppen mødtes nogle gange med Jordemoderforeningens ledelse, og der blev drøftet fordele og ulemper ved at kæmpe alene for jordemødres løn vs. at koble sig på en fælles ligelønsdagsorden med andre kvindedominerede fag på tværs af hovedorganisationer. Løsningen blev både-og.

Jordemødre blev også aktive i den fælles tværfaglige gruppe 'Slutmed1969', der kæmpede for et opgør med Tjenestemandstjenestereformen, der placerer en række kvindedominerede fag som 'bi-erhverv' til mandens job og dermed til en markant lavere løn.

Afsættet for debatten var bogen 'Pæne pigers oprør' fra 2018 samt rapporten '**Kvindefag i historisk skruetvinge**' af postdoc i historie Astrid Elkjær Sørensen og Institut for Menneskerettigheder fra december 2020. Begge udgivelser var støttet af fagbevægelsen. Her var konklusionen, at lønhierarkiet i den offentlige sektor ikke har forandret sig synderligt de seneste 50 år, så traditionelle kvindefag lønmæssigt ligger lige så lavt i hierarkiet som i 1969.

Den tværfaglige ligelønsgruppe stod blandt andet for 'tjenestemandstirsdays', en ugentlig demonstration foran Christiansborg med deltagelse af blandt andet sygeplejersker, pædagoger, socialrådgivere. Jordemoderforeningen støttede aktiviteterne gennem forår og vinter 2021, både økonomisk og ved at møde op med stolen på slotspladsen og med taler fra blokvoanen.

Borgerforslag med appel om en politisk løsning

Båret på vej af den tværfaglige aktivisme rykkede debatten om ligeløn helt i top på den politiske agenda - med blandt andet løfte fra Radikale, SF og Enhedslisten om at støtte ligeløn.

Den tværfaglige ligelønsgruppe stod også bag et **borgerforslag** om en ny lønreform, der skaber ligestilling mellem køn. Forslaget, der blev fremsat 8. marts 2021, samlede på rekordtid de nødvendige stemmer, men blev i juni 2021 forkastet af et stort flertal i Folketinget.

I august 2021 stillede den tværfaglige gruppe endnu et **borgerforslag**. Med forslaget blev regeringen opfordret til at indkalde til trepartsforhandlinger med henblik på at skabe ligestilling i lønforhold mellem offentlige fag.

Forslaget blev dog afvist i Folketinget i sommeren 2022 med den begrundelse, at man ville afvente resultater fra Lønstrukturkomitéen.

Røde hårbånd og fotokampagner

Sideløbende med de fælles aktiviteter på tværs af kvindefag arbejdede jordemødrenes lønkrigere med en række aktiviteter, der skulle gøre opmærksom på jordemødres lønniveau. Første store aktion var på kvindernes internationale kampdag den 8. marts 2021, hvor alle jordemødre og studerende blev opfordret til at bære røde hårbånd for at markere en protest mod en uretfærdig kvindeløn. Kampagnen, der blev støttet økonomisk af Jordemoderforeningen og bl.a. koordineret via kredsene, gav lidt uro blandt arbejdsgiverne, men var som aktion juridisk inden for rammerne.

I april 2021 lancerede 'Jordemødre for ligeløn', som lønkrigerne omdøbte sig, en iøjnefaldende fotokampagne 'Min jordemoder er mere værd', hvor kendte kvinder lod sig fotografere sammen med deres jordemoder. Kampagnen fik meget omtale og var med til at holde liv i debatten om ligeløn i foråret.

Ansættelsesstop og andre kollektive kampskridt

Efter at have udsendt et spørgeskema om opbakning til fælles opsigelse eller sygemelding i protest mod vilkårene, indledte aktivistgruppen en underskriftsindsamling til en fælles erklæring om ikke at ville tage regional ansættelse, før lønnen var forbedret markant. Den 6. april 2021 havde 1.071 jordemødre og studerende skrevet under på en erklæring om ikke at tage nyt arbejde under nuværende overenskomst, der blev offentliggjort i en lang række medier.

Jordemoderforeningen afstod i en periode fra økonomisk og politisk samarbejde med aktivisterne, da deres fælles erklæring om ikke at tage arbejde i en region kunne have karakter af kollektivt kampskridt.

Undervejs var 'Jordemødre for Ligeløn' i dialog med Jordemoderforeningen for at få vurderet de juridiske konsekvenser af aktionen. Vurderingen fra Jordemoderforeningens advokat var klar: At afskære regionerne fra at kunne rekruttere jordemødre kunne betragtes som en arbejdsretlig blokade i strid med fredspigten. For at undgå en bod i tilfælde af en sag ved Arbejdsretten var Jordemoderforeningen derfor nødt til at lægge afstand både til aktionen og aktivistgruppen.

Advokatredegørelsen konkluderede desuden, at en eventuel bod ikke kun ville ramme foreningen men potentielt også de individuelle medlemmer, der valgte at deltage i aktionen, såfremt Arbejdsretten fandt den overenskomststridig. Risikoen for individuel bod blev offentliggjort i et meget omtalt medlemsbrev fra Jordemoderforeningen den 12. marts 2021.

Den konkrete bekymring for en bod viste sig dog ubegrundet/teoretisk, da regionerne ikke valgte at rejse en sag ved Arbejdsret-

ten. Brevet blev opfattet som truende, og var med til at skabe en splittelse mellem foreningen og aktivisterne, som set i bakspejlet måske kunne have været undgået ved en mindre kontant afstandtagen til kampagnen i den tidlige fase.

OK21 med sikring af realløn – men ikke ligeløn

Samtidig med erklæringen om ansættelsesstop, i februar 2021, forhandlede Jordemoderforeningen ny overenskomst med regionerne, for første gang med AC som hovedorganisation. Der var fra start lagt op til en smal ramme på grund af Corona, og foreningen blev også mødt med en total afvisning af alle krav om ændringer af arbejdstidsaftalen. Forliget gav, trods nedtonede forventninger, en sikring af reallønnen med en lille stigning plus en relativ pæn stigning i pensionen.

Trods et manglende opgør med lønefterslæb valgte Jordemoderforeningens hovedbestyrelse at anbefale et ja til overenskomsten, som blev vurderet som det bedst opnåelige resultat inden for de givne rammer – ud fra deisen om, at vi ikke har råd til at sige nej til et lønloft, hvor småt eller stort det end måtte være, på vejen mod strukturel ligeløn.

Nej fra jordemødrene, men ja fra AC

Resultatet og anbefalingen om at stemme ja blev 11. marts 2021 sendt til urafstemning blandt offentligt ansatte medlemmer af Jordemoderforeningen. På efterfølgende medlemsmøder blev der spurgt direkte ind til, om det ville have konsekvenser at stemme nej, hvis det alligevel blev opslugt af et samlet ja i AC?

Om et risikofrit nej var medvirkende til resultatet, eller det alene var et udtryk for en utilfreds med forhandlingsresultatet, er uvist. Resultatet skal også ses på baggrund af sygeplejerskernes nej og daværende ligestillingsministers ublu udtalelser, der ikke gav meget håb om politisk opbakning til ligeløn. Ud af de 2.106 stemmeberettigede stemte hele 667 medlemmer nej, mens kun 375 stemte ja – et tydeligt signal fra medlemmerne om, at løn og vilkår slet ikke står mål med jordemødres ansvar, kompetencer og samfundsmæssige værdi.

Det markante nej var ingen overraskelse for den politiske ledelse men gjorde alligevel et stort indtryk – og gav genlyd i vores omverden. Resultatet blev som forventet opslugt af et stort flertal på 95,51 procent ja-stemmer i AC. AC tog dog resultatet meget alvorligt, og gav både offentligt og direkte til foreningen udtryk for en vilje til at finde fælles løsninger på jordemødrenes udfordringer med løn.

Intensiveret fokus på løn

Forløbet og det markante nej til overenskomstresultatet gjorde, at Jordemoderforeningen intensiverede sit fokus på løndannelse og lønudvikling samt på strategier for at indfri lønefterslæbet.

Gennem de såkaldte 'talks', vi kalder det Jordemoderkaffe, der vises på Facebook, havde formandskabet blandt andre **Lise Johansen, direktør i Kvinderådet** og formanden for de færøske jordemødre, **Annika Hoydal**, der fortalte om deres lønkonflikt i 2018.

Betydningen af at koordinere kræfterne tværfagligt for at få politikere i tale omkring ligeløn blev også tydeligere.

DSR-konflikt førte til lønstrukturkomité

Parallelt med jordemødrenes nej stemte også sygeplejerskerne og radiograferne nej til deres overenskomst. Fremfor at gå med et samlet ja i Sundhedskartellet valgte sygeplejerskerne at gå i Forligsinstitutionen med håb om at opnå et bedre resultat – der konkret blev et løfte om, at Danske Regioner ville være med til at opfordre regeringen til at nedsætte en lønstrukturkomite til at se på lønefterslæb i de kvindedominerede fag.

Da også dette resultat blev nedstemt, blev sygeplejerskerne den 17. juni kastet ud i en 69 dage lang konflikt hen over sommeren 2021. Konflikten endte med et regeringsindgreb, der ophævede mæglingsskitsen til lov.

Lønstrukturkomitéen blev nedsat i efteråret 2021 som en konsekvens blandt andet af sygeplejerskernes strejke.

Jordemoderforeningen støttede sygeplejerskernes konflikt moralsk, og nogle jordemødre drømte utvivlsomt også om, at deres nej havde udløst en tilsvarende konflikt. Men set i bakspejlet blev DSR's konflikt en kostbar affære for organisationen og medlemmerne – for et resultat, der var tæt på identisk med det forhandlede forlig. Det var med til at understrege, at strukturel ulighed i løn ikke kan løses indenfor rammen af den danske model, men der var brug for politisk indblanding.

Data og fakta i interessevaretagelsen

Der var meget medvind til jordemødre i mediedebatten – men bestemt også modstand. Modstanden bundede ofte i myter og fordomme om jordemødres arbejde. En stor del af foreningens interessevaretagelse midt i en mediestorm – både proaktivt og reaktivt – handlede derfor om at kunne dokumentere med fakta og data.

I starten var fokus på at dokumentere, at flugten fra fødegangen var reel. Mange, særligt politikere, led af den vildfarelse, at årsagen var jordemodermangel og løsningen derfor var at uddanne flere jordemødre. Det var altså nødvendigt at dokumentere, at der ikke manglede jordemødre – men et arbejdsmiljø som jordemødre kunne og ville holde til. Derfor de mange vakante stillinger.

I efteråret 2020 offentliggjorde foreningen en stor **undersøgelse af natarbejde**, der viste, at en stor andel af medlemmerne på grund af vagtbelastningen særligt om natten overvejer af forlade fødegangen. I foråret 2021 offentliggjorde foreningen desuden en kvalitativ **fastholdelsesundersøgelse**, der pegede på, at hver

tredje jordemoder har forladt fødegangen i snit 36 måneder efter endt bacheloruddannelse. Samtidig viste tal fra Danmarks Statistik, at 39 procent af erhvervsaktive jordemødre arbejder udenfor den regionale sektor.

Til kamp mod brøken

En anden og mindst lige så sejlivet fortælling var 'brøken' over antal jordemødre i forhold til antal fødsler. For mens antallet af jordemødre i regionerne er steget markant på 20 år, er antallet af fødsler rimeligt konstant. Disse tal blev brugt til at argumentere for, at der måtte være rigeligt med jordemødre, men at de bare ikke beskæftigede sig med 'kerneopgaven' - fødslerne.

Foreningen kæmpede for taletid til at forklare, at brøken ikke er brugbar, fordi en mangel på jordemødre blev imødekommet ved et større optag på uddannelserne og fordi opgaven samtidig har ændret sig. Vi gik også ud og fortalte, at jordemødres kerneopgave er bredere end fødsler.

Mange års mangel på jordemødre i 00'erne blev afhjulpet af et større optag på jordemoderuddannelsen. De mange nye jordemødre gjorde, at jordemødre fra 2009-2010 ikke længere måtte koncentrere deres indsats ved fødslerne, som kun jordemødre må varetage (læger må også varetage fødsler, men dette er ikke praksis i en dansk sammenhæng).

Regionerne valgte herefter at ansætte jordemødre på hele deres kompetenceområde, der er langt bredere end fødsler. Dermed blev jordemødre ansat på barsel- og svangreafdelinger og regionerne valgte desuden at ansætte jordemødre til at foretage scanning af gravide.

Samtidig kunne regionerne konvertere overarbejde og brug af vikarer fra private bureauer til ansættelse af jordemødre.

Debatten om brøken gav både en tur i Detektor, en rundtur hos CEPOS og sågar i statsministerens nytårstale, der affødte **denne reaktion** fra foreningen.

Kamp mod LUP som kvalitetsmål

Mange, særligt regionale politikere, brugte også de såkaldte LUP-målinger som et 'bevis' på, at de mange vidnesbyrd i medierne måtte være enkeltstående tilfælde fremfor et udtryk for et generelt problem. For hvor slemt kan det stå til, når 90 procent af kvinderne er tilfredse med deres fødselsoplevelse?

Foreningens vigtigste argument var, at der bag hver tilfreds fødende er en jordemoder, der har strakt sig langt, for at kvinden ikke skulle mærke travlheden. Hun har måske skippet sin pause, blevet et par timer længere, blevet kaldt på vagt på sin fridag eller blot løbet lidt stærkere og gået på kompromis med den faglighed, som hun ved, er afgørende. Det slider og er ikke bæredygtigt på sigt, og derfor kan LUP-målinger ikke stå alene i vurderingen af kvalitet.

“Foreningens vigtigste argument var, at der bag hver tilfreds fødende er en jordemoder, der har strakt sig langt, for at kvinden ikke skulle mærke travlheden.”

Hvad er så den rigtige normering?

Et af de grundlæggende spørgsmål, handler om behovet for bedre normeringer. For hvis normeringen ikke er den rigtige i dag - hvad er så den rigtige normering?

I første omgang bad Jordemoderforeningen landets chefjordemødre om et bud: Hvor mange ekstra årsværk vil det kræve at levere en faglig ansvarlig svangreomsorg og give jordemødrene et godt arbejdsliv på de enkelte fødesteder?

To chefjordemødre fra hovedstaden tog det første skridt og gav et kvalificeret bud på, hvad de konkret mangler for at kunne leve op til **'Sundhedsstyrelsens anbefalinger for svangreomsorgen'**. Uafhængigt af hinanden nåede de samme resultat.

For at stå endnu mere sikkert på beregningerne bad Jordemoderforeningen en sundhedsøkonom lave samme beregning ud fra reelle data på opgaven. Det blev starten på Normeringsberegneren, der er et værktøj til at beregne det konkrete behov for jordemødre til at give svangreomsorg efter Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Demografiske parametre i fødepopulationen på de enkelte fødesteder indgår desuden i Normeringsberegneren.

Normeringsberegneren er et modellerbart værktøj, der kan understøtte beregningen af normeringen på det enkelte fødested ud fra egne data. Hvert fødested blev i juni 2021 tilbudt et kursus i brugen af værktøjet, og værktøjet bruges fortsat på en række fødesteder til planlægning og politisk beslutningstagen på de enkelte sygehuse. Jordemoderforeningen har derudover presset på for, at værktøjet skal blive en del af en kommende analyse af normeringsbehovet, der var en del af finanslovsaftalen.

Chefjordemødrenes bud kombineret med foreningens overordnede beregninger viste et behov for en opnormering på ét årsværk pr. 250 fødsler. Omregnet til landsplan et behov for 244 ekstra jordemødre på fødeafdelingerne.



“Vi står på en brændende platform”

DINA SLOTH ILLERIS

Uddannelseskonsulent for jordemoderuddannelsen i København og urafstemningsvalgt medlem af Jordemoderforeningens hovedbestyrelse.



Hvordan ser du din rolle i hovedbestyrelsen som urafstemningsvalgt?

“Som urafstemningsvalgt skal jeg være med til at sikre, at hovedbestyrelsen afspejler den bredere sammensætning af medlemmerne og ikke udelukkende de regionalt ansatte jordemødre. Det skal være med til at styrke demokratiet i foreningen og bringe forskellige synsvinkler frem.”

Hvad vil du bruge din indflydelse til?

“Mit fokus ligger især på løn, arbejdsmiljø og faglig udvikling. Jeg mener, som de fleste andre, at lønnen for det vigtige kliniske jordemoderarbejde er alt for lav. Og det samme gælder for de andre klassiske kvindefag. Vores arbejdsmiljø, som det er i dag, er alt for præget af travlhed, og jeg vil derfor kæmpe for bedre normeringer. Derudover er mit fokus på uddannelse og udvikling af faget.”

Og hvad mener du om muligheden for at komme i hovedbestyrelsen uden at være kredsformand?

“Jeg mener, at det er vigtigt både for demokratiet i foreningen og for at sikre, at alle medlemmers interesser bliver italesat og inddraget. Min vinkel på de problematikker, vi arbejder med, ligger ikke nødvendigvis på de regionalt ansatte jordemødres interesser, da kredsformkvinderne er superskarpe på det område. Jeg er meget interesseret i hele den samfundsmæssige kontekst omkring os jordemødre, fx. uligeløn, ligestilling, barselsregler, det brede jordemoderfaglige arbejdsområde, forskning og et internationalt perspektiv på sexuel og reproduktiv sundhed.”

Hvordan vil du bruge din baggrund inden for uddannelsesverdenen til at få indflydelse på foreningens politik?

“Jeg har en særlig viden omkring jordemoderuddannelsen, da jeg arbejder med den i det daglige. Derfor er jeg naturligvis involveret i vores arbejde under det indsatsområde i strategien, der omhandler at styrke jordemoderuddannelsen og overgangen til arbejdslivet. I Jordemoderforeningen er vi i gang med et arbejde lige nu, hvor vi vil inddrage medlemmernes holdninger til at sikre, at vi arbejder i den retning, jordemødrene ønsker. Det skydes for alvor i gang på en workshop den 9. september 2022.”

Hvad er det vigtigste at kæmpe for i den kommende kongresperiode?

“Løn og normeringer! De to ting må være allerøverst på dagsordenen, da vi i denne tid står på en brændende platform, hvor jordemødre forlader fødegangene grundet dårlig løn, travlhed og urimelige arbejdsvilkår, som følge af manglende kollegaer. Det er for mig dybt bekymrende. Både for vores fag og for hele samfundet. Derudover er der mange andre vigtige indsatsområder, vi også skal arbejde med, fx. fremtidens jordemoderuddannelse og medlemsindflydelse.

Et forår med politiske udspil, samråd og debat i Folketinget

Debatten om forholdene på fødeafdelingerne – årsager og løsninger – fortsatte intenst hele foråret 2021, både politisk og i medierne, båret på vej af stemmer fra jordemødre og fødende.

Jordemoderforeningen udgav i april 2021 visionspapiret **Styrket kvalitet i svangreomsorgen**, der anviser bæredygtige løsninger til bedre fødselsforløb og bedre forhold for jordemødrene. Papiret blev flittigt studeret af ministeren og af politikerne og i nogle tilfælde brugt i argumentationen under samråd mv.

Jordemoderforeningens beregninger om et behov for 244 flere jordemødre blev grebet af Konservative, der stillede et beslutningsforslag om at ansætte 244 ekstra jordemødre for at afhjælpe travlheden på fødegangen. Foråret 2021 bød på en stribe af samråd og beslutningsforslag, der blev drøftet og behandlet i Folketinget. Alle havde fokus på behovet for at styrke arbejdsmiljøet for personalet. Flere af forslagene havde samme formål: At tvinge regeringen til en løsning, fremfor at afvente en samlet sundhedsaftale senere på året.

Mest centralt var dog vedtagelsen af et **borgerforslag**, der som følge af den massive omtale fik samlet de nødvendige 50.000 stemmer i løbet af februar 2021. Forslaget blev fremsat af brugerorganisationen Forældre og Fødsel og omfattede en række rettigheder til fødende, herunder ret til jordemoderstøtte under graviditeten og fødsel og ret til at vælge mellem at overnatte på fødestedet efter fødslen eller at tage hjem med opfølgende hjemmebesøg. Forslaget blev fremsat og vedtaget af et bredt flertal i Folketinget primo juni 2021.

Netop spørgsmålet om flere rettigheder til fødende kontra bedre normeringer til at løse opgaven blev afgørende i den politiske aftale på fødeområdet, der blev indgået næsten et år senere, i maj 2022.



Link til de øvrige samråd og beslutningsforslag kan ses [her](#).

Kampagne for én jordemoder til én fødende

På baggrund af data fra Normeringsberegneren arbejdede Jordemoderforeningen hen over sommeren 2021 med et udspil til en bedre grundnormering på fødegangen. Kampagnen var inspireret af pædagogernes 'minimumsnormering' og målet var en let kommunikerbar model for antal jordemødre pr. fødende, baseret på en beredskabsmodel, der tager højde for variation i antal fødsler.

Det skulle udfordre den forståelse, at der var tale om peaks, hvor jordemødrene blot skulle være mere fleksible. Med Normeringsberegneren stod det klart, at der mange steder bliver normeret efter det gennemsnitlige antal fødsler og at der ikke tages højde for de store udsving i antal fødsler på daglig basis. Det betyder,



at de dage, hvor der er flere fødsler end gennemsnittet, er der for få jordemødre på arbejdet. Og det sker ifølge **Jordemoderforeningens beregninger** hver tredje dag.

Efter tæt dialog med cheffjordemødrene fra små og store fødesteder lancerede foreningen i oktober 2021 et udspil om en grundnormering på 85 procent for at kunne leve op til svangreanbefalingerne og give jordemødrene et godt arbejdsliv med tid til kerneopgaven.

Tallet dækker over, at der skal være jordemødre nok på arbejde til at sikre kontinuerlig tilstedeværelse af en jordemoder ved alle fødsler 85 procent af dagene. Udspillet blev bakket op af Jordemoderforeningens kampagne 'En jordemoder til én fødende', der pegede på konsekvenserne af den systematiske undernormering på fødegangene. Kampagnen blev lanceret imod finanslovsforhandlingerne i november 2021.

Kampagnen blev båret af opslag på sociale medier med henvisning til diverse undersøgelser og perspektivering af problematikken: systematisk undernormering på fødeafdelingerne.

En **kronik** i Politiken af foreningens formand om systematisk overbooking på fødeafdelingerne skød kampagnen i gang.

Jordemødre vælger regionerne fra

Hen over foråret og sommeren 2021 voksede antallet af vakante stillinger på fødegangene og skubbede yderligere til de to eksisterende debatter om bedre kvalitet og ligeløn. Aktivisternes erklæring om og opfordring til ikke at tage ansættelse var med til at forstærke en nedadgående spiral, der allerede startede flere år tidligere: Flere og flere jordemødre fravalgte de regionale arbejdspladser, fordi de ikke ønskede at arbejde under pressede forhold og til den løn, en regional ansættelse tilbyder.

“Vakante stillinger er ikke årsagen til travlhed, det er en konsekvens af travlhed og et udsultet arbejdsmiljø gennem for lang tid.”

Jordemoderforeningen forsøgte at gøre opmærksom på, at problemene langt fra var af nyere dato. Ingen tvivl om, at ferieafholdelse og et højere fødselstal hen over sommeren 2021 gjorde problemerne endnu mere synlige, men den dårlige spiral var startet flere år tidligere.

Hovedstaden blev ramt først og kunne allerede i forsommeren melde, at op mod 60 jordemoderstillinger var ubesat, svarende til hver tiende stilling. 1. november var det tal vokset til op mod 85 ubesatte jordemoderstillinger, omregnet til 382 vagter, som måtte dækkes af eksterne vikarer, overarbejde og støttepersonale. I region Sjælland lød meldingen på op mod 15 procent ubesatte jordemoderstillinger.

Debatten om vakante stillinger kom til at overskygge den bagvedliggende årsag: dårlige normeringer og lav løn. Jordemoderforeningen måtte på utallige møder og workshops om løsninger, både politisk og administrativt, gentage budskabet: Vakante stillinger er ikke årsagen til travlhed, det er en konsekvens af travlhed og et udsultet arbejdsmiljø gennem for lang tid.

Vi gentog også alle steder, at normeringsproblemerne er landsdækkende, og løses det ikke, vil rekrutteringsproblemerne brede sig fra øst mod vest. Det, som i hovedstaden, på Sjælland og til dels i region syd viste sig som vakante stillinger, viste sig i Midt og Nord ved, at de mange vikariater, som tidligere havde været et problem, blev opslugt i fastansættelser. Der var ikke længere i lige så høj grad eller slet ikke kø til faste stillinger. Jordemoderforeningen påpegede i hele perioden, at problemet var landsdækkende, og ikke blot et hovedstadsfænomen.

Regioner reagerer

Flere regioner anerkendte kvalitetsproblemerne og gav selv et løft til svangreomsorgen via lokale økonomiaftaler, mens andre afventede midler fra centralt hold gennem finansloven. Regionsrådet i Hovedstaden afsatte i foråret 2021 42 mio. kroner til et 'kvalitetsløft' af fødeområdet, hvor en del af pengene skulle gå til **bedre normeringer, introforløb til nyuddannede og kompetenceudvikling**.

Spørgsmålet var dog, om det allerede var for sent – for hvad nytter penge til bedre normeringer, når ingen søger de ledige stillinger? Regionen var med regionsrådsformand Lars Gaardhøjs egne ord fanget i en 'Catch22': Der var afsat penge til at løse problemet men ingen til at søge de stillinger, som skulle besættes, for at problemet blev løst.

Det skabte en situation, hvor man for at sikre patientsikre forhold supplerede beredskabet med andre faggrupper, som yngre læger og SOSA, til at aflaste med de opgaver, de kan udføre. På flere måder en uhensigtsmæssig løsning blandt andet fordi disse faggrupper behøves andre steder i sundhedsvæsenet.

Også FEA-vagter og vikarer fra private vikarbureauer blev brugt til at løse driften. Begge løsninger er kortsigtede. Brugen af andre faggrupper risikerer at sætte pres på det selvstændige virksomhedsområde og brugen af eksterne vikarer og FEA-takster risikerer at gå fra de midler, der skal bruges på bedre normeringer.

Prøv med løn!

Det store spørgsmål var: Er det løn eller bedre normeringer, der får jordemødrene tilbage til de regionale stillinger? Lønaktivisterne var ikke i tvivl om, at svaret alene var løn. Men for Jordemoderforeningen var svaret et '**både-og**': Løn er et vigtigt parameter for fastholdelse, men arbejdsgivere skal ikke kunne betale sig fra et dårligt arbejdsmiljø. Derfor var bedre normeringer en forudsætning for at genskabe tilliden til de regionale arbejdspladser og give mulighed for et bæredygtigt arbejdsliv.

Et forbedret arbejdsmiljø må gå hånd i hånd med økonomisk anerkendelse, og løsningen var således tredobbelt:

- På den helt korte bane skulle regionerne honorere jordemødrene her og nu for at stoppe blødningen - i form af et belastningstillæg i minimum et år - for at blive i det belastende arbejdsmiljø.
- På den mellemlange bane skulle regionerne sikre normeringer til at løse opgaven forsvarligt, håndtere udsving i antal fødsler og forebygge at problemerne ikke bredte sig fra Sjælland til resten af landet. Jordemoderforeningen talte for en egentlig genopretningsplan med en række tiltag, der kunne gøre de regionale fødesteder til attraktive arbejdspladser for jordemødre
- På den lange bane var løsningen et opgør med strukturel uligeløn, med udgangspunkt i en finansiering af lønstrukturkomiteens anbefalinger.

Et voksende privat arbejdsmarked

Som efteråret 2021 skred frem og både listen med ubesatte vagter og vikarregningen voksede, blev svaret til arbejdsgiverne oftere og oftere: Vil I være konkurrencedygtige, så prøv med løn!

Et voksende antal jordemødre valgte at blive tilknyttet et privat vikarbureau for derved at have større indflydelse på planlægning af deres arbejdstid og for at sikre sig en højere løn.

Jordemødrene følger dermed en tendens på arbejdsmarkedet, hvor grupper er løst tilknyttet og ofte i kortere tid ad gangen. Denne tendens kan næres af to ting: Mangel på beskæftigelse, hvor arbejdsgiver kan se en fordel i at kunne slippe af med medarbejderen hurtigt. Samt mangel på arbejdskraft, hvor arbejdstager er i en position, hvor hun har mere indflydelse på arbejdsvilkår.

Jordemoderforeningen har overenskomst med flere private

vikarbureauer og anerkender arbejdsgivernes behov for denne løsning samt jordemødres ønske om at arbejde under mere frie former.

Foreningen ser imidlertid også bagsiden af vikarlivet, nemlig den manglende løndækning under sygdom, barsel mv., som er gældende i de fleste vikarbureauer.

Udbredt brug af eksterne vikarer er heller ikke uden problemer på arbejdspladserne, hvor de fastansatte jordemødre kan føle sig udfordret i forhold til lønforskelle og i forhold til muligheden for at tage et langsigtet ansvar samt muligheden for at få et holdbart arbejdsmiljø.

Jordemoderforeningen arbejder for, at jordemødre kan tage ansættelse i regionerne på ordentlige vilkår. Brug af vikarbureauer med de ekstra omkostninger, det giver hospitalerne og dermed skatteyderne, bør konverteres til attraktive faste ansættelser direkte i regionerne.

Vinterpakke eller coronapakke december 2021?

Rekrutteringsproblemerne var massive på fødegangen og meget omtalt pga. ansættelsesstoppet - men langt fra enestående. I kølvandet på regeringsindgreb og coronabelastning voksede også antallet af ubesatte stillinger for særligt sygeplejersker. Regeringen så samtidig ind i en ny corona-nedlukning, og det fik politikerne, særligt Enhedslisten, til at trække spørgsmålet om løn helt ind på Christiansborg i efteråret 2021.

Resultatet blev 'Vinterpakken', der indebar midlertidige lønforbedringer på 1 mia. kr. til sundhedsvæsenet som en del af finansloven 2022. De oprindelige tanker om en 'coronapakke' til blandt andet pukkelaflvikling blev efter påvirkning til et bredere kriterie om 'rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale' ved fordeling af midlerne.

Jordemoderforeningens fem lokale kredse blev indkaldt som aftalepart og deltog i forhandlinger om udmøntning, der var på plads inden jul. Jordemødre fik **et midlertidigt fastholdelsestillæg** på mellem 2.500 og 4.000 kr. per måned afhængigt af region samt bonus for ekstra arbejde.

Kompromitteret patientsikkerhed

Op mod en aftale om finansloven for 2022 steg presset på politikerne for at finde en løsning på problemerne på fødeområdet. Jordemoderforeningen var i kontinuerlig og tæt dialog med forligspartierne om finansiering af en model for grundnormering, og for-måede sammen med aktører som Mødrehjælpen og Forældre og Fødsel at fastholde den politiske opmærksomhed, blandt andet med en **fælles appel til sundhedsordførerne**.

Samtidig begyndte mellemlederne på fødestederne, der både har ansvaret og indgår i driften, at give op over for presset. Jorde-

moderforeningen var i dialog med afdelingsjordemødre/kliniske jordemoderspecialister fra store fødesteder, der ønskede at blive friholdt for deres ansvar i tilfælde af alvorlige konsekvenser af travlheden. I samarbejde med fødeafdelinger sendte foreningen en såkaldt 'bekymringskrivelse' til Styrelsen for Patientsikkerhed, da det kan have betydning for eventuelle individuelle sanktioner ved klagesager, hvis en sundhedsperson på forhånd har orienteret om risikoen for at begå fejl.

Også offentligt gik jordemødre ud og udtrykte deres bekymring for patienternes sikkerhed. I et åbent brev til regionens ledelse **bragt af Femina i november 2021** siger 105 jordemødre fra Hvidovre Hospital, at den nuværende situation 'skaber en risiko for, at der kan ske skader på mor og barn under fødslen'.

Finanslov med 'rettigheder for fødende og flere jordemødre'

7. december 2021 lykkedes det endeligt: Finansloven landede med en tilførsel af midler til fødeområdet på næsten en halv mia. kr. over de kommende fire år. Aftalen var ikke perfekt men en skridt på vejen, og særligt løfter om ansættelse af flere jordemødre og en analyse af behovet for normeringer på fødegangen var konkrete resultater af en intensiv lobbyindsats gennem knap et år.

Midlerne skulle prioriteres med fokus på 'etablering af rettigheder for fødende samt flere jordemødre', en formulering, der dækkede over, at det ikke lykkedes forligspartierne at blive enige om vægtningen mellem netop rettigheder og normeringer.

Med andre ord: Skulle pengene bruges på nye ydelser til de fødende, og dermed 'nye penge til nye opgaver', eller skulle pengene bruges på at styrke kvaliteten i de allerede eksisterende opgaver? Det spørgsmål blev skudt til senere forhandling om en udmøntning og foreningens fokus blev at sikre, at pengene ikke blev spist op af regeringens løfte om ret til to dages indlæggelse til alle fødende.

Appel: Brug pengene på flere jordemødre frem for sengepladser

Grundet Corona, krig i Ukraine og sundhedsreform blev forhandlingerne om udmøntning af fødeaftalen udskudt til langt ind i 2022. Påvirkningsarbejdet foregik bagom for at sikre, at færrest mulige penge gik til at finansiere to dages indlæggelse, der alene ville koste over 100 mio. kroner. Sammen med bl.a. Danske Regioner, Mødrehjælpen, Forældre og Fødsel samt cheffjordemødrene forsøgte foreningen at få politikerne til at forstå, at en indlæggelse ikke løser de grundlæggende problemer og at ret til to dages barselophold ikke i sig selv gav mere tilfredshed, medmindre der var faglig kvalitet i dette ophold. Samt at et ambulante barseltilbud med god

forberedelse og tilbud om jordemoderbesøg i dagene efter fødslen kan være et godt tilbud. Dette var blandt de vigtigste budskaber på en **politisk høring** om fødeområdet på Christiansborg i december 2021.

100 flere jordemødre og løntillæg i fødeaftalen

Et nyt mediefokus på kritisable forhold - denne gang med fokus på fødeafdelingen på Sjællands Universitets Hospital i Roskilde - så ud til at sætte skub i at få en endelig aftale om udmøntning af finanslovsmidlerne til at falde på plads

Efter fem måneder - med advarsler om endnu en sommer med kaos på fødegangene - præsenterede sundhedsministeren og forligspartierne den 9. maj 2022 **aftalen**. Aftalen indeholdt ansættelse af 100 årsværk nye på fødeafdelingerne, herunder jordemødre, for at forbedre arbejdsvilkår, trivsel, muligheden for at kunne give kontinuitet og styrke fagligheden. Der blev desuden afsat en pulje til lokale initiativer til at styrke rekruttering og fastholdelse, konkret i form af mulighed for løntillæg. Aftalen prioriterer stadig penge til rettigheder omkring barslen, men i første omgang kun for førstegangsfødende, og i en model hvor en indlæggelse kan erstattes af en ret til hjemmebesøg.

Jordemoderforeningen modtog aftalen **positivt**, men gjorde dog opmærksom på, at den kun bringer os halvvejs til målet om en grundnormering, der sikrer fødende en jordemoder i 85 procent af dagene.



CORONA. FORTSÆTTELSE

Rådgivning om arbejdsforhold

Også i denne kongresperiode har samfundet og hverdagen skulle fungere under en pandemi og fødeafdelingerne er blevet yderligere presset, når jordemødre måtte blive hjemme på grund af coronasmitte, isolation osv.

Jordemødres arbejde blev helt fra starten af pandemien defineret som en 'kritisk funktion' og har derfor skulle opretholde samme kapacitet.

Jordemoderforeningens sekretariat har brugt mange ressourcer på flere fronter som følge af pandemien.

Der har været en stor rådgivnings- og vejledningsopgave i forhold til arbejdstid, forhold omkring karantæne, pasning af egne børn osv.

Jordemoderforeningen havde desuden fokus på bedst muligt at sikre de privatpraktiserende jordemødre, der ad mange omgange kom i klemme i forhold til udmeldingerne om afstandskrav, hvilke ydelser, man måtte tilbyde, økonomiske konsekvenser at nedlukningen, hjælpepakker osv.

Nye corona-stillinger

I denne kongresperiode har der været mange jordemødre, som har søgt ansættelse i stillinger med smitteopsporing, podning, vaccination mv. Dette har været i stillinger på tværs af sektorerne både i det offentlige og i det private. Jordemødre er blevet ansat i private virksomheder på individuelle kontrakter til en timelønning, der overstiger timelønnen til nyuddannede jordemødre i regional ansættelse, hvor man til gengæld er sikret fx pension, løn under barsel, barns sygedage, omsorgsdage, 6. ferieuge osv.

I det offentlige har det primært været nye midlertidige stillinger på statens område i Enheden for Smitteopsporing i Styrelsen for Patientsikkerhed (STPS), hvor Jordemoderforeningen har bistået de enkelte medlemmer idet der ikke var overenskomst på området. Fra 1. april 2021 blev disse stillinger dog omfattet af AC fællesoverenskomsten, hvilket gav lønstillinger til flere medlemmer.

Der har også været corona-stillinger ved de regionale test- og vaccinationssteder, som Jordemoderforeningens kredsformænd har varetaget i forhold til forhandling af lønaftaler og rammeaftaler mv.

I kommunerne har der været enkelte ansættelser af jordemødre med udekørende podning af personale ved skoler, institutioner og plejehjem.

Jordemoderforeningen laver kliniske vejledninger

Der har desuden været et stort fagligt arbejde, hvor Jordemoderforeningen sammen med DSOG udarbejdede og opdaterede kliniske vejledninger for gravide, fødende og barslende.

Arbejdet blev understøttet af jordemødre og obstetrikere fra klinikken, neonatologer, anæstesiologer, føtalmedicinere osv. Der

var ligeledes tæt kontakt til diverse styrelser for at sikre udmeldinger, der var i overensstemmelse med myndighedernes retningslinjer.

Til en start var vi fagligt på meget ny grund og det var ganske få kasuistiske beskrivelser på området, som dannede grundlag for de første generationer af anbefalingerne. Jordemoderforeningen og DSOG havde desuden fokus på jordemødrenes og obstetrikernes arbejdsvilkår, hvor manglen på værnemidler var en af udfordringerne.

Til en start var der op til flere udmeldinger dagligt, og det blev nødvendigt at udvide arbejdsgruppen, der bestod af DSOG's formand Hanne Brix Westergaard og Jordemoderforeningens forsknings- og udviklingskonsulent. Dermed blev gruppen udvidet med to repræsentanter fra Dansk jordemorfagligt Selskab og yderligere tre obstetrikere.

Corona og graviditet

Fle internationale kasuistikker tydede på, at det kunne være forbundet med øget risiko for både mor og foster, især hvis kvinden blev smittet i tredje trimester. Royal College of Obstetricians and Gynaecologists og Royal College of Midwives i England valgte som følge heraf at anbefale, at gravide ansat i blandt andet sundhedsvæsenet med patientkontakt skulle omplaceres eller fraværsmedes fra uge 28. Efter grundige overvejelser valgte Jordemoderforeningen og DSOG at anbefale Sundhedsstyrelsen at følge samme anbefaling. Som følge heraf blev mange gravide jordemødre fraværsmeldt fra uge 28.

Den stigende viden på området indikerede i højere og højere grad, at det var forbundet med øget morbiditet og mortalitet for både kvinde og foster, hvis kvinden blev smittet med COVID-19 - især i forhold til Delta-varianten. I foråret 2021, da muligheden for vaccination blev en realitet, blev det derfor også nødvendigt at revurdere, hvorvidt gravide kvinder, der indtil da ikke blev tilbudt vaccination, skulle anbefales vaccination. Sundhedsstyrelsen var dog tilbageholdende med denne anbefaling, da vaccinationen ikke var testet på gravide, og man ud fra et forsigtighedsprincip derfor ikke anbefalede det til dem. Hen over sommeren var der dog efterhånden mange lande, der anbefalede gravide vaccination, og den tiltagende evidens viste ikke teratogen effekt. Som følge heraf valgte Sundhedsstyrelsen at anbefale gravide at blive vaccineret fra 2. trimester.

Erfaringerne samles

Der er gjort mange erfaringer undervejs i processen, og vi ved for nuværende ikke, om vi går endnu et efterår i møde med en stigende epidemi med konsekvenser for gravide og fødende. Men DSOG, DJS og Jordemoderforeningen har initieret udarbejdelsen af en hvidbog, som forhåbentligt vil kunne tjene som hjælp og inspiration, hvis en tilsvarende epidemi skulle opstå.



“Jeg vil sætte strøm til strategien”

BODIL BJØRG KORSGAARD

Vicechefjordemoder på Amager og Hvidovre Hospital, har siddet i hovedbestyrelsen siden 2016 som kredsformand for Sjællandskredsen og siden 2021 som urafstemningsvalgt.



Hvordan ser du din rolle i hovedbestyrelsen som urafstemningsvalgt?

“Jeg stillede især op til hovedbestyrelsen, fordi jeg ønskede at være med til at sætte strøm til den strategi, jeg har været med til at udarbejde i forrige kongresperiode. Og her tænker jeg på de tre ben i strategien: løn og arbejdsvilkår, en styrkelse af faget og en prægning af omverdenen. Gennem mit arbejde som tidligere kredsformand og nu leder synes jeg, at jeg har mange erfaringer og perspektiver, som er vigtige at tage med ind i hovedbestyrelsen. For eksempel at jeg kender det politiske landskab og strukturen i sundhedsvæsenet.”

Hvad vil du bruge din indflydelse til?

“Jeg vil gerne skabe resultater, der gavner medlemmer af Jordemoderforeningen. Både gennem arbejde internt i foreningen og ved at være med til at sætte en politisk kurs i forhold til den måde, vi præger omverdenen på, fx den måde vi overfor politikere både regionalt og nationalt er med til at synliggøre, hvor der er forbedringspotentiale indenfor både faglige og strukturelle områder.”

Hvad mener du om muligheden for at kunne komme i hovedbestyrelsen uden at være kredsformand?

“Jeg synes, det er godt, at der kan sidde repræsentanter, som kan bidrage ud fra andre referencerammer end den meget ”TR-rettede,” hvor man som kredsformand typisk har et mere regionalt perspektiv og samarbejder tæt med lokale tillidrepræsentanter. Nu har jeg prøvet begge dele, og jeg synes, at det styrker hovedbestyrelsen, at der både er det nære og lokale og det større helikopterperspektiv. Det sidste har jeg haft nemmere ved som urafstemningsvalgt, da jeg ikke repræsenterer en bestemt region.”

Hvordan vil du bruge din baggrund som leder til at få indflydelse på foreningens politik?

“Jeg synes, jeg som leder har fået en endnu større indsigt i den strukturelle opbygning i regionerne, hvor de fleste af vores medlemmer har ansættelse. Man kan være med til at præge direktionen på en anden måde, end tillidsfolkene har mulighed for. Vi vil det samme: have gode arbejdsforhold, gode arbejdspladser og medarbejdere, der trives. Men vi kan rykke på forskellige banehalvdele, og den indsigt kan være værdifuld i forhold til, hvordan vi bedst får ført foreningens politik ud i livet. Som leder får man også en anden form for indsigt i, hvad ordentlige normeringer kan gøre ved jordemødres arbejdsvilkår og den faglige standard, og den viden er brugbar i bestyrelsesarbejdet.”

Hvad er det vigtigste at kæmpe for i den kommende kongresperiode?

“At skabe bæredygtige arbejdsliv blandt andet gennem bedre normeringer, så det bliver muligt at arbejde 50/50 mellem akutte og mindre akutte arbejdsopgaver. Samtidig er det vigtigt at holde fokus på den samfundsværdi, det har, når jordemødre får lov til at arbejde inden for hele vores jordemoderfaglige kompetenceområde, hvor vi kommer hele vejen rundt om vores fag. Her er der et kæmpe potentiale, hvor vi fx kan bidrage til at modvirke ulighed i sundhed.”

Jordemoderforeningen som fagforening

LØN OG TILLÆG

OK21

Jordemoderforeningen tog hul på forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i løbet af 2020, hvor der blev samlet krav ind fra medlemmerne. Hovedbestyrelsen vedtog kravene før sommerferien 2020, og efteråret blev brugt på intern koordinering i Akademikerne og med Forhandlingsfællesskabet. Det var første overenskomstforhandling som medlem af en ny hovedorganisation. Vi oplevede et tæt samarbejde med Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen, som også er skiftet til Akademikerne og god støtte fra Akademikerne.

Det stod tidligt klart, at det ville blive en svær forhandling. Covid havde lagt en dæmper på den økonomiske udvikling i den private sektor, som påvirker lønudviklingen i den offentlige sektor. Samtidig stod det klart, at medlemmerne havde store forventninger til lønstigning.

På det statslige område blev foreningen optaget på den fælles AC-overenskomst, og på både det kommunale og det regionale område fik foreningen lidt flere midler end mange andre grupper. Det skyldes ikke mindst støtte fra de andre organisationer i Akademikerne.

Medlemmerne syntes imidlertid ikke, det var et tilfredsstillende resultat, og ved urafstemningen blev det et markant nej til forhandlingsresultatet. Ud af de 2.106 stemmeberettigede stemte 667 medlemmer nej, mens kun 375 stemte ja. I Akademikerne stemmes der i fællesskab, og da resten af medlemsorganisationerne stemte ja, blev resultatet godkendt på trods af jordemødrenes nej.

DSR stemte også nej, og endte - efter et mæglingforsøg i Forligsinstitutionen - med at gå i konflikt. Konflikten varede i to måneder, hvorefter der kom et indgreb fra regeringen og Folketinget. Indgrebet svarede til det mæglingforslag fra Forligsinstitutionen, som medlemmerne af DSR havde afvist ved urafstemning. Der var dermed ikke ekstra lønmidler til sygeplejerskerne.

Et konkret udbytte af forhandlingerne i Forligsinstitutionen var dog, at regeringen nedsatte Lønstrukturkomitéen (LSK), som skal belyse lønstrukturerne i den offentlige sektor og komme med anbefalinger. LSK skal komme med sin rapport omkring årsskiftet 2022-23.

Udmøntning i april 2022

En del af de midler, som aftales ved overenskomstforhandlingerne, de såkaldte organisationsmidler, udmøntes altid i april året efter forhandlingerne, altså konkret i april 2022. For Jordemoderforeningens vedkommende blev midlerne primært anvendt til at hæve pensionen. Ud over pensionsforbedringer blev 12-års tillægget hævet, og de uddannelsesansvarlige jordemødre blev omfattet af det.

Derudover trådte Jordemoderforeningen sammen med resten

af Akademikerne ind i henholdsvis den kommunale og den regionale kompetencefond. Fondene kan yde økonomisk støtte til kompetenceudvikling til de ansatte.

Lokal lønudvikling

Jordemoderforeningen lægger i sin **strategi** for at forbedre løn- og arbejdsforhold også vægt på lokal løndannelse med en ambition om at hæve den andel, som lokale tillæg udgør af den faste løn, fra under 6,7 procent i 2020 til 8 procent i 2026. Stigningen kan synes uambitiøs, men den svarer til den stigning, der var i perioden fra 2010 til 2020, men på baggrund af den stigning, vi har haft i indværende kongresperiode, vil det være relevant at revurdere vores mål og eventuelt sætte ambitionerne højere.

Faste og tidsbegrænsede lokale tillæg

Den lokale løndannelse kan bestå af tidsbegrænsede tillæg og af faste tillæg.

Situationen med stor arbejdsbelastning og behov for fleksibilitet samt mangel på arbejdskraft fik Folketinget til i slutningen af 2021 at bevilge 1 mia. kroner i en såkaldt Vinterpakke. Pengene skulle bruges til 'stærkelse af sygehusvæsenets robusthed over vinteren' og blev fordelt mellem faggrupperne ude i regionerne.

Vinterpakkens midler kom oven i andre tillæg, som blandt andre Jordemoderforeningens kredse havde forhandlet sig til på grund af ekstraordinær travlhed og behov for at motivere det fastansatte personale til at tage ekstra vagter - og ikke sige op.

Kendetegnende ved Vinterpakken og andre tillæg, der blev forhandlet og indgået, fordi fødeafdelingerne manglede jordemødre, er, at de er tidsbegrænsede.

Det er imidlertid også lykkedes Jordemoderforeningens kredse i flere regioner at indgå aftale om faste og ikke tidsbegrænsede tillæg til jordemødre. Vi har med tilfredshed noteret, at regionerne erkender behovet for at hæve den fast påregnelige løn i en situation, hvor de aktuelt mangler arbejdskraft. Eller kan se ind i en situation, hvor de kommer til det.

Dermed har de regionale arbejdsgivere måttet anerkende markedskræfterne, hvor udbud og efterspørgsel spiller en rolle.

Ved udgangen af juni 2022, hvor denne beretning stopper, var der indgået aftaler om varige lønmidler til jordemødre i Region Sjælland og Region Syddanmark. Værdien af disse tillæg svarer til, hvad jordemødrene i de pågældende regioner tidligere har opnået på 15-20 år.

Jordemoderforeningen er dermed godt på vej mod at indfri ambitionen om en lokallønandel på 8 procent.

Når det er lykkedes at slå hul på lokallønnen, så skyldes det en kombination af politisk interessevaretagelse og en stor arbejdsindsats fra tillidsrepræsentanter.

Samlet lønudvikling i kongresperioden

Vinterpakken og andre midlertidige tillæg ”mudrer” billedet af en samlet lønudvikling med en ekstraordinær stor stigning fra midt 2021.

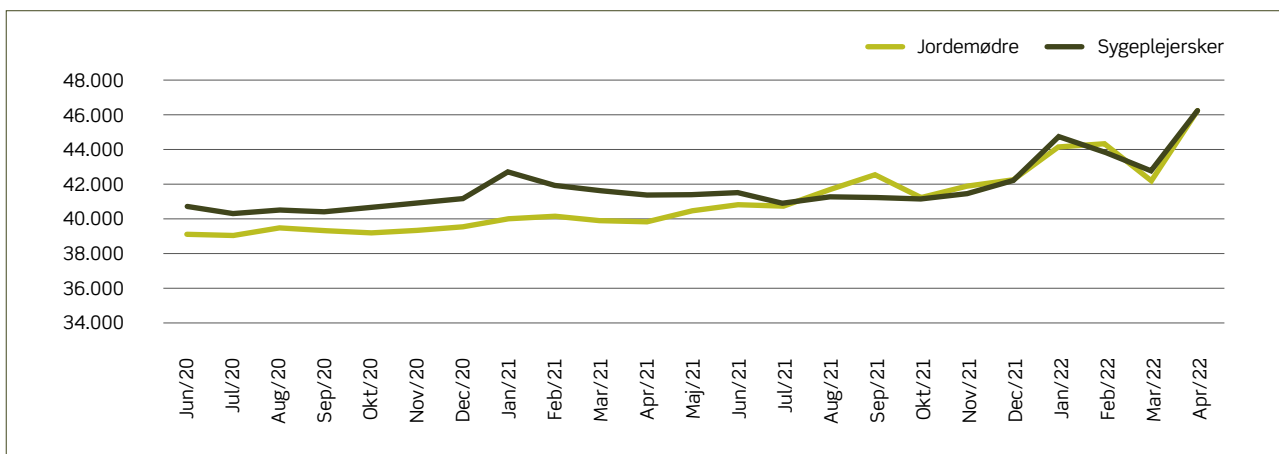
Lønudviklingen er særligt drevet af to elementer. For det første blev der indgået aftaler om belastningstillæg i Region Hovedstaden, som kommer størstedelen af de ansatte i denne region til gavn. Eftersom omkring hver tredje jordemoder arbejder i Region

Hovedstaden, fylder sådan en aftale meget i statistikken. For det andet var Jordemoderforeningen med i forhandlingerne om Vinterpakken i alle fem regioner, og en række af de aftaler udmøntede i februar 2022, og trækker udviklingen op.

Idet flere af tillæggene må forventes at bortfalde i efteråret 2022, vil kurven over lønudvikling i den kommende periode nok falde eller flade ud.

FIGUR 1: UDVIKLING I SAMLET LØN FOR JORDEMØDRE OG SYGEPLEJERSKER I REGIONERNE*

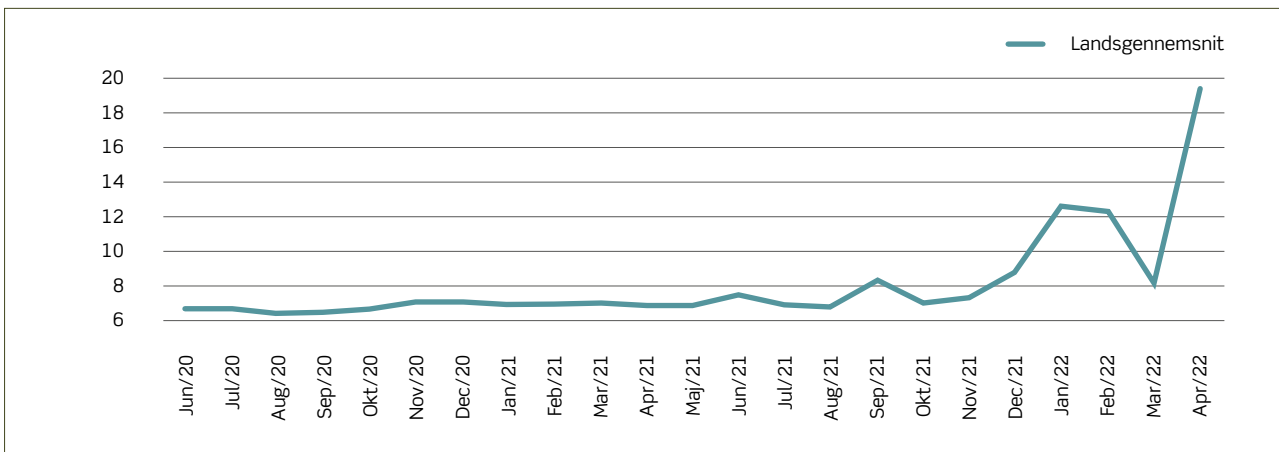
(eks. udbetalt overarbejde og FEA)



* Kilde: KRL/SIRKA. "Jordemødre" omfatter jordemødre på basisoverenskomst minus atypisk ansatte, uddannelsesjordemødre og kandidater ansat efter protokollat om kandidater. "Sygeplejersker" omfatter sygeplejersker ansat efter basisoverenskomst minus atypisk ansatte og kandidater ansat efter protokollat om kandidater.

FIGUR 2: UDVIKLING I LOKALLØNSANDEL I 2021-2022 - BASISJORDEMØDRE I REGIONERNE

Lokalløn som andel af fast løn





Antal jordemødre ansat i regionerne**

	Juni 2020	April 2022	Ændring
Årsværk*	1.600	1.593	-0,47 %

*Jordemødre ansat i regionerne på basisoverenskomst

**Antallet af årsværk fremstår som forholdsvis uændret, men dækker over markante svingninger og regionale forskelle. Antallet toppede (foreløbigt) i august 2021, hvor der var godt 1.660 årsværk ansat, men er faldet siden efteråret. Regionalt er udviklingen karakteriseret ved, at særligt Region Hovedstaden og Region Sjælland har mistet mange ansatte, mens de øvrige regioner enten har stået stille eller haft en mindre fremgang. Udviklingen i årsværk skal også ses i lyset af den markante udvikling i perioden 2010-2020

Ny lønberegner

Skiftet fra FH til Akademikerne inderbar, at Jordemoderforeningen forlod Sundhedskartellet. Gennem Sundhedskartellet var foreningen med i en lønberegner, men med virkning fra 1. april 2021 var jordemødre ikke længere omfattet af den.

Gennem 2021 blev der arbejdet på en ny løsning, og i efteråret 2021 kom den nye lønberegner på www.jordemoderforeningen.dk. **Lønberegneren** er tænkt både som et redskab til tillidsrepræsentanter i forbindelse med lønforhandlinger og som en mulighed for jordemødre til at kontrollere deres løn.

Pension - basisoverenskomst

I april 2022 blev pensionsprocenten som resultat af overenskomstforhandlingerne OK21 hævet fra 13,91 procent til 14,42 procent. Selv om det er et markant hop, så ligger jordemødre fortsat et stykke fra pensionskassens anbefaling på 16-18 procent.

Lønudvikling og pension for regionalt ansatte ledere

Gruppen af ledere er forholdsvis lille, og det kan derfor være svært at uddrage noget statistisk meningsfuldt af tallene. Det kan konstateres, at lønudviklingen for gruppen også har været markant bedre end for den samlede gruppe af regionalt ansatte. En formodning kan være, at dels er en række vicechefer omfattet af tillæg fra Vinterpakken, dels er der lokalt blevet forhandlet tillæg for at matche tillæg til basisjordemødre.

I april 2022 er pensionsprocenten hævet fra 17,02 procent til 17,40 procent. Isoleret set har ledere dermed en pension, som ligger inden for det spænd på 16-18 procent, som pensionskassen anbefaler. Men eftersom ledere har en forudgående periode som ikke-leder, med den lavere pension, bør pensionen hæves yderligere ved kommende overenskomstforhandlinger.

JORDEMØDRE ANSAT PÅ LEDEROVERENSKOMST I REGIONERNE

	Juni 2020	April 2022	Ændring
Årsværk*	73,1	77,5	5,68 %
Gennemsnitlig samlet løn	57.685 kr.	62.286 kr.	7,98 %



“Vi skal have jordemødre tilbage i det offentlige”

GITTE VALEUR

**Formand for Syddanmarkskredsen,
tillidsrepræsentant på Svendborg Sygehus.**



Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden?

“Fokus har været på arbejdsvilkår og løn. Er grundnormeringen ikke i orden, er der ikke noget arbejdsliv, der kan fungere, og det betyder dårligt arbejdsmiljø og udfordret patientsikkerhed. Så villigheden til at løfte grundnormeringen er af væsentlig betydning. Vi har haft fokus på fastholdelse, og kredsen har fået sat skub i et ambitiøst rekrutteringsprojekt i Region Syddanmark sammen med cheffjordemødrene. Derudover har drøftelse af uddannelseskapacitet og en ny regional fødeplan været vigtige fokusområder, og er det stadig.”

Hvordan er situationen omkring rekruttering og fastholdelse af jordemødre i jeres region?

“Der er stadig mangel på jordemødre. Så vi arbejder på at fastholde jordemødrene ud fra et fokus på det gode arbejdsmiljø og løn. Regionen har lavet en vinter- og januarpakke med tilførsel af lønmidler og nogle arbejdsaftaler, der tilgodeser frivilligt ekstraarbejde. Men når man benytter de aftaler, har man mere arbejde end normen, og jo mere du overforbruger af dig selv, jo mere forringer du dit arbejdsliv. Så det er et skråplan og der skal nytænkes i forhold til ansættelsesmuligheder, som gør det attraktivt og overkommeligt at forblive ansat i det regionale felt.”

Der har i perioden været meget fokus på løn. Hvilke initiativer har I som kreds taget fx. for at indgå lokale aftaler om tillæg eller for at bakke op om centrale og tværfaglige initiativer?

“Vi har taget fat i politikere enkeltvis og italesat, hvor udfordret patientsikkerheden og kvaliteten i fødearbejdet kan blive, når vi ikke har nok jordemødre. Hvis jordemødre kan understøtte den tidlige graviditet, fødslen og barslen er man med til sikre et sundt liv. Og her sparer man samfundet for sygdom og dårlig økonomi. Det er det, vi skal have politikerne til at indse.”

Hvordan arbejder din kreds og arbejdspladserne med at sikre og forbedre arbejdsmiljøet?

“Vi har fokus på de individuelle problematikker på det enkelte fødested, og derudover er det lykkedes os at få jævnlige møder med cheffjordemødrene i en halv time inden vores kredsmøder. Det giver os indblik i alt fra rekruttering og fastholdelse til uddannelse af jordemoderstuderende og arbejdsmiljø. De møder styrker samarbejdet om vores fælles mål om et bedre arbejdsliv for jordemødre.”

Nævn to områder, som du mener behøver særlig opmærksomhed i den kommende kongresperiode.

“Vi kan ikke komme uden om rekruttering. Vi skal have jordemødre tilbage i det offentlige, på fødegangene og i konsultationerne. Så vi skal arbejde for en solid normering og et sundt arbejdsmiljø med løbende kompetenceudvikling – og en højere løn. Og vi skal have en sund uddannelse, så kommende jordemødre får den ballast, der er nødvendig.”

ARBEJDSMILJØ, ARBEJDSKADE, ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE

Jordemoderforeningens strategiske fokus på arbejdsforhold, vilkår og på tillidsrepræsentanternes øgede indflydelse og medbestemmelse betød, at sekretariatet i december 2020 ansatte en konsulent til blandt andet at varetage opgaver i forlængelse heraf.

Den øgede indflydelse og medbestemmelse kan både ske via et styrket MED-arbejde, men også via et styrket TRIO (ledelse, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant)-samarbejde.

Konsulenten giver sparring på konkrete henvendelser om problemer i arbejdsmiljøet, men har i særdeleshed haft fokus på organisatoriske ændringer, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet lokalt. De organisatoriske ændringer har blandt andet haft fokus på at give tillidsrepræsentanterne redskaber og viden om arbejdsgange i MED-systemet, så de kan arbejde for at arbejdsmiljøet og andre vilkår, der er aftalt i MED, kommer i spil. Dvs. fokus på, hvordan budgettet bliver påvirket og arbejdsgange omkring retningslinjer for fx seniorer eller kolleger på vej tilbage fra sygdom.

Landskonferencen

Erfaring fra arbejde med forbedring af arbejdsmiljø viser, at indsatser implementeres bedst, hvis TRIO'en gives samme information om virksomme metoder, så alle parter kan tilpasse metoden til de lokale vilkår. Lokale arbejdsmiljøindsatser skal altså understøttes af MED og implementeres af TRIO.

Landskonferencen for kredsbestyrelser blev afholdt den 15. marts 2022 med 65 deltagere blev derfor udvidet til en kompetencedag, hvor TRIO'er fra hele landet blev inviteret til blandt andet at få fælles viden om lovpligtige tiltag inden for det psykiske arbejdsmiljø og inspiration til forbedring af indsatser for bedre restitution i vagten samt optimering af kollegial omsorg.

Endelig er der arbejdet med at lave et fundament for arbejdsmiljørepræsentanter på foreningens nye hjemmeside, så disse i højere grad kan få sparring og støtte til deres arbejde. Dette arbejde forsætter den kommende kongresperiode.

Aftaler om fast afspadsering af ulempe tillæg har bredt sig

I denne kongresperiode er der indgået yderligere lokalaftaler om fast afspadsering af ulempe tillæg (eller "normreduktion", som det ofte benævnes). Der er tale om ordninger, der giver jordemødre ansat på fuld tid mulighed for at vælge en fast tilregnelig nedsat ugentlig arbejdstid i stedet for udbetaling af ulempe tillæg.

Normreduktionsaftaler findes nu på tværs af landet med undertagelse af en lille håndfuld fødesteder, hvor der arbejdes på også at få indgået normreduktionsaftaler. Aftalerne fører til, at flere vælger at gå op på fuld tid, hvilket er en sejr for arbejdsmiljøet og pensionen. Den enkelte jordemoders indbetaling til pension vil blive højere

samtidig med, at der fortsat er luft i skemaet svarende til, at man var deltidsansat.

Jordemoderen betaler dog selv for en nødvendig forbedring af arbejdstiden med sine tillæg for ulemper. Et fremtidigt ønske er, at arbejdsgiverne betaler for en normnedskrivning som en arbejdsmiljøfremmende kompensation for fagets konstant skiftende arbejdstider og de sundhedsmæssige og sociale udfordringer, det giver.



[Læs om normreduktion i Tidsskrift for Jordemødre](#) - fra side 13

Arbejdsrelateret stress

Jordemoderforeningen varetager løbende sager for medlemmer, som ikke kan løftes lokalt af tillidsrepræsentanterne. I en tid med et presset sundhedsvæsen har det været vanskeligt at få enderne til at mødes på mange arbejdspladser, hvor der har manglet jordemødre, og hvor der har været et stigende antal ledige stillinger. Flere arbejdssteder har også været uden tillidsrepræsentanter.

I kongresperioden har der været flere sager med jordemødre, som er blevet afskediget efter lang tids sygdom. I mange af disse sager har sygdommen været arbejdsrelateret stress. Jordemoderforeningen har bistået i disse sager og forfulgt dem, hvor der ikke er fundet en mindelig løsning.

Pressede ledere

De pressede arbejdsforhold har også givet udslag på lederfronten og en generel stor udskiftning på ledersiden - herunder blandt vicecheferne. Det har fyldt i Jordemoderforeningens sekretariat, som har varetaget forhandlingerne af henholdsvis fratrædelsesaftaler og lønforhandlinger af nyansættelser.

Tidsbegrænsede ansættelser

I kongresperioden har der fortsat været udfordringer med jordemødre, der særligt visse steder i Jylland bliver ansat i på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser. Det har særligt konsekvenser for jordemødre, som er, eller bliver, gravide i vikariatet. Hvis de ikke bliver forlænget, kan det medføre tab af løn under barsel, beskæftigelsesanciennitet, ferieoptjening og pension mv.

Jordemoderforeningens sekretariat har været inde i et konkret forløb, hvor der blev lavet et forlig med hospitalet, som lukkede sagen med en godtgørelse til medlemmet. Desværre er der fortsat mange jordemødre, som ikke ønsker at gå videre med en sag om misbrug af tidsbegrænsede ansættelser, da de frygter for deres kommende ansættelsesmuligheder.

Jordemoderforeningen havde derfor et større tema i tidsskriftet om vikaransættelser, og de mange usikkerheder (job, kompetence, indkomst) og konsekvenser der følger med et ansættel-

sesforløb med mange vikariater. I artiklen var der perspektiver fra både leder- og TR-siden. Og håbet er fremover, at man ude lokalt har mere fokus på at begrænse brugen af tidsbegrænsede ansættelser, og et øget fokus på fastansættelser og på bruttonormering, hvor der normeres, så det faste personale kan dække det påregnelige fravær i form af orlov, ferie og til en vis grad sygdom.



Læs temæt [her](#).

Graviditet og betaling for ulemper

Der har i kongresperioden været jordemødre, som har oplevet at blive reduceret i ulempetillæg under deres graviditets-, barsel-, og forældreorlov. Det har især drejet sig om manglende nattillæg, fordi de er blevet reduceret i nattevagter.

Jordemoderforeningen har hjulpet disse medlemmer og sørget for efterbetaling, således at de har kunne opretholde samme sædvanlige løn, som havde de ikke været gravide.

Ny arbejdsskadekonsulent

Jordemoderforeningen har i kongresperioden tilknyttet en erfaren ekstern arbejdsskadekonsulent, der uddannet socialrådgiver. Konsulenten hjælper medlemmerne gennem sagsbehandlingen af arbejdsskader, når en skade er landet i arbejdsskadesystemet, og skal behandles i henholdsvis Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) og evt. senere i Ankestyrelsen (AST).

Arbejdsskader

Der har i kongresperioden været flest arbejdsskader med medlemmer, der er kommet til skade i forbindelse med forløsning af børn. Der er typisk tale om skader i bevægelsesapparatet (arm, albue, skulder). Afvejningen går ofte på, om påvirkningen har været tilstrækkelig udløsende for medlemmets gener/sygdom, eller om de skyldes andre faktorer. Altså spørgsmålet om årsagssammenhæng.

Der har også været sager med faldskader. I en af disse sager hjalp Jordemoderforeningen medlemmet med at få hævet den erstatning, hun i første omgang blev tildelt af AES. Endvidere har der været sager om brystkræft som følge af natarbejde, samt nogle sager om senfølger efter Covid-19.

Det er generelt ikke muligt at få anerkendt stress som arbejdsskade, da der kun er et begrænset antal psykiske diagnoser, der anerkendes i arbejdsskadesystemet. Derfor er det sjældent, at vi hører fra medlemmer med disse arbejdsskader. Dog har vi haft et par sager, hvor stress har udviklet sig til angst og til stressøje, hvor vi har hjulpet.

Det skrev vi om i Tidsskrift for Jordemødre i temæt '[Når arbejdet gør ondt](#)'

Ved siden af dette erstatningssystem efter arbejdsskadelovgivningen kan Jordemoderforeningen rejse krav mod arbejdsgiver efter erstatningsansvarsloven, hvis vi vurderer, at arbejdsgiver ikke har sikret arbejdsmiljøet tilstrækkeligt, og derfor er ansvarlig for arbejdsskaden. Sådanne sager er sjældne i Jordemoderforeningen, men aktuelt har foreningen kørt en sag, som var anlagt ved byretten.

I sagen er der dog indgået et forlig, som sikrer medlemmet et beløb på ca. en million kr. i erstatning. Der er tale om en arbejdsulykke fra 2016, som Jordemoderforeningens har bistået medlemmet med gennem over seks år. Sagen er et eksempel på, hvordan det kollektive fællesskab, som vores medlemmer har i kraft af deres fagforening, er med til at sikre og understøtte, at der kan kæmpes en lang og sej kamp for det enkelte medlems ret til erstatning, når ulykken skulle ramme i form af en alvorlig arbejdsskade. En kamp, den enkelte jordemoder sandsynligvis ikke ville kunne klare alene over så mange år.

Kendt jordemoderordninger

I kongresperioden har der været midlertidige lukninger af ordningerne i Region Midt, som har en rammeaftale med Jordemoderforeningen om kendt jordemoder-ordninger (KJO) for alle regionens fødesteder. I første omgang grundet den ekstraordinære og usikre situation med Covid, som medførte, at der i sommeren 2020 blev indgået en lokalaftale mellem Jordemoderforeningen og Region Midt, som midlertidigt hen over sommeren lukkede KJO'erne på regionens fem fødesteder for at kunne imødekomme presset på fødeafdelingerne på grund af pandemien.

Efterfølgende har man på to hospitaler i Region Midt besluttet at sætte KJO midlertidigt på pause for at samle jordemoderressourcerne til fødegangene. Det som følge af mangel på jordemødre på fødegangen, og pga. udfordringer med at besætte KJO stillingerne. For jordemødrene ansat i ordningerne har det betydet væsentlige ændringer i deres vagtform fra at arbejde i teams af tre med døgnvagter til at arbejde i blandede vagter på fødegangen. I Region Hovedstaden genåbnede man KJO på Hvidovre Hospital med virkning fra 1. februar 2022, hvor der blev lavet en lokalaftale om KJO og besættelse af ni stillinger i ordningen.





Tillidsrepræsentanterne er omdrejningspunktet i foreningen

Tillidsrepræsentanter er foreningens krumtap i fronten og Jordemoderforeningen arbejder for at ruste og støtte det lokale niveau så godt som muligt.

Hver geografisk kreds har en kontaktperson i sekretariatets afdeling for løn og ansættelse, så tillidsrepræsentanterne har en fast kontaktperson, der i højere grad har kendskab til de lokale udfordringer og igangværende sager. Dette vurderes også at have effekt i forhold til henvendelser fra medlemmer, der oplever, at foreningen kender deres arbejdsplads.

Uddannelsen for tillidsrepræsentanter er blevet omstruktureret og revideret for at sikre, at uddannelsen afsætter den rette mængde tid på de rigtige opgaver. Undervisningsformen er samtidig ændret, så fokus er på tillidsrepræsentanternes egne udfordringer og konkrete opgaver, og på at give dem større forståelse for, hvordan de skal bruge deres kolleger i kredsen.

Endelig har revideringen af uddannelsen for tillidsrepræsentanter taget højde for hovedbestyrelsens strategiske mål og succeskriterier, som blandt andet er, at tillidsrepræsentanterne skal styrkes ved at give nyvalgte hurtig uddannelse og gennem større fokus på forhandling af lokale aftaler om løn og vilkår - herunder tilrettelæggelsen af arbejds- og ferieplan.

Sekretariatet formidler den seneste viden i kvartalsvise nyhedsbreve til tillidsrepræsentanter samt redskaber til at få overblik og let adgang til svar på de diverse problemstillinger.



“Vi skal arbejde for ligeløn”

SUS HARTUNG

**Formand for Hovedstadskredsen,
tillidsrepræsentant på Rigshospitalet.**



Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden?

”Kredsbestyrelsen har etableret et forretningsudvalg, der hurtigt og effektivt træder sammen, når vigtige beslutninger skal træffes og vi har lavet en kommunikationsstrategi, hvor vi henvender os direkte til medlemmerne gennem nyhedsbreve og facebook.

Aktuelt forhandler jeg om en regional kompetencemodel, der løfter det kliniske personales lønniveau. Forhandlingerne er baseret på en analyse af jordemødrenes løn fra 2018, hvor vi dokumenterede, at Region Hovedstadens jordemødre lå fem procent lavere end sygeplejerskerne i lokalløn”.

Hvordan er situationen omkring rekruttering og fastholdelse af jordemødre i jeres region?

Har situationen ændret sig og hvordan?

”Den aktuelle situation, hvor jordemødrene ikke fastholder deres ansættelser, er afsindig svær – ikke mindst for de tilbageblevne jordemødre. Jordemodervakancerne har fluktueret mellem 50 jordemødre og 100 jordemødre. Når jordemødre er så utilfredse med løn og ansættelsesvilkårene, at de siger deres stillinger op, kan vi se, at det private marked æder sig ind på den offentlige sfære. Det er en sørgelig bevægelse, der eroderer fællesskabet og sammenhængskraften”.

Der har i perioden været meget fokus på løn. Hvilke initiativer har I som kreds taget fx for at indgå lokale aftaler om tillæg eller for at bakke op om centrale og tværfaglige initiativer?

”Vi har indgået en lønaftale for jordemødrene på Bornholm, så de bliver løftet med 2.000 kr. om måneden.

Hvordan arbejder din kreds og arbejdspladserne med at sikre og forbedre arbejdsmiljøet?

”Normreduktionsaftalerne, hvor jordemødrene anvender 4 timer af ulempeydelse til at reducere deres timenorm hver uge, og sikrer jordemødrene fuldtidsansættelse med fuld løn og pension. Aftalerne sikrer jordemødrene den nødvendige restitution, som de har brug for på grund af det vagtbærende arbejde – uden at gå ned i tid. Det er betydningsfulde aftaler – som har mere end tidoblet antallet af fuldtidsansættelser”.

Nævn to områder, som du mener behøver særlig opmærksomhed i den kommende kongresperiode.

”Politisk skal vi arbejde på, en erkendelse af at arbejde om aften- og natten ikke kan sidestilles med arbejde om dagen. Skiftende arbejdstider har stor indvirkning i forhold til at kunne oppebære en fuldtidsansættelse, hvilket netop normreduktionsaftalerne afspejler.

Vi skal have vores arbejdsgivere til at forstå, at det ikke er jordemødrene, der skal betale for den nødvendige restitution skifteholdsarbejde kræver!

Dertil kommer et opgør med det kønnede syn vi historisk har haft på offentligt ansatte kvinder, hvilket afspejles i Tjenestemandereformen, og som danner baggrunden for den manglende ligeløn. Ligeløn kommer ikke af sig selv. Det skal der kæmpes for på mange fronter.

Jeg mener, at Jordemoderforeningen både skal deltage i de kvindepolitiske og arbejdsmarkedspolitiske dagsordener, der bl.a. arbejder på, at en fuldtidsbeskæftigelse svarer til fire arbejdsdage om ugen til fuld løn.”

Ligebehandling, patientklager, privat ansatte og praktiserende

Sager i Ligebehandlingsnævnet

Når Jordemoderforeningen får medlemshenvendelser, hvor der kan være tale om forskelsbehandling, hjælper foreningen medlemmet til at indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Manglende ansættelse efter oplysning om graviditet

En sag handlede om en gravid jordemoder, der igennem lang tid havde haft vikariater hos arbejdsgiveren. Inden jordemoderen oplyste, at hun var gravid, tilkendegav lederen overfor jordemoderen, at de nok skulle finde en fast stilling til hende. Kort derefter blev jordemoderen sygemeldt med graviditetsbetinget sygdom. Derefter trak lederen i land og jordemoderen blev ikke fastansat men blev tilbudt at få forlænget sit vikariat indtil barselsorloven kunne påbegyndes. Jordemoderforeningen anlagde en sag ved Ligebehandlingsnævnet med påstand om, at jordemoderen var blevet diskrimineret i forbindelse med ansættelse.

Nævnet gav medhold i, at der var fundet diskrimination sted, fordi jordemoderen ikke kom i betragtning til en ansættelse. Hun blev dermed sidestillet med en gravid ansøger som kan sandsynlig-

gøre sig forbigået pga. graviditet. Derfor udmålte nævnet en godtgørelse på 25.000 kr. plus procesrenter.



[Læs mere om sagen.](#)

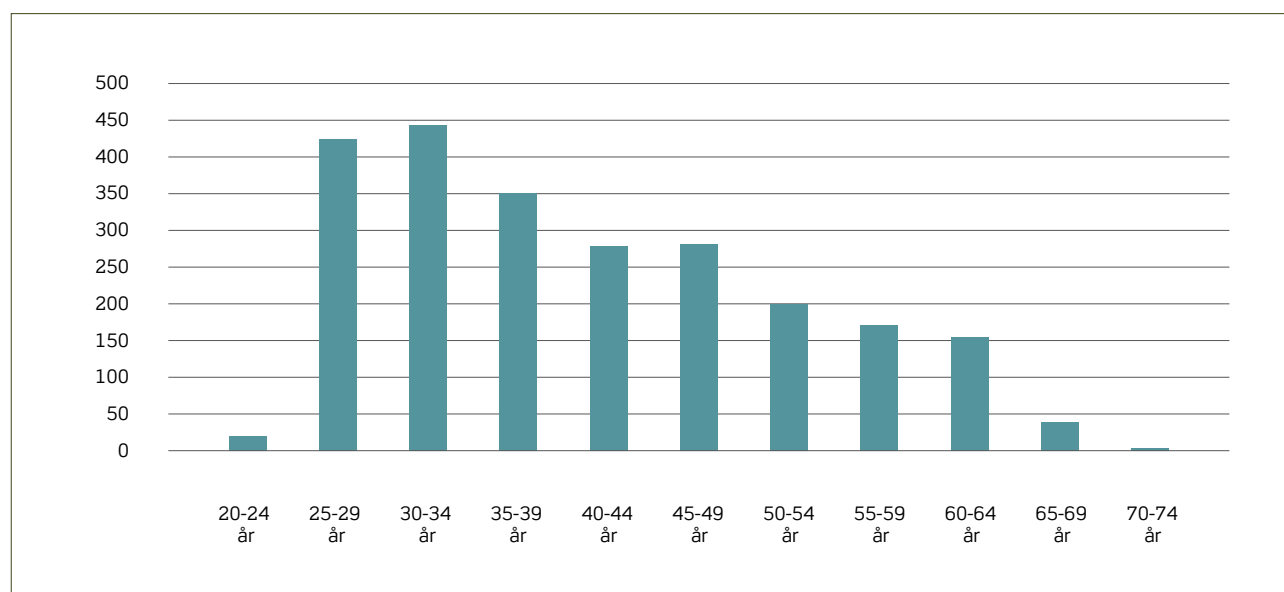
Omsorgsdage der overføres

På det regionale område giver 'Aftale om fravær af familiemæssige årsager' de ansatte ret til at afholde to omsorgsdage med løn pr. barn til og med barnets 7. år. I udgangspunktet bortfalder dagene med årets udgang, såfremt den ansatte ikke afholder dem. Undtagelsen hertil er tilfælde, hvor den ansatte har været på barsel i et helt kalenderår. I dette tilfælde kan dagene overføres til det efterfølgende år.

Jordemoderforeningen indbragte en sag for Ligebehandlingsnævnet på vegne af en jordemoder, der under sin graviditet havde været fraværende næsten hele kalenderåret. Den pågældende jordemoder startede året ud med drypvis graviditetsbetinget sygefravær for kort derefter at blive sygemeldt på fuld tid frem til termin. Samlet set havde hun derfor reelt kun 18 arbejdsdage i løbet af året.

Først arbejdsgiveren og derefter Danske Regioner ville ikke anerkende, at jordemoderen efter barselaftalen havde krav på at få overført ikke afholdte omsorgsdage, fordi der ikke var tale om

ANTAL JORDEMØDRE MED INDBETALING I PKA



fravær i et helt kalenderår. Jordemoderforeningen argumenterede med, at jordemoderen blev udsat for negativ forskelsbehandling, fordi hendes omsorgsdage gik tabt pga. graviditetsbetinget sygdom. Ligebehandlingsnævnet gav Jordemoderforeningen ret og tilkendte en godtgørelse på 10.000 kr.



Læs mere om sagen

Belastningstillæg under graviditet

Jordemoderforeningen har endnu en sag i på vej i Ligebehandlingsnævnet. Sagen er rejst på vegne af en jordemoder, der var i den lønnede del af graviditets- barsel- eller forældreorlov og ikke fik et regionalt aftalt midlertidigt belastningstillæg på 4.000 kr. om måneden.

Set fra Jordemoderforeningens synspunkt er det i strid med ligebehandlingsreglerne at afholde medarbejdere fra belastningstillæg på grund af orlov i forbindelse med fødsel, når det er vores vurdering, at disse jordemødre ville have opfyldt betingelserne for det midlertidige tillæg, hvis ikke de havde været på barsel, og at orloven derfor er regionens eneste begrundelse for ikke at yde de pågældende tillægget.

I første omgang føres sagen for det konkrete medlem, men efterfølgende vil der blive rejst krav overfor regionen vedrørende de resterende diskriminerede jordemødre, hvis vi får medhold i sagen.

Styrket indsats ved patientklager

Jordemoderforeningen arbejder i fællesskab med andre relevante organisationer på at styrke de sundhedsprofessionelles retsstilling ved klagesager og vende fokus mod et mere lærende miljø.

Samtidig intensiverer Jordemoderforeningen tilbuddet til medlemmer, der modtager en patientklage. Dette er gjort ved at styrke den jordemoderfaglige og juridiske kompetence indenfor sundhedsret og ved at tydeliggøre muligheden for at få hjælp fra Jordemoderforeningen igennem hele forløbet.

Antallet af patientklager stiger generelt i hele sundhedsvæsenet, men særligt indenfor svangreomsorgen er der igennem de senere år set en stigning. Antallet af klagesager, som har involveret jordemødre, er således steget med 61 procent fra 2017 - 2021 og trods vores forholdsvis beskedne størrelse, ligger jordemødrene på en 4. plads i forhold til modtagne klagesager.

Uanfægtet, at patienten kun får medhold i 20 procent af alle klagesagerne, kan det for den enkelte jordemoder være meget belastende at modtage en patientklage. De fleste jordemødre bliver meget påvirkede af at modtage en patientklage, og for mange fører det til en oplevelse af stor usikkerhed på egne faglige kompetencer.

Der er vigtigt, at man i den situation ikke står alene.

Jordemoderforeningen har afholdt et webinar om klagesager og Tidsskrift for Jordemødre har sat fokus på emnet i et **tema** og følger op med artikler.

Privat ansatte og praktiserende

Jordemoderforeningen har i kongresperioden fokuseret på at få kortlagt, hvilke jordemødre, der arbejder i hvilke lægepraksisser og under hvilke forhold. Sideløbende har vi ydet rådgivning i form af sparring og gennemgang af kontrakter i forbindelse med ansættelse samt bistået med konkret hjælp i det løbende ansættelsesforhold efter jordemoderens individuelle behov.

Langt de fleste jordemødre i almen praksis får den løn, som Jordemoderforeningen officielt anbefaler. Det vil sige løn svarende til DSR's overenskomst for konsultationssygeplejersker på højeste løntrin. Det er ligeledes vores forståelse, at mere end halvdelen af de praksisansatte jordemødre ligeledes har aftalt vilkår efter DSR's overenskomst med lægerne ind i den individuelle ansættelseskontrakt. Jordemoderforeningen har ikke et eksakt tal, men vi anslår, at der er ansat mellem 100 - 150 jordemødre i almen praksis fordelt på hele landet.

Klubber for privatansatte og privatpraktiserende

Hovedbestyrelsen besluttede i foråret 2022, at der skal etableres en klub for privatansatte og en klub for privatpraktiserende. Klubberne skal have egne bestyrelser valgt blandt medlemmerne på områderne. Det er klubbernes bestyrelser, der sikrer afholdelse af aktiviteter og arrangementer for området.

Jordemoderforeningen bistår klubbens bestyrelse med sekretariatsbistand og næstformand Mette Rotesan står til rådighed for sparring mm. af klubbens bestyrelse. Klubberne understøttes af Jordemoderforeningen pr. aktivt medlem på samme niveau som netværkene understøttes.

Planen er, at klubberne er stiftet inden udgangen af 2022.

Lægedage

Siden 2017 har Jordemoderforeningen været aktiv med en stand på 'Lægedage', der afholdes over en uge i Bella Center, hvor de praktiserende læger og deres praksispersonale har deres årlige efteruddannelseskongference.

Lægedage var aflyst i 2020 på grund af pandemien, men fandt sted i efteråret 2021.

Endnu engang var det en stor succes, og tilstrømningen til Jordemoderforeningens stand er vokset fra år til år. Der er en stigende nysgerrighed på jordemødre i lægepraksis fra de praktiserende læger, da jordemødre ansat i lægepraksis er en stor og voksende gruppe.



“Vi bliver nødt til at lave attraktive arbejdspladser”

TANJA LYTH

Formand for Midtjyllandskredsen og tillidsrepræsentant på Aarhus Universitetshospital Skejby.



Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden?

“Vi har fået øget vores lokale løndel i regionen. Og så har vi styrket samarbejdet med cheffjordemødrene. Det gør, at vi bedre kan samarbejde om vores fælles interesse: at sikre jordemødrene et godt arbejdsmiljø og være en attraktiv arbejdsplads, hvor jordemødre får en fornemmelse af, at de hører til. Og vi har haft fokus på at nedbringe antallet af tidsbegrænsede ansættelser. Dem har vi stort set ikke nogen af nu. Det er selvfølgelig sket i en tid, hvor vi før havde overskud af jordemødre til nu, hvor vi i regionen har et underskud i forhold til at besætte de stillinger, der er nødvendige.”

Hvordan er situationen omkring rekruttering og fastholdelse af jordemødre i jeres region?

“Flere steder i regionen kan vi ikke tiltrække jordemødre nok til at dække de stillinger, der er. Det har ændret sig. Så vi er ude og lægge et politisk pres for ikke at komme til at ligne Region Sjælland og Region Hovedstaden, hvor der er endnu flere ledige stillinger. Vi bliver nødt til lave attraktive arbejdspladser og sørge for en attraktiv løn, ellers rejser jordemødrene. Og er de først rejst, kommer de ikke tilbage. For at fastholde jordemødrene er det nu næsten alle steder muligt at afspadsere sine ulemper, så man får mere luft i sit skema.”

Der har i perioden været meget fokus på løn. Hvilke initiativer har I som kreds taget fx for at indgå lokale aftaler om tillæg eller for at bakke op om centrale og tværfaglige initiativer?

“Kredsbestyrelsen har haft stor opmærksomhed på at hjælpe hinanden ved lønforhandlinger og held til at løfte vores lokale lønandel. Bare i år har vi fået 1,5 mio. kr. ind i lokal lønandel. Og det er ikke alle fødesteder i regionen, der er færdige med at forhandle, så tallet bliver nok endnu højere.”

Hvordan arbejder din kreds og arbejdspladserne med at sikre og forbedre arbejdsmiljøet?

“Man har mulighed for at afspadsere ulemper, så man får en lavere norm, og vi kigger på, hvordan vi fordeler ulempevagter. Desuden arbejder vi med indflydelse på vagtplan i det omfang, det kan lade sig gøre. Og i kredsen diskuterer vi, hvordan vi kan tilbyde de bedste ferievilkår. Her er det så de lokale tillidsrepræsentanter, der løfter opgaven.”

Nævn to områder, som du mener behøver særlig opmærksomhed i den kommende kongresperiode.

“Vi er den region, der sidder hårdest på pengene. Men hvis vi skal fastholde jordemødre, er det vigtigt med et godt arbejdsmiljø, og lønnen skal være bedre. Det er først, når platformen virkelig brænder, at politikerne reagerer på det. Det har vi set i andre regioner – og det skal vi lære af. Så vi skal fortsætte med at fokusere på arbejdsmiljø og en løn, der kan konkurrere med de andre regioner.”

JORDEMODERFORENINGEN SOM PROFESSIONSFORENING

Anbefalinger, DJS, grunduddannelse, priser og kurser

Forsknings- og Udviklingsbeholdningen

Jordemoderforeningen har tradition for at støtte jordemødre i arbejdet med at fremme forskning og udvikling gennem Jordemoderforeningens Forsknings- og Udviklingsbeholdning. Der kan søges støtte gennem tre forskellige grupper, der afspejler jordemødrenes brede virkeområder lige fra støtte til deltagelse på konferencer, over støtte til specialeskrivning til hjælp til forskningsprojekter.

Pandemien og dermed nedlukning af konferencer, fysisk fremmøde og diverse undervisningsaktiviteter har sat sit tydelige aftryk på antallet af ansøgninger i den forgangne kongresperiode.

Derfor har der især været et mærkbart fald i ansøgertallet til gruppe 2, hvor der kan søges om støtte til blandt andet kongresdeltagelse. Det har genereret et overskud, der har gjort det muligt at støtte særlige tiltag og oprette ekstra puljer til kongresser, der blev gennemført/gennemføres: European Congress of Obstetrics and Gynaecology (EBCOG), den nordiske jordemoderkongres (NJF) i Helsinki og konferencen International Normal Labour and Birth Research Conference, der finder sted i Aarhus i september 2022.

Det har været prioriteret, at både jordemødre med en videnskabelig præsentation, jordemødre med klinisk arbejde og jordemoderstuderende skulle kunne opnå støtte.

Jordemoderforeningen har derfor blandt andet kunne støtte 5 jordemødre til deltagelse i EBCOG, 16 jordemødre og 2 studerende til NJF i Helsinki, og 13 jordemødre og 4 studerende til NLNB-konferencen.

Uddelingerne i kongresperioden har beløbet sig til:

2020: 180.259 kr.
2021: 330.059 kr.

Høringssvar

Jordemoderforeningen afgiver jævnligt høringssvar på områder, der har betydning for jordemødrenes arbejdsforhold og for faget.

I den forgange periode har især to områder krævet omfattende høringssvar. Det drejer sig om høringssvar til Sundhedsstyrelsens høring vedrørende 'Krav og faglige anbefalinger af organisering af fødeområdet', der efter endt høring blev til 'Anbefalinger for organisering af fødetilbud' samt Sundhedsstyrelsens udkast til 'National klinisk anbefaling for igangsættelse af fødsler'.

Anbefalinger for organisering af fødetilbud

Oprindeligt udgjorde Sundhedsstyrelsens anbefalinger vedrørende organisering af forskellige fødesteder og tilbud en ganske lille del af de samlede anbefalinger for svangreomsorgen. I arbejdet med revisionen af de overordnede svangreanbefalinger, der blev påbegyndt i 2017, valgte Sundhedsstyrelsen at tage delen vedrørende organisering af fødested ud af svangreanbefalingerne. Der blev udarbejdet en selvstændig anbefaling under rådgivning af en arbejdsgruppe, som også Jordemoderforeningen var repræsenteret i. Som beskrevet i sidste beretning var der i første omgang tale om et noget uegalt arbejde, hvorfor arbejdet gik om.

I den forgange kongresperiode har Jordemoderforeningen afgivet høringssvar til det reviderede høringssudkast. Høringssvaret fra september 2020 afspejler, at der var sket væsentlige forbedringer i forhold til det oprindelige udkast, men at der fortsat var centrale områder, der med fordel kunne ændres/præciseres.



Læs Jordemoderforeningens høringssvar [her](#).

National klinisk anbefaling for igangsættelse af fødsler

Jordemoderforeningen afgav et detaljeret og kritisk høringssvar til Sundhedsstyrelsens anbefaling om igangsættelse.

Samlet indkom 13 høringssvar til høringen, hvoraf en del var kritiske overfor den evidens, som udkastet hvilede på og de beregninger, der dannede grundlag for anbefalingerne.



Jordemoderforeningens høringssvar kan læses [her](#).



Læs mere om Jordemoderforeningens arbejde i arbejds- og styregruppe omkring en national kliniske anbefaling for igangsættelse af fødsler og om den bagvedliggende proces side 29.





Kompetencefonde – støtte til efter- og videreuddannelse

Som en del af overenskomstforliget med Danske Regioner i 2021 indtrådte AC i Den Regionale Kompetencefond. Fonden har til formål at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats.

Det giver jordemødre mulighed for at søge støtte til diplomuddannelser, kandidatuddannelser og masteruddannelser. Der kan også søges støtte til andre uddannelser, der ligger indenfor fondens mål – dette kræver dog særskilt godkendelse. Der støttes med mellem 30.000-50.000 kr.

Man er dog ikke garanteret støtte.

I 2022 var puljen åben fire gange og erfaringen er, at man skal have alt parat til indsendelse af ansøgning, når der åbnes for puljen, der hurtigt tømmes.

Tilsvarende indgik AC forlig på det kommunale område, hvor Den Kommunale Kompetencefond blev tilgængelig for AC's medlemmer ansat i kommunerne.

Endelig kan man som statsligt ansat – qua Jordemoderforeningens tilknytning til AC – også søge støtte gennem Den Statslige Kompetencefond, der tilsvarende giver støtte til kompetenceudvikling.

Dansk Jordemoderfagligt Selskab (DJS)

Dansk Jordemoderfagligt Selskab (DJS) blev etableret i 2018 som et fagligt selskab i relation til Jordemoderforeningen. De efterfølgende år har afspejlet, at selskabet har etableret sig med en faglig tyngde.

Samarbejdet med DJS er godt og frugtbar, hvilket også vil fremgå af de øvrige professionsfaglige elementer i denne beretning. Eksempelvis har Jordemoderforeningen og DJS arbejdet tæt sammen omkring den nationale kliniske anbefaling om igangsættelse samt om planlægningen af seminaret 'Kulturen i Svangreomsorgen'.

Samarbejdsaftalen mellem Jordemoderforeningen og DJS er blevet yderligere styrket i 2022 med et stærkt fokus på samarbejde omkring understøttelse af fagets udvikling og med en gensidig forvisning om at undgå, at områder falder mellem to stole.

'Kulturen i svangreomsorgen'

Olga Ravn udgav i sensommeren 2020 bogen 'Mit arbejde'. Den blev startskuddet til en intensiv offentlig debat om vilkårene for de gravide og fødende, hvor brugernes stemmer for alvor trådte frem. Flere og flere kvinder berettede om traumatiske oplevelser i forbindelse med graviditet og fødsel. Brugerorganisationen Forældre og Fødsel indsamlede mere end 100 vidnesbyrd fra fødende om svigt

i svagreomsorgen. Debatten udviklede sig yderligere, og det blev ad flere omgange omtalt, at kvinderne havde oplevet, at der blev begået overgreb mod dem, ligesom begrebet 'voldtægtskultur' også indgik i debatten.

Det er Jordemoderforeningens klare overbevisning, at intet sundhedspersonale går på arbejde med intention om at skade andre mennesker. De vilkår, man arbejder under, kan dog gøre det mere end vanskeligt at undgå, at gravide og fødende oplever svigt.

Brugernes oplevelser af at have været udsat for overgreb var rettet såvel mod obstetrikere som mod jordemødre, og det var selvsagt, at alvorsgraden krævede, at der blev kigget indad i arbejds gange og organisering.

Jordemoderforeningen, DJS og DSOG besluttede derfor via samarbejdet i Fællesudvalget (udvalg med repræsentanter fra DSOG, DJS og Jordemoderforeningen), at der skulle arrangeres en konference den 13. oktober 2021, som skulle sætte fokus på kulturen i svangreomsorgen. Målet var et program, som ikke risikerede at krænke nogen og skræmme væk, men i stedet inkluderede og inspirerede. Det kom derfor til at byde på baggrundsviden i forhold til forekomst og årsager til at kvinderne oplever deres grænser overskredet, brugeroplæg fra Forældre og Fødsel med udgangspunkt i kvindernes vidnesbyrd, et oplæg fra filminstruktørernes verden i forhold

til håndtering af anklager om grænseoverskridende adfærd i filmbranchen. Og endelig et casebaseret oplæg om retningslinjer og relationel autonomi.

I alt deltog 180 jordemødre og obstetrikere.

Stigning i patientklager

Antallet af patientklager stiger generelt i hele sundhedsvæsenet, men særligt indenfor svangreomsorgen er der igennem de senere år set en stigning. Antallet af klagesager, som har involveret jordemødre, er således steget med 61 procent fra 2017 – 2021 og trods vores forholdsvis beskedne størrelse, ligger jordemødrene på en 4. plads i forhold til modtagne klagesager.



Læs om Jordemoderforeningens styrkede indsats for jordemødre ved patientklager side 25.

National klinisk anbefaling om igangsættelse

Et længe ventet svensk lodtrækningsstudie (SWEPIs-studiet) blev publiceret i slutningen af 2019. Det havde til formål at undersøge effekten af igangsættelse i uge 41+0 vs afventen til senest uge 42+0. Studiet blev stoppet før tid, og **som påpeget i Tidsskrift for Jordemødre** var der en lang række aspekter, der gjorde, at studiet var problematisk at danne anbefalinger ud fra.

En TV-udsendelse (primo 2020) satte på baggrund af SWEPIs gang i debatten om det faglige grundlag for at sætte fødsler i gang tidligere, og det understregede behovet for en fælles national anbefaling på området.

Både i Jordemoderforeningen og hos DSOG var man bevidste om, at det ville blive en meget svær proces at skulle udarbejde en sådan anbefaling. Da erfaringerne samtidig viste, at det vil være meget ressourcetungt potentielt at skulle sætte markant flere fødsler i gang tidligere, rettede Jordemoderforeningen sammen med DSOG og Danske Regioner i januar 2020 en henvendelse til Sundhedsstyrelsen med et ønske om, at styrelsen forestod udarbejdelsen af en national klinisk anbefaling på området.

Nedsættelse af arbejdsgruppe

COVID-19 medførte, at Sundhedsstyrelsen først i sommeren 2020 inviterede til et tværfagligt samarbejde med henblik på udvikling af en national klinisk anbefaling (NKA) på området. Forventningen var, at der skulle afholdes syv møder i arbejdsgruppen, og at processen ville munde ud i en høring i sommeren 2021.

Jordemoderforeningen fik mulighed for at stille med tre repræsentanter i arbejdsgruppen, hvor forsknings- og udviklingskonsulenten og to repræsentanter for DJS fik plads.

I arbejdsgruppen var også DSOG, Dansk Pædiatrisk Selskab,

Dansk Sygepleje Selskab og Forældre og Fødsel repræsenteret foruden Sundhedsstyrelsens repræsentanter.

Arbejdet i gruppen bar præg af, at det var vanskeligt at præcisere grundlaget for NKA'en, sådan at alle kunne være enige om, at det var det rette, der blev undersøgt. Der var uenighed om blandt andet kvaliteten af evidensen og generaliserbarheden til en dansk kontekst. Det viste sig også nødvendigt at udvide de videnskabelige metoder, hvorfor man måtte inddrage andre fagspecialister. Samtidig vanskeliggjorde Corona-restriktionerne fysiske møder, hvilket ikke var befordrende for en i forvejen svær opgave.

Det blev flere gange drøftet, hvorvidt jordemodergruppen skulle vælge at trække sig fra arbejdet eller man skulle fortsætte. Vurderingen var dog, at jordemødrene fortsat kunne påvirke anbefalingen med grundigt og vedholdende arbejde.

Udkast i høring

Efter otte arbejds møder og flere ad-hoc møder valgte Sundhedsstyrelsen at være primær afsender på anbefalingen og at sende udkastet i høring, i december 2021.

I alt indkom 13 høringssvar, hvoraf flere havde en række kritikpunkter. Det førte til, at Sundhedsstyrelsen aflyste det efterfølgende møde i arbejdsgruppen og i stedet indkaldte forslagsstillerne (Danske Regioner, DSOG og Jordemoderforeningen) til et møde i april 2022. Jordemødrene var repræsenteret ved formanden for Jordemoderforeningens Lis Munk, formanden for DJS Mie de Wolff og professor Ellen Nøhr. Som følge af erfaringerne fra mødet valgte Jordemoderforeningen og DJS, at man ikke kunne deltage på det efterfølgende planlagte møde på baggrund af den skitserede præmis, der alene satte fokus på et forebyggelsespotentiale i en meget snæver kontekst.

Arbejdet udskudt

Sundhedsstyrelsen valgte herefter at udskyde den videre beslutning omkring NKA'en. I skrivende stund forventes det, at Sundhedsstyrelsen kommer med en udmelding inden sommerferien – alternativt umiddelbart efter.

Efter de ændrede igangsættelses anbefalinger i 2011 står det tydeligt tilbage, at det er forbundet med store omkostninger at ændre anbefaling mod tidligere igangsættelse. For at være forberedt på dette scenarie har Jordemoderforeningen fået udarbejdet beregninger over de forventede omkostninger. Det er i sådanne beregninger vigtig at tage højde for, at der blandt andet skal indtænkes et akut beredskab, og at det vil være forskelligt, hvornår de individuelle afdelinger vil have behov for at opnormere. Det vurderes dog, at det vil koste mellem 50 og 70 millioner at ændre regime – og at det vil kræve 100-120 ekstra jordemoderårsværk.

Sundhedsstyrelsen er orienteret om Jordemoderforeningens beregninger, men har ikke rettet henvendelse for at få dem præ-

senteret yderligere. I stedet fremgår det, at man afventer økonomiske beregninger fra et forskerhold i Aalborg.

Sundhedsstyrelsens anbefalinger for svangreomsorgen

I sidste beretning kunne vi skrive, at det revisionsarbejde af Sundhedsstyrelsens anbefalinger for svangreomsorgen, der begyndte i foråret 2017, langt om længe var mundet ud i et produkt, der i vinteren 2019-2020 var sendt i høring. Vi skrev også, at vi med glæde konstaterede, at man havde valgt at omdøbe 'anbefalingerne', så de nu blev til 'retningslinjer'. Vi vurderede, at navneskiftet ville være et skridt i retning af større forpligtelse.

Trods det næsten færdige produkt, som Jordemoderforeningen fandt, havde mange nytænkende og gode toner, lod den endelige version vente længe på sig. Gentagne gange var Jordemoderforeningen i dialog med myndighederne for at rykke for status, men først i september 2021 udkom det færdige materiale.

Det var med frustration, at Jordemoderforeningen kunne konstatere, at resultatet ikke stod mål med indsatsen. Der var lagt en endog meget stor arbejdsindsats og mange visionære tanker fra både jordemødre og obstetrikere i udarbejdelsen af materialet,

men fra det oprindelige høringsudkast og til det endelige resultat, var der sket en markant forringelse. I arbejdsgruppernes tanker lå et ønske om at kunne målrette og intensivere den individuelle indsats med fokus på tidlig opsporing og et stærkt sundhedsfremmende sigte.

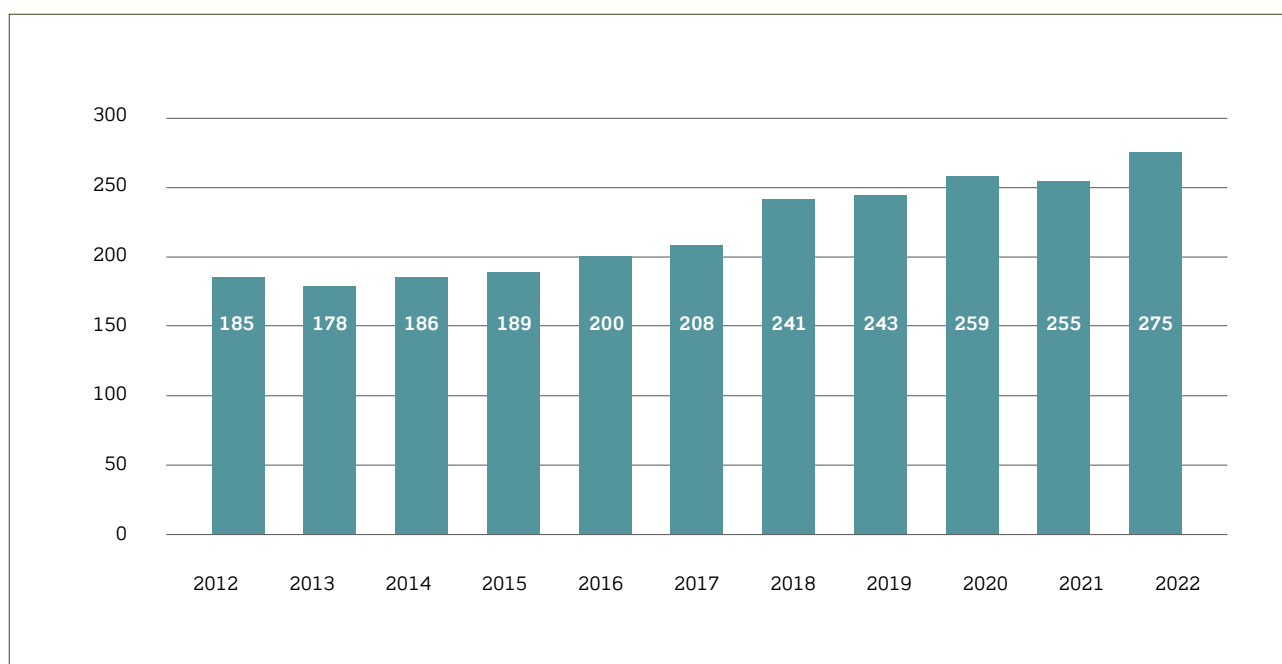
Tilbage lå et materiale, der i store træk var sammenfaldende med svangreanbefalingerne fra 2009 – med en lettere revision i 2013. Selv titlen som anbefaling blev fastholdt. Jordemoderforeningen planlægger i samarbejde med DSOG at afholde et dialogmøde med Sundhedsstyrelsen om den bagvedliggende proces og om processen ved fremtidige revisioner.

Grunduddannelsen

Jordemoderforeningen arbejder for at forbedre grunduddannelsens længde, struktur og kvalitet samt for at styrke undervisningen i den kliniske uddannelse og forbedre overgangen fra studie til job som jordemoder.

En politisk aftale om udflytning af uddannelsespladser, som regeringen indgik med en bred række af partier fra begge sider af Folketinget i juni 2021, kommer også til at påvirke jordemoderuddannelserne.

SAMLET ANTAL OPTAGNE PÅ JORDEMODERUDDANNELSEN 2012-2022



Med den politiske aftale blev der oprettet en ny jordmoderuddannelse i Slagelse på Professionshøjskolen Absalon. Sidenhen har Via University College i Region Midtjylland i institutionsplanen udtrykt ønske om at oprette en femte jordmoderuddannelse i Horsens. Alt sammen peger det i retning af, at der vil komme en øget dimensionering af jordmoderuddannelsen.

Dimensioneringen skal dog ikke ses som et politisk svar på de problemer, vi oplever på de regionale fødegange – men som et udtryk for politisk vilje til at placere uddannelsespladser uden for de fire store uddannelsesbyer.

Læs artiklen '**Flere uddannelsespladser skal ikke kompensere for flugten fra fødegangene**'.

Som fag- og professionsforening arbejder vi for at få maksimal indflydelse på de politiske dagsordner samtidig med, at vi skærper politikernes opmærksomhed på de problemer, det kan medføre lokalt og regionalt, når de ændrer på jordmoderuddannelsen. Jordmoderforeningen er således meget optaget af bl.a. kvaliteten i den kliniske uddannelse, når der oprettes nye studiepladser, samt uddannelses- og forskningsmiljøet på de mindre studiesteder.

I januar 2022 henvendte Jordmoderforeningen sig til forhandlerne bag aftalen om udflytning af uddannelser og havde dialoger med lokalt indvalgte politikere. Her påpegede vi de udfordringer, UCN kan stå med i forhold til at have nok kliniske studiepladser, hvis man opretter en jordmoderuddannelse i Horsens. Oprettelsen af en femte jordmoderuddannelse kan i sidste ende føre til lukning af et studiemiljø med høj kvalitet og gøre, at Region Nordjylland får svært ved at rekruttere jordemødre.

Aftaleparterne har bedt Via University College om have tæt dialog med UCN: 'Partierne opfordrer Via University College til at søge et tæt samarbejde med de omkringliggende videregående uddannelsesinstitutioner herom med henblik på at understøtte den regionale forsyning i Midtjylland, uden at det skaber u hensigtsmæssig konkurrence med eksisterende uddannelsesudbud' jf. aftalen fra 22. marts 2022.

Udvikling af Jordmoderforeningens uddannelsespolitik

Som optakt til kongressen i november 2022 arbejder Jordmoderforeningen med en bredt forankret workshop, hvor vi inviterer interessenter til at diskutere jordmoderuddannelsen ud fra spørgsmålet: 'Hvordan skal fremtidens jordmoderuddannelse se ud?' Deltagerne vil bl.a. være studerende, repræsentanter fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, uddannelsesledere, undervisere, uddannelsesansvarlige samt andre repræsentanter fra den kliniske del af jordmoderuddannelsen samt fra Jordmoderstuderendes Landssammenslutning.

Workshoppen skal se tilbage på, hvordan jordmoderuddannelsen har forandret og udviklet sig gennem tiden, skabe overblik

over hvilke styrker og udfordringer vi står med nu, samt afsøge de strukturelle og politiske rammer, vi taler ind i. På baggrund af dette vil vi fokusere på muligheder og argumenter til en ny uddannelsespolitik.

Resultaterne fra workshoppen danner input til en referencegruppe, der bl.a. skal undersøge uafklarede spørgsmål og kvalificere de forslag, workshoppen er kommet frem til.

Samarbejde med Jordmoderstuderendes Landssammenslutning

Jordmoderforeningen tilsigter at samarbejde med De Jordmoderstuderendes Landssammenslutning, JSL, om udvikling af specifikke uddannelsespolitiske tiltag. Vi ønsker i det hele taget en løbende diskussion af uddannelsespolitik og jordmoderuddannelsen med JSL. Samarbejdet er endnu ikke formaliseret.



Bachelorpris

Jordemoderforeningen uddeler 'Bachelorprisen'. Prisen uddeles en gang årligt til tre af årets opgaver, der vurderes som de mest relevante, aktuelle, originale, praksisrelaterede og perspektiverende. Bachelorprisen er uddelt siden 2011 og er med til at hylde den viden, som nyuddannede jordemødre har arbejdet hårdt på at generere.

Der gives en første-, anden- og tredjepris for de bedste opgaver på henholdsvis 8.000 kr., 3.000 kr. og 1.000 kr.

Bachelorprisen 2020

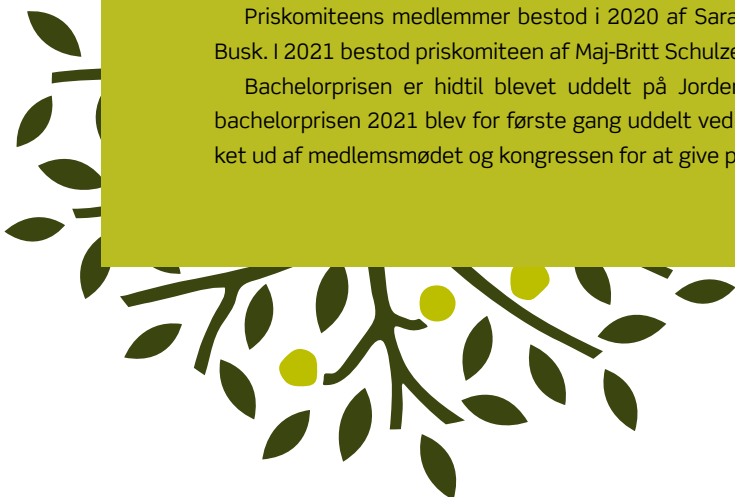
Førsteprisen gik til Anna Johanne Duelund Hansen, Cathrine Højlund Finger og Heidi Vibe Frederiksen fra Københavns Professionshøjskole. Anden pris gik til Marie-Louise Juul Frydenlund fra Københavns Professionshøjskole. Tredje pris gik til Birgitte Skov Laursen og Maria Gertov fra UCSyd.

Bachelorprisen 2021

Første pris gik til Frederikke Amalie Lefevre Busch, Mette Sofie Gruhn, Camilla Øllgaard Thuesen og Louise Buchwald Schultz fra UCSyd. Anden pris gik til Camilla Larsen, Louise Eybye Fonnesbæk, Pia Lykke Lind og Rikke Floutrup Jensen fra UCN. Tredje pris gik til Hanna Engell Vagner fra Københavns Professionshøjskole.

Priskomiteens medlemmer bestod i 2020 af Sarah Hjort Andersen, Maj-Britt Schulze Romme og Mette Busk. I 2021 bestod priskomiteen af Maj-Britt Schulze Romme, Louise Monfeldt Schmidt og Mette Busk.

Bachelorprisen er hidtil blevet uddelt på Jordemoderforeningens medlemsmøde eller kongres, men bachelorprisen 2021 blev for første gang uddelt ved sit eget virtuelle arrangement. Prisuddelingen er trukket ud af medlemsmødet og kongressen for at give plads en formidling af bachelorpriserne fagligt indhold.



'Jordemoderkaffe' – bliv klogere med Jordemoderforeningen

I forsommeren 2021 lancerede Jordemoderforeningen et nyt virtuelt forum, hvor Jordemoderforeningens formandskab og sekretariat har taget aktuelle emner op i en 'talk' sammen med relevante gæster. 'Jordemoderkaffe' bliver sendt live på Facebook, hvor det efterfølgende har været muligt at gense talken. 'Jordemoderkaffe' ligger også tilgængelig på www.jordemoderforeningen.dk – både som video og som lydfil.



Oversigt over 'Jordemoderkaffe'

- 15. juni 2021:** Lise Johansen, direktør i Kvinderådet, taler om ligeløn, den tidligere lønkommission, EU-regler for ligeløn, lønstrukturer og sammenligning af løn.
- 23. juni 2021:** Annika Høydal, formand for den færøske jordemoderforening, fortæller om jordemoderkonflikten på Færøerne i 2018.
- 26. august 2021:** Forstå din løn – tjener en pøder mere end en jordemoder?
- 13. september 2021:** Katja Schrøder og Mie de Wolff, hhv. tidligere og nuværende formand for Dansk Jordemoderfagligt Selskab, fortæller om selskabet.
- 3. marts 2022:** Lis Munk og Mette Rotesan: 'Hvordan får du indflydelse i Jordemoderforeningen?'
- 17. marts 2022:** Kendt jordemoderordning

Medlemsmøde: Jordemoderliv i perspektiv

Jordemoderforeningen afholder hvert andet år et medlemsmøde for alle medlemmer af Jordemoderforeningen, hvor fokus er på et relevant og aktuelt fagligt emne. Jordemødrenes arbejdsforhold og trivsel var temaet for medlemsmødet i november 2021. Næsten 120 jordemødre havde fundet frem til Hotel Nyborg Strand, hvor mødet blev afholdt. Forebyggelse af udbrændthed, omsorgstræthed og sekundær traumatisering var fokus for medlemsmødets hovedoplæg, som psykolog og leder af institut for belastningspsykologi Rikke Høgsted holdt. På oplægget fik deltagerne inspiration og redskaber til, hvordan de kan øve sig på at forebygge mental slagside samtidig med, at de forbliver professionelle og omsorgsfulde. Gennem syv parallelsessioner blev mange forskellige områder af jordemoderlivet behandlet.

Som et nyt format på medlemsmødet inviterede Lis Munk kon-

cerndirektør i Region Hovedstaden, Dorthe Crüger, til en dialog om, hvordan vi i fremtiden skaber de bedste arbejdspladser for jordemødre.

Medlemsmødet blev afsluttet af Maria Gudme fra Deltager-Danmark, som gav en vejledning til, hvordan vrede og bekymring for jordemoderfaget kan omskrives til fortællinger, der skaber en fælles dagsorden med både handling og håb for fremtiden.

Kursusaktivitet i Jordemoderforeningen

I kongresperioden har vi arbejdet med at forny Jordemoderforeningens kursusaktivitet. Jordemoderforeningens kursusaktivitet har tidligere bestået af faglige dage for mindre grupper, der arbejder uden for de regionale fødegange. I denne kongresperiode er der også begyndt at være kursusaktivitet bestående af workshops og temadage, som er relevante for bredden af Jordemoderforeningens medlemmer.

Kursusaktiviteten i denne kongresperiode har i udstrakt grad været præget af de restriktioner og begrænsninger, som Covid-19 har medført. Det betyder, at flere aktiviteter i andet halvår af 2020 og første halvår af 2021 blev ændret til virtuel aktivitet. Eller blev aflyst og udsat til senere. I andet halvår af 2021 og første halvår af 2022 er kursusaktiviteten så småt ved at vende tilbage til et mere normalt format.

Covid-19 har også været startskud til, at foreningen nu udbyder virtuelle aktiviteter og webinarer og Jordemoderforeningen vil fortsætte med at afholde virtuelle aktiviteter. Evalueringerne viser, at det giver flere medlemmer mulighed for at få faglige aktiviteter passet ind i hverdagen og at Jordemoderforeningens medlemmer har et stort ønske om at kunne tilgå foreningens kursusaktivitet virtuelt.

Hybridmøder

Jordemoderforeningen har afholdt enkelte kursusdage som såkaldte hybridmøder, hvor halvdelen af deltagerne mødte op i samme sal som oplægsholder, mens den anden halvdel så med hjemmefra enten alene eller i en mindre gruppe af kolleger. Hybridmødet er dog en svær disciplin, både med et krævende teknisk setup og med ændrede spilleregler i den sociale interaktion. Det kræver en disciplineret talerrække, hvor der ikke - på samme måde som ved almindelige fremmøde kurser - er plads til spontane spørgsmål og ping-pong-snakke. De fremmødte deltagere kommer derfor hurtigt til at føle sig begrænset af det virtuelle set up, og de virtuelle deltagere kommer nemt til at føle sig glemte. Det er Jordemoderforeningens ambition at udbyde en virtuel adgang til foreningens kursusdage, og der arbejdes fortsat på at udvikle et gangbart koncept.

Oversigt over kursusaktivitet 2020-2022

28. september 2020:	Live webinar: Mellemlederens dilemmaer
5. oktober 2020:	Live webinar for nyuddannede jordemødre: 'Bliv klogere på arbejdstidsreglerne'
8. oktober 2020:	Live webinar: Seksualitet – graviditet, fødsel og barsel
19. oktober 2020:	Live webinar: Bækkenbundens betydning for sexlivet
29. oktober 2020:	Live webinar: LGBTQ – hvordan arbejder jordemoderen normkritisk og inkluderende?
11. november 2020:	Faglig dag for afdelingsjordemødre, koordinerende jordemødre og kliniske jordemodersupervisorer
18. november 2020:	Live webinar: Graviditet efter fertilitetsbehandling
9. december 2020:	Virtuel faglig dag for sonografer og scanningsjordemødre
4. marts 2021:	Live webinar: Sund seksualitet – graviditet, fødsel og barsel
9. marts 2021:	Netværkswebinar for kandidat- og masterstuderende
18. marts 2021:	Live webinar: Partnervold – opsporing og handlemuligheder
26. maj 2021:	Live webinar om jordemødres pligt til at indberette formodede bivirkninger
17. juni 2021:	Live webinar for jordemødre i lægepraksis: Abortstøttesamtalen
2. september 2021:	Workshop om seksuel sundhed – graviditet, fødsel og familiedannelse
10. november 2021:	Live webinar: Autentisk nærværende ledelse
18. januar 2022:	Webinar om danske gravides livsstil og mentale sundhed under COVID-19 og sidste nyt om kliniske retningslinjer
1. februar 2022:	Live webinar: Lær at leve med din klagesag
23. februar 2022:	Live webinar: Hvordan kommer du lettere igennem en nattevagt?
7. april og 26. april 2022:	Kursus for kontaktjordemødre og uddannelsesansvarlige jordemødre
10. maj 2022:	Praksis-seminar om inkluderende sprogbrug – i København



“Vi skal have spiregrupper af kommende ledere”

ANETTE LUND FREDERIKSEN

**Formand for Lederkredsen,
chefjordemoder på
Odense Universitetshospital.**



Hvad er det vigtigste, der er sket i lederkredsen i kongresperioden?

“Vi har fået skabt tættere relationer til Jordemoderforeningen, og det er vigtigt med en tillid og forståelse i forhold til, hvordan det er at være leder. Og så er det lykket os at tale med samme tone og stemme, uanset om man er tillidsrepræsentant eller leder. Man kan godt komme til at føle, at vi er i et modsætningsforhold, men på begge sider vil vi gerne skabe gode arbejdsvilkår for jordemødre og ledere. Her har lederne i højere grad udnyttet deres positioner i Danske Regioner og i det politiske landskab, end hvad vi ellers har tradition for at gøre. Når vi udnytter vores stemmer, der hvor vi kan, så kan vi få sagt de samme ting, jordemødre og lederne. Og så når vi langt. For det vækker genklang hos dem, der skal bevillige penge, at de har hørt om løn- og arbejdsforhold fra begge sider af bordet. Og det gælder også fødeplaner og andre vigtige emner.”

Hvordan er situationen omkring rekruttering og fastholdelse af ledere?

“Når der, som nu, er mangel på jordemødre, kommer lederne let til selv at deltage i driften. Og så er der ledelsesopgaver, man ikke når. På den måde har vi haft ledere i et krydspres, som er bukket under for det og har været stressramt. Under de vilkår er det sværere at fastholde ledere. Det samme gælder, når vi kigger på ledesspændet. I takt med de større fødesteder, vi har fået, er der større ledelsesportefølje med mange ledelsesopgaver. Det giver en udspilet og udspændt arbejdsdag for lederne. Rekrutteringsmæssigt har vi få ansøgere til lederstillingerne. Så vi skal passe godt på de ledere, vi har, og vi skal sørge for at have en spiregruppe af kommende ledere, der kan snuse til ledelse. Og vi skal gøre det attraktivt at være leder, så vi ikke står uden ansøgere til lederstillingerne i den nærmeste fremtid.”

Hvilke initiativer har I i Lederkredsen taget fx for at indgå lokale aftaler om løntillæg eller for at bakke op om centrale og tværfaglige initiativer?

“Vi har forsøgt at lægge os op ad de forskellige pakker, der har været, og forsøgt at få vicechefjordemødre og afdelingsledere til at være en del af januar- og vinterpakkerne. Det er lykkedes i nogen grad, men her er der store regionale forskelle.”

Hvordan arbejder Lederkredsen med at sikre og forbedre arbejdsmiljøet?

“Når vi har arrangementer i Lederkredsen, er vinklen på arbejdsmiljø. I regi af FLOC, som er en samling af ledende overlæger og chefjordemødre, har vi været i Danske Regioner og fremlægge arbejdsvilkårene på fødestederne. Desuden har vi i Lederkredsen etableret et mentorkorps, som skal rulles ud i den kommende tid. Det skal sikre, at erfarne ledere kan holde hånd under de nye. Og hvert andet år har vi et ledelsesseminar, hvor der også er fokus på løn og arbejdsvilkår.”

Nævn to områder, som du mener behøver særlig opmærksomhed i den kommende kongresperiode?

“Ledesspændet. Og så skal vi arbejde på at gøre det attraktivt fortsat at være leder, herunder have fokus på mentorordningen, lederudvikling og ledernetværk.”

MEDIER OG SYNLIGHED

Igen i 2021 toppede jordemødre listen over faggruppers troværdighed. I 2017, hvor jordemødre for første gang var med i analysen af faggruppers troværdighed, strøg vi direkte ind på førstepladsen med den hidtil højeste score. Analysen gennemføres af Radius Kommunikation, der i seneste analyse baserer sig på svar fra 2.049 danskere i alderen 18-75 år.

Placeringen som den mest troværdige faggruppe giver os et hint om vores omdømme - altså offentlighedens mening om os. Et omdømme kan man ikke "brande" sig til. Det kommer af faggruppens møde med borgerne - her gravide, fødende og familierne. Og det kommer af den omtale i medierne, som jordemødre og forening er involveret i, og af gruppens evne til at blive hørt blandt politikere og andre beslutningstagere. Det er altså en indsats fra alle jordemødre på alle niveauer, der fører til den flotte placering.

Troværdighed er god kommunikations X-faktor. Troværdighed afhænger af, om man gør det man siger - og at man siger det, man gør.

Vigtig dokumentation

Det stærke mediefokus og interesse fra politisk side, der har været på både forholdene i svangreomsorgen men også i høj grad på jordemødres arbejdsforhold og løn, har i høj grad krævet dokumentation fra os.

I beretningsperioden har Jordemoderforeningen derfor udarbejdet dokumentation over bl.a. **frafald på fødegangene** og om jordemødres oplevelse af **natarbejde** og betydningen af organisering af arbejdet. Jordemoderforeningen har desuden udarbejdet modeller for beregning af **normering**, der gør det muligt for fødestederne at leve op til Sundhedsstyrelsens anbefalinger samt lønanalyser.

Flere jordemødre - færre fødsler

Stor eksponering i medierne fører ofte til, at andre interessenter forsøger at vise andre vinkler på en sag. Den borgerlige liberale tænketank Cepos har flere gange haft indlæg i medierne, hvor de stiller spørgsmål ved, om der reelt mangler jordemødre. Deres belæg er data over antal jordemødre sat op over for antal fødsler gennem de seneste 20 år.

Vi har gentagne gange været ude med dokumentation, der blandt andet bygger på, at en stor jordemodermangel i 00'erne blev afhjulpet af oprettelse af endnu en uddannelse og et generelt meroptag, at jordemødrene dermed kunne søge ansættelse bredt samt en mere kompleks gravid population.

Vi må nok forvente, at sammenstillingen af antal fødsler over for antal jordemødre vil dukke op fremover.



Læs mere om "brøken" i Indledningen side 8

Billedet nuanceres

Antallet af henvendelser til sekretariatet fra journalister og medier har været stort i kongresperioden som følge af den store bevågenhed på kvalitet i svangreomsorgen. Som noget nyt har medierne også i høj grad interesseret sig for jordemødres arbejdsforhold og løn. Vi har netop arbejdet for at synliggøre sammenhængen mellem arbejdsforhold og kvalitet i svangreomsorgen, og det ser ud til at være lykkedes. Talrige beretninger fra jordemødre på alle medieplatforme, hvor de har fortalt om, hvad deres pressede arbejdsforhold betyder - både for dem selv og i forhold til den omsorg de kan give - har i høj grad været med til at tegne et mere nuanceret billede.

Undersøgelse af jordemødres mediebrug

Alle medlemmer af Jordemoderforeningen blev i foråret 2021 inviteret til at besvare en spørgeskemaundersøgelse om deres brug af medier og oplevelse af foreningens kommunikation. Målet var at blive bedre rustet til at drifte og udvikle vores medie.

Undersøgelsen resultater viser, at vi gør det godt, men at der er plads til forbedringer.

Den højeste tilfredshed er der omkring Tidsskrift for Jordemødre. Men der efterlyses mere fokus på især; ny forskning og videnskabelige artikler, arbejdsvilkår og dagligdag og på kompetenceudvikling, karriere og jobmuligheder. 75 procent af medlemmerne følger Jordemoderforeningen på Facebook og her efterlyses mere indhold omkring politiske beslutninger, ligesom mange - næsten halvdelen - efterlyser flere nyheder om faget.

Tilfredsheden med hjemmesiden var lavest, hvilket går godt i tråd med, at der allerede inden undersøgelsen var tanker om en udskiftning af denne.



Læs mere om undersøgelsen [her](#).

Ny kommunikations- og mediestrategi

Blandt andet på baggrund af medieanalysen vedtog hovedbestyrelsen i foråret 2021 en ny kommunikationsstrategi, hvis overordnede formål er at give relevant og brugbar viden til medlemmerne og til omverden samt at lægge op til dialog. Strategien skal desuden understøtte foreningens faglige og politiske målsætninger gennem udbredelse af viden om professionen og gennem interessevaretagelse, der fører til forbedrede løn- og arbejdsvilkår for jordemødre og forbedrede rammer for reproduktiv sundhed generelt.

Strategien beskriver en række indsatsområder, der skal øge medlemmernes og potentielle medlemmers viden om Jordemoderforeningen, politiske initiativer, give mulighed for debat, information om løn- og arbejdsforhold osv.

Vores kommunikation skal styrkes på flere kanaler ikke mindst på SoMe, hvor mange jordemødre - ikke mindst de yngre - er aktive.

Vi vil formidle budskaber på flere kanaler for at nå så mange som muligt.

Ny hjemmeside

Siden efteråret 2021 har sekretariatet arbejdet på en ny hjemmeside. Det nye site får en generel grafisk ansigtsløftning. Samtidigt bliver alle tekster gået igennem og rettet til eller omskrevet, så budskaberne bliver skarpere.

Der kommer en ny og betydeligt bedre søgefunktion, hvilket mange har ønsket. Samtidigt forbedres adgangen til at rette sine medlemsoplysninger og til at ændre sit medlemskab fx i forbindelse med barsel.

Ny redaktør

Kommunikationsområdet er blevet styrket i den forgangne kongresperiode. Hidtil har ansvaret for bladproduktion, presse, sociale medier og kommunikationsrådgivning været samlet hos én medarbejder, men fra 1. oktober 2021 blev ansvaret for Tidsskrift for Jordemødre overgivet til en ny redaktør: Lotte Skou Hansen, der kom fra en post som bladredaktør hos Dansk Metal.

Den mangeårige redaktør Anne-Marie Kjeldset er fortsat i en ny rolle med fokus på strategisk kommunikation, presse og SoMe.





“Det er en situation, vi ikke har set før”

DIANA REGITZE KJÆRULFF

Formand for Nordjyllandskredsen og fælles tillidsrepræsentant på Aalborg Universitetshospital.



Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden?

“Det vigtigste, der er sket i Region Nordjylland, er, at vi er blevet stærkere repræsenteret i MED-systemet, hvilket har bidraget til at få italesat jordemødre på lige fod med andre faggrupper. Vi har desuden styrket vores samarbejdsrelation med forhandlingsorganet i regionen, hvilket er vigtigt i forhandlinger om løn og vilkår for jordemødrene. Derudover har vi i processen omkring regionsrådsvalget i efteråret 2021 fået styrket relationen til en hel del politikere.

Hvordan er situationen omkring rekruttering og fastholdelse af jordemødre i jeres region?

“Vi oplever netop nu tiltagende udfordringer med at rekruttere jordemødre til de nordjyske fødegange. Det er en situation, vi ikke har set før, og udfordringerne er særlig på de mindre fødegange. Derudover er udfordringen, at vi er underlagt stram budgetstyring, og det betyder en sårbar grundnormering. Det gør regional ansættelse mindre attraktiv særligt for de jordemødre, der har lang transporttid til og fra arbejde.”

Der har i perioden været meget fokus på løn. Hvilke initiativer har I som kreds taget fx for at indgå lokale aftaler om tillæg eller for at bakke op om centrale og tværfaglige initiativer?

“Vi arbejdede benhårdt på at få alle jordemødre inkluderet i Vinterpakken. Derudover har vi fået en regional FEA-aftale forhandlet på plads. Vi har forhandlet en regional sonografaftale på plads, og så arbejder vi kontinuerligt med både lokallønsforhandlinger og fastholdelsestillæg på de fødesteder, der har svært ved at rekruttere til stillingerne.”

Hvordan arbejder din kreds og arbejdspladserne med at sikre og forbedre arbejdsmiljøet?

“Alle vores fødesteder har TR og AMIRer, der arbejder i TRIO-samarbejde med ledelserne om at sikre et godt arbejdsmiljø. Derudover drøfter vi arbejdsmiljøproblematikker på vores kredsbestyrelsesmøder. Vi er lyttende overfor de behov, vores kollegaer ser på fødestederne og bringer relevante emner videre til MED-systemet og aktørerne i regionen.”

Nævn to områder, som du mener behøver særlig opmærksomhed i den kommende kongresperiode.

“Vi har en vision om at styrke samarbejdet mellem kredsbestyrelsen og cheffjordemødrene og det politiske system. Derudover står det højt på vores agenda, at vi skal være med til at skabe attraktive arbejdspladser, der både tiltrækker på løn, arbejdsmiljø og karrieremuligheder. Vi ønsker at bidrage til at løse udfordringerne fx. via honorering for kompetencer erhvervet gennem regionale efter- og videreuddannelsestilbud og gennem kandidatuddannelser. Og så skal vi ikke mindst have fokus på, at steder med rekrutteringsudfordringer gøres attraktive at søge via bedre løn og arbejdsvilkår. Vi har også fået mere dialog med jordemødre, der ikke er regionalt ansatte og det er jeg meget glad for. Vores mål er at tilrettelægge vores aktiviteter, så de også er attraktive for denne gruppe.”

ØKONOMI, MEDLEMSTAL OG SEKRETARIATET

Kontingentet fastfrosset gennem ni år

Jordemoderforeningens kongres besluttede i 2012, at medlemskontingentet skulle udgøre en stadig mindre andel af en jordemoders husholdningsbudget. I 2014 blev kontingentet derfor fastfrosset på det nuværende niveau på 610 kr. om måneden. Den beslutning har holdt ved siden, og kontingentet har nu været uændret ni år i træk.

Når det hidtil har kunnet lade sig gøre at fastfryse kontingentet og samtidig forbedre den service, medlemmerne får fra sekretariatet, skyldes det et støt stigende medlemstal i en stor del af perioden.

Igennem de første tre kongresperioder fra 2014-2020 havde foreningen en pæn vækst i antal medlemmer, fra 2.600 medlemmer i 2014 til 2.950 medlemmer i 2020. Dette kunne kompensere for den manglende regulering af kontingentet. Budgettet for 2021-2022 blev derfor lagt efter en forventet vækst, blandt andet baseret på fremskrivning af dimittender, der viser støt stigende afgang af nyuddannede jordemødre fra professionshøjskolerne.

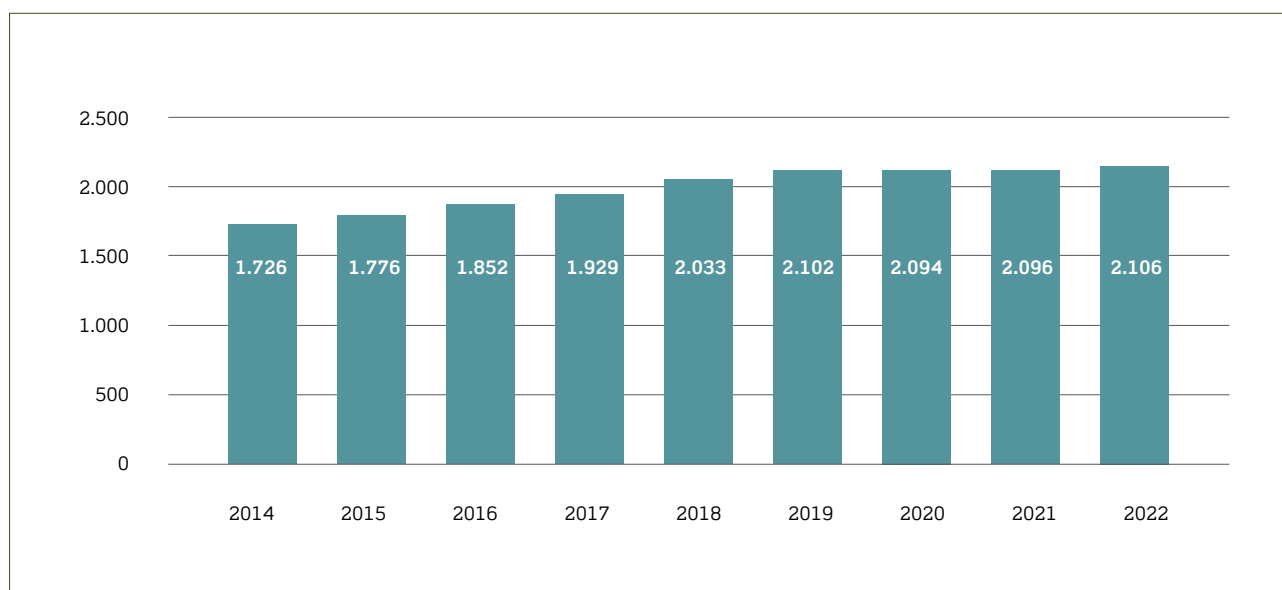
Medlemstallet stagneret efter en årrække med vækst

I denne kongresperiode har vi desværre set, at vækstkurven er fladet ud. Rekruttering af nye medlemmer er gået som forventet, herunder med en høj organisering af nyuddannede fra de tre studiesteder. En meget stor andel af de nye jordemødre er medlemmer, når de dimitterer, men der er en tendens til, at mange melder sig ud efter få år. Et uroligt arbejdsmarked med ansættelsesstop, flugt fra regional ansættelse og et stigende antal stillinger udenfor det regionale ansættelsesområde ser ud til at være primær forklaring, snarere end konkret utilfredshed med foreningen.

'Anden beskæftigelse' angives som årsag ved mere end hver fjerde udmeldelse, mens årsager som økonomi og manglende udbytte angives som årsag ved hver femte udmeldelse. Kun ganske få angiver konkret utilfredshed som årsag til at de melder sig ud.

I 2020 og 2021 var der et samlet flow ind og ud af foreningen på omkring 225 medlemmer, således at antallet af udmeldelser udlignede antallet af nye fuldt betalende medlemmer. Igennem hele 2020 og 2021 har vi derfor som konsekvens af et stigende antal udmeldelser oplevet et stagneret medlemstal, så vi 1. januar 2022 fortsat var på samme niveau som 1. januar 2020.

MEDLEMSUDVIKLING 2014-2022*



*Aktive autoriserede medlemmer pr. 1. januar

Flot økonomisk resultat trods færre indtægter

Den budgetmæssige konsekvens af et medlemstal under budget var 273.000 kroner i 2020 og 442.000 kroner i 2021. Ved indgangen til 2022 manglede der 134 aktive medlemmer for at nå budgettet, hvilket svarer til en manglende kontingentindtægt på 980.000 kroner, hvis medlemstallet forsat stagnerer resten af året.

Trods færre indtægter er Jordemoderforeningen kommet ud af både 2020 og 2021 med pæne økonomiske resultater. Det skyldes i høj grad et lavere aktivitetsniveau under Corona, samt et generelt fokus på omkostninger i driften. Derudover har der begge år været et overskud på værdipapirer, så der samlet set har været et positivt økonomisk resultat.

En sund og velpolstret økonomi

Trods nogle år med stagnerende indtægt og stigende udgifter har Jordemoderforeningen fortsat en sund og stabil økonomi. I forbindelse med overgangen til AC har det været et krav, at vi som organisation skulle stille en større garanti til en solidarisk konfliktfinansiering. I både 2020 og 2021 har det været muligt at flytte overskud til Garantibeholdningen, så vi er godt på vej til at være polstret til en eventuel kommende jordemoder-konflikt. Samlet set var egenkapitalen ved udgangen af 2021 på 16,2 mio. kroner.

Fokus på at fastholde medlemmer

Da Jordemoderforeningens medlemstal er stagneret, men antallet af autoriserede jordemødre er steget, er Jordemoderforeningens organiseringsgrad faldet. I regionerne er organiseringsgraden ca. 84 procent, og dermed er der mere end 300 regionalt ansatte jordemødre, der ikke er medlem af Jordemoderforeningen. En del af dem kan være jordemødre, der ikke bruger deres autorisation og derfor er organiseret i en anden fagforening. Organiseringsgraden blandt ikke-regionalt ansatte er væsentligt lavere end i regionerne, når man ser bort fra statsansatte jordemødre på vores uddannelser.

Der er således et potentiale for at få flere jordemødre til at se værdien af at være med i fællesskabet, både ved at styrke vores medlemstilbud og værdi for det enkelte medlem og ved at arbejde for bedre rammer for jordemødre ud fra en forventning om, at forbedrede vilkår vil give flere regionalt ansatte jordemødre.

Medlemstilfredshed og medlemstilbud har været et fokusområde i hele kongresperioden, og der er blevet igangsat en række initiativer til at styrke rekruttering og fastholdelse i foreningen.

Eksempler på tiltag:

- Etablering af fagklubber for privatansatte jordemødre og jordemødre med egen praksis
- Styrket fokus på organisering i TR-uddannelsen
- Gentænkning af inspirationsdage - nyt tiltag med tre regionale dage
- Samarbejde med DSA om stressrådgivning, karriererådgivning og sociale sager
- Styrket studieindsats via ny landssammenslutning af jordemoderstuderende
- Styrkede kompetencer inden for sundhedsret og udvikling af nyt tilbud om klagesager
- Relancering af Tidsskrift for Jordemødre
- Nyt website med fokus på medlemskab
- Fastfrysning af kontingentet gennem ni år, uden indeksregulering
- Faste procedurer overfor medlemmer i risikogruppen: kontakt ved manglende betaling med tilbud om afdragsordning, udmeldelse efter to kvartaler for at undgå ophobning af gæld samt telefonisk kontakt hvis der angives konkret utilfredshed ved udmeldelse
- To årlige kampagner til at styrke datakvalitet og overblik over medlemmer.

Ny landsdækkende organisation for jordemoderstuderende

I marts 2022 stiftede en gruppe studerende en fælles organisation for alle landets jordemoderstuderende. Navnet blev De Jordemoderstuderendes Landssammenslutning, forkortet JSL, med Frida Groth Rasmussen som forkvinde.

Forud for den stiftende generalforsamling lå mange dialoger mellem de tre lokale studieråd på uddannelserne i Esbjerg, Aalborg og København. De studerende ønskede at være en rigtig studenterorganisation, fremfor blot et studieråd, for at kunne tale med en tydelig stemme i omverdenen og få mere indflydelse på relevante dagsordener. Jordemoderforeningen har bakket op om stiftelsen af en fælles studieorganisation, da det vil styrke både faget og uddannelsen med et fælles talerør for de studerende. Jordemoderforeningen bakker også op om JSL's ønske om at blive optaget som en kreds i foreningen, da det styrker sammenhængskraften i organisationen og muligheden for at organisere de studerende allerede fra studiestart. En række dialoger om det praktiske samarbejde mellem de to organisationer er nu mundet ud i en samarbejdsaftale, der skal godkendes af de to hovedbestyrelser og dernæst på Jordemoderforeningens kongres i november 2022. Samarbejdsaftalen betyder blandt andet, at studerende indmeldes i begge organisationer samtidig, og at forpersonen for JSL får en plads i Jordemoderforeningens hovedbestyrelse.

Inspirationsdage for nyuddannede

Inspirationsdagene for nyuddannede jordemødre har siden 2002 været et tilbagevendende tilbud til jordemødre, der er blevet uddannet året forinden. Formålet har været at give yderligere indsigt i, hvad Jordemoderforeningen kan tilbyde dem, styrke deres viden om arbejdsretlige forhold, give mulighed for faglig fordybelse, inspirere på tværs, reflektere over livet som nyuddannet jordemoder, samt også at give mulighed for socialt samvær med tidligere studiekammerater.

Der har igennem en længere årrække været faldende deltagerantal til dagene, trods ihærdige tiltag for at inspirere jordemødrene til at deltage.

Der synes at være flere forskellige faktorer, der influerer på det dalende deltagerantal. Først og fremmest er den tiltagende travlhed en årsag, dernæst er der også i højere grad flere forskellige faglige tilbud, der trækker, og måske spiller rejseafstanden og internatopholdet også ind.

Tilbagemeldingen fra de jordemødre, der har deltaget på Inspirationsdagene, har været, at de har været rigtig glade for dagene og for indholdet på disse.

På baggrund heraf er det fortsat ønsket, at man fastholder tilbuddet om Inspirationsdage, dog i et format, der forhåbentligt giver bedre mulighed for deltagelse.

Inspirationsdagene vil derfor fremover blive tilrettelagt på årlig basis som endagsseminarer i tættere tilknytning til det sted, man som jordemoder er uddannet og dermed for størstedelen af jordemødrenes vedkommende formentligt også arbejder. Samtidig vil dagen også blive tilrettelagt i tættere samarbejde med de enkelte kredse og dermed i højere grad målrettet de særlige forhold, der gør sig gældende for de pågældende arbejdssteder. Der vil stadig være fokus på Jordemoderforeningen både som fagforening, der arbejder med arbejdsretlige forhold, og som professionsfaglig organisation. Der er desuden plads til gensidig inspiration og socialt samvær på dagene.

UMO, Udvalg for Medlemstilfredshed og Organisering

For at øge medlemstilfredshed og organiseringsgraden besluttede hovedbestyrelsen at etablere et udvalg, der primært skulle udgøres af 'menige medlemmer' - dvs. medlemmer uden tillidsposter. Udvalgets opgave var at komme så tæt på medlemmerne og deres behov og ønsker for deres forening som muligt og at komme med ideer og foreslå initiativer, der kunne styrke medlemsinvolveringen.

Udvalget skulle desuden give bud på en prioritering af indsatser i foreningens arbejde samt kvalificere medlemskommunikationen.

Der var imidlertid kun ganske få medlemmer, der meldte deres interesse i at deltage i udvalget. Det formodes, at medlemmerne endnu ikke er tilstrækkeligt vant til denne form for inddragelse.

Hovedbestyrelsen ønsker imidlertid at fortsætte arbejdet for medlemsinvolvering og tilpasning af foreningens aktiviteter. Der vil derfor blive arbejdet med andre måder at inddrage medlemmer i udvikling af foreningens aktiviteter, kommunikation mv.





Sekretariatet er blevet styrket

Kongressen vedtog i 2020 en seksårig politisk strategi '**Jordemødre til hele livet, hele liv til jordemødre 2020-2026**'. For at strategien kunne blive ført ud i livet var der behov for at styrke sekretariatet med nye kompetencer, og 1. december 2020 blev der derfor ansat en konsulent med fokus på TR, arbejdsmiljø og rådgivning af medlemmer. Samtidig blev der oprettet en midlertidig stilling som politisk konsulent til at understøtte formandskabet med politisk interessevaretagelse eksternt. Også på kommunikationsområdet er sekretariatet blevet styrket i den forgangne kongresperiode. Hidtil har ansvaret for bladproduktion, presse, sociale medier og kommunikationsrådgivning været samlet hos én medarbejder, men fra 1. oktober 2021 blev ansvaret for Tidsskrift for Jordemødre overgivet til en ny redaktør. Den mangeårige redaktør Anne-Marie Kjeldset er fortsat i en ny rolle med fokus på strategisk kommunikation, presse og SoMe.

Omlægning af it og funktioner i sekretariatet

Sekretariatet har i kongresperioden været igennem store it-mæssige forandringer. Hidtil har foreningens it-løsning været outsourcet til udlejeren i Kvæsthuset, DSR. Men for at få en mere tidssvarende it-løsning og et mere selvstændigt ansvar blev al it inkl. telefoni fra 1. december 2021 lagt ud 'i skyen' og hos en ny leverandør til drift og support. Fra 1. juni 2022 er også bogholderiet lagt i skyen, samtidig med en outsourcing af bogføring og lønadministration.

Sekretariatet har således ikke længere egen bogholder ansat. Omlægning af it-driften og bogholderiet har kostet mange kræfter, men vil på sigt give en besparelse på den administrative drift og langt mere smidige og mindre sårbare arbejdsgange. Parallelt hermed har sekretariatet indledt en proces, der skal se på sekretariatets fysiske placering med henblik på at sikre, at lokalerne bruges effektivt og med et godt arbejdsmiljø for de ansatte.



“Der skal simpelthen være nok jordemødre på arbejde”

KIT DYNNES HANSEN

Formand for Sjællandskredsens og jordemoder på Holbæk Sygehus.



Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden?

“Det har været vanskeligt at få både ledelse og politikerne til at se, hvor alvorlig situationen var i forhold til fastholdelse og rekruttering i regionen. Især Roskilde Sygehus har været i alvorlige problemer. Og da man først for alvor griber ind, er man nødt til at flytte næsten en tredjedel af de fødende til andre sygehuse. Det har skabt en stor utryghed og et tillidsbrud i forhold til ledelsen. Situationen var kendt, og vi har gjort meget for at gøre opmærksom på dette, men vi har ikke formået at komme igennem med budskabet. Der er mange årsager til, at situationen udviklede sig, som den gjorde. Men dårlige normeringer er en af hovedårsagerne, og i kølvandet på dårlige normeringer følger problematikken om fastholdelse og rekruttering.”

Hvordan er situationen omkring rekruttering og fastholdelse af jordemødre?

“Vi har haft lidt svært ved at trænge igennem i forhold til manglen på jordemødre. Vi har måske ligget lidt i skyggen af Region Hovedstaden, og først i vinteren 21/22 begynder der at være forståelse for problemet. Meget af rekrutteringen er derefter blevet et spørgsmål om løn. Det er nu vigtigt for os at få dagsordenen om arbejdsmiljø til at fylde mere. Her er det især normeringen, som er grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Der skal simpelthen være nok jordemødre på arbejde.”

Der har i perioden været meget fokus på løn. Hvilke initiativer har I som kreds taget her?

“Vi er blevet overset, men det sidste halve år er vores problemer kommet på dagsordenen, og vi har fået forhandlet et varigt tillæg på 1.000 kroner hjem til alle jordemødre. Derudover har de enkelte afdelinger fået en forskellig lønpulje, hvor man kunne udligne den forskel, de enkelte afdelinger havde forhandlet hjem ved de lokale lønforhandlinger. Det gav et tillæg på 0-1.000 kroner til de enkelte jordemødre. Vi har også forhandlet et tillæg hjem i en sommerpakke på 2.500 kroner plus pension til alle jordemødre i fire måneder og en FEA-aftale, der i et halvt år er forøget med 100-200 kroner i timen, og som vi arbejder på at få forlænget. Vi har i perioder dækket mellem tre og seks vagter i døgnet med FEA-tillæg lidt forskelligt fra sygehus til sygehus. Vi vil hellere have faste tillæg, men henover sommeren har der været en fælles interesse i en god honorering af ekstra arbejde, for det slider også at møde ind i vagter med for lille beredskab.”

Hvordan arbejder din kreds og arbejdspladserne med at sikre og forbedre arbejdsmiljøet?

“Der er nu kommet hul på situationen om normeringen på fødeafdelingen i Roskilde. Der ligger en stor opgave i at få det fokus bredt ud til alle fødeafdelinger i regionen.”

Nævn to områder som du mener, behøver særlig opmærksomhed i den kommende kongresperiode.

“En langsigtet plan for fastholdelse og rekruttering. Her skal fokus være på de alt for lave normeringer, som er den største udfordring, vi står overfor, og på kompetenceudvikling og løn.”

INTERNATIONALT ARBEJDE

International Confederation of Midwives – ICM

Arbejdet i jordemødres internationale verdensorganisation, ICM, har været præget af pandemien.

Den planlagte verdenskongres, som en del danske jordemødre havde tilmeldt sig og som skulle afholdes på Bali i juni 2020, blev således aflyst.

Organisationen valgte senere helt at aflyse en fysisk kongres på Bali og i stedet afholde kongressen virtuelt, hvilket skete i juni 2021.

Repræsentanter for den nordeuropæiske del af ICM mødes tre gange om året. Møderne har været afholdt virtuelt og giver primært rum til erfaringsudveksling. Der har desuden været et arbejde omkring jordemoderlederskab, hvor omdrejningspunktet har været, hvordan landene kan mødes om en fælles dagsorden.

Krigen i Ukraine har fyldt, siden den brød ud og ICM er kommet med en fælles udtalelse om at jordemødre er for fred uanset, hvor i verden krige raser. Dette var også et af hovedbudskaberne i Franka Cadees tale ved Nordisk Jordmorforbunds kongres i Finland i foråret 2022.

European Midwives Association

European Midwives Association (EMA) er en NGO, der repræsenterer de europæiske jordemoderforeninger blandt andet over for EU. Jordemoderforeningen er medlem af EMA og deltager i de årlige møder. I 2021 blev mødet afholdt virtuelt og dagsordenen rummede blandt andet emner som: Pandemien og konsekvenser for gravide kvinder og for svangreomsorgen samt en indsats for synliggørelse af jordemoderfaget.

EMA skiftede efter mange år formand idet engelske Mervi Jokinen blev afløst af Agnes Simon fra Frankrig.

Nordisk Jordmorforbund – NJF

Der blev holdt styremøde i NJF i København i september 2021. På mødet blev der vedtaget en erklæring, der var målrettet regeringerne i de nordiske lande.

Man opfordrede til at styrke jordemodervæsnene i landene og til at sikre kvinder adgang til jordemoderhjælp før under og efter fødslen samt rådgivning fra en jordemoder i livsovergangen.

I erklæringen opfordrede styremødet desuden til, at jordemoderuddannelsen i alle de nordiske lande bliver en direct entry uddannelse af fem års varighed.

Det seneste styremøde fandt sted i maj 2022 i Helsinki, hvor den 22. NJF-kongres også fandt sted.

De øvrige nordiske lande er ligesom Danmark udfordret på arbejdsvilkår, dårlig løn og dermed mangel på jordemødre. Det optager styregruppen at udveksle erfaringer om, hvordan vi i de enkelte lande arbejder med løsninger for at komme ud af krisen. Der blev

ligeledes delt erfaringer omkring igangsættelse af fødsler, som håndteres forskelligt i landene.

Det er givtigt at have et tæt samarbejde med de andre nordiske lande, så vi hurtigt og nemt kan dele erfaringer.

Derudover havde styregruppemødet fokus på uddannelsen til jordemoder. Det er stadig gruppens ønske at opnå direct entry uddannelse på fem års varighed, men vejen derhen synes svær. Næste møde, som afholdes i Stockholm næste forår har fokus på netop dette emne

Næste kongres afholdes fra den 26.-28. maj 2025 i København under titlen 'Midwives Embracing Diversity'.

Det er de enkelte landes jordemoderforeninger, der står for forberedelse og afvikling af en NJF-kongres.

Jordemoderforeningen kommer til at involvere en lang række jordemødre både danske og fra de øvrige nordiske lande i blandt andet forberedelsen af det videnskabelige program.



MIDWIVES
EMBRACING DIVERSITY

NJF CONGRESS 2025 ^{IN} COPENHAGEN



JORDEMODER
FORENINGEN



August 2022
Layout: Mette Funck