

# 1 Fremtidens virke

2 I 2020 vedtog kongressen en ny seksårig strategi med tre ben: Løn og vilkår, fag og profession og  
3 omverden. Kan en strategi overhovedet leve i seks år - eller bliver den forældet, før blækket er  
4 tørt?

5 Efter alt hvad der er sket i vores fag de sidste to år, kunne man godt tænke, at den var overhalet  
6 indenom. Men faktisk er den stadig lige aktuel – og fyldt med vigtige mål til gavn for jordemødrenes  
7 fag og vilkår og den verden, vi færdes i. Så der er nok at tage fat på i de kommende år. Derfor  
8 skal kongressen ikke denne gang beslutte en ny strategi.

9 Hovedbestyrelsen har frem mod kongressen prioriteret hvilke indsatser, der skal igangsættes efter  
10 kongressen. Nogle af emnerne kommer vil til at gå i dybden med, og dem vil jeg præsentere her. I  
11 kan følge med i selve strategien, der ligger som en del af kongresmaterialet.

12 Vi har stadig stor tyngde på fagforeningsbenet, og det er der grund til. Men når det er sagt, så  
13 bekræfter mange samtaler med jordemødre, at det er glæden ved faget og muligheden for at  
14 fastholde og udvikle faget, der i sidste ende er drivende for arbejdet som jordemoder. Jeg tror, det  
15 fine ved at tilhører en profession, er, at man ikke KUN går på arbejde for at betale husleje. Vi skal  
16 naturligvis ikke være naive, vi går også på arbejde for at få betalt husleje, men vi gør det også,  
17 fordi vi ved, at vi kan gøre en afgørende forskel for den enkelte og for samfundet. Derfor er  
18 vilkårene for, hvordan vi kan arbejde, så helt afgørende - og dermed også den faglige udvikling,  
19 igen for den enkelte og samfundet.

20

## 21 VI VIL FORBEDRE LØN OG VILKÅR

- 22 • Ligeløn:
  - 23 ○ Opfølgning på Lønstrukturkomité
  - 24 ○ Fortsat forbedring af lokalløn, varige midler og kompetencemodeller
  - 25 ○ Forberede OK24 – ny proces for kravsindsamling + periodeprojekt for ny  
26 arbejdstidsaftale
  - 27 ○ Arbejdsgiverbetalt normreduktion eller 'nedsat norm for nat'

28 Løn er kommet øverst på den politiske dagsorden. Jeg vil gerne indrømme, at jeg for to år siden  
29 aldrig havde forestillet mig, at løn til sundhedspersonale ville blive et hovedtema i en valgkamp på



30 Christiansborg. Ja faktisk var det ganske utænkeligt med en politisk indblanding i den danske  
31 model.

32 Vi forventer, at Lønstrukturkomiteen barsler med resultater i begyndelsen af det nye år. Og at den i  
33 et eller andet omfang dokumenterer udfordringer med ligeløn i Danmark. Det er dog vigtigt at holde  
34 fast i, at komiteen kun skal analysere – og se på strukturer og relationer mellem fag, men ikke  
35 nødvendigvis bedømme om lønnen er rimelig og retfærdig.

36 Og lad os se det i øjnene: vi er mange kvindedominerende fag, der forventer at få dokumenteret et  
37 lønefterslæb. Ingen grupper vil læne sig tilbage og sige: "Os går det fint for, vi behøver ikke mere i  
38 løn."

39 Vi kan således drømme om at holde skåltaler om ligeløn – men jeg tør godt spå, at det ikke vil ske  
40 i min formandsperiode. Men det er ikke det samme som vi skal give op. Vi skal fastholde troen på  
41 og fortsat arbejdet for, at det ikke er traditioner, der skal fastsætte lønnen.

42 Alt tyder på, at politikerne vil lægge pengene der, hvor der er størst behov. Der, hvor der er  
43 sammenhæng med rekrutteringsproblemer og ventelister. Vores opgave bliver at fastholde, at  
44 selvom vi ikke har ventelister – akut arbejde kan jo ikke sættes på hold, og så har vi store  
45 rekrutteringsproblemer.

46 Jeg føler mig overbevist om, at vi jordemødre nok skal blive tilgodeset i et politisk løft af lønnen.  
47 Fordi der er brug for det – men ikke nødvendigvis fordi vi er et kvindefag med et efterslæb.

48 Her er vi som gruppe hjulpet af den aktuelle mangel på jordemødre. Vi går efter en retfærdig løn,  
49 men som det ser ud lige nu, for os, går markedskræfter og krav om en retfærdig løn hånd i hånd.

50 Der er under valget peget på flere akutupakker her og nu, og på løsninger på den lange bane. En  
51 del disse pakker kan blive udmøntet, centralt og andre lokalt – og det bringer mig hen i de næste  
52 område, som HB har peget på: nemlig OK24 og en fortsat indsats for lokale forhandlinger. I forhold  
53 til OK har vi allerede taget de første indledende skridt og sonderinger sammen med Fys og Ergo.  
54 Vi har jo et nej i bagagen, og vi har derfor brug for at få en tæt dialog med medlemmerne optil  
55 forhandlingerne. Den politiske vilje må vi afvente, men bliver der tilført midler ind i systemet, så  
56 skal der også stå jordemødre på en del af dem.

57 Ved OK21 fik vi de statsansatte jordemødre omfattet af AC-overenskomsten. Nu er tiden kommet  
58 til det kommunale og regionale område. Det åbner muligheder for os lønmæssigt, og stiller os



59 friere til at forhandle om blandt andet arbejdstidsregler, end da vi var som en del af  
60 Sundhedskartellet.

61 Sidst men ikke mindst har vi arbejdstiden – og med det arbejdstidsaftalen. Især arbejdet om natten  
62 er fysisk og psykisk belastende, derfor er det også et område, som der skal findes veje til at gøre  
63 det bedre at leve med.

64 Vi er kommet igennem med normreduktion mange steder, det er godt, men også kun rimeligt! Nu  
65 er næste skridt, at regionen spiller med på at finde veje til at ulempevagner bliver til at leve med.  
66 For eksempel ved at acceptere, at timer om natten tæller mere end timer arbejdet om dagen, eller  
67 på anden vis en kompensation for ulempen, det er at arbejde om natten. Vi er aktuelt i dialog med  
68 Danske Regioner om et arbejdstidsprojekt, der kan føre frem til en forhandling om en ny  
69 arbejdstidsaftale, der afspejler jordemødrenes særlige udfordringer. Dette kan meget vel blive et  
70 organisations-tema ved OK24.

71

## 72 • **Arbejdsvilkår/arbejds miljø**

- 73 ○ Følge finanslovsmidlerne ift. grundnormering / analyse af normeringsbehov
- 74 ○ Strategi for KJO-ordninger, som medarbejderne kan holde ud at være i
- 75 ○ Støtte tiltag for kontinuitetsmodeller, teamstruktur og selvledelse
- 76 ○ Styrke mulighederne for kompetenceudvikling, karriereplaner og  
77 udviklingsmuligheder i livsfaser
- 78 ○ Arbejde for 50/50 vagtbelastning via bl.a. delestillinger og bedre normeringer
- 79 ○ Arbejde for at påvirke ledelsesniveauer og struktur
- 80 ○ Styrke TR-vilkår
- 81 ○ Styrke TRIO

82 At arbejde for bedre vilkår og for en styrkelse af faget går hånd i hånd. I 22 blev finanslovsmidlerne  
83 udmøntet, og vi skal være garant for, at de kommer ud og giver bedre vilkår - for at vi kan give god  
84 omsorg for gravide, fødende og barslende.

85 Vi peger på en hel palette af alternative arbejdsformer, der giver mere attraktive regionale  
86 arbejdspladser, herunder KJO. Nogle fødesteder fungerer KJO godt og er attraktivt for  
87 jordemødrene, andre steder er det blevet nedlagt på grund af manglende interesse for at arbejde  
88 på denne måde. Vi skal være nysgerrige på, hvad der fungerer, og måske inspirere til 'KJO anno  
89 2023'. Til paletten hører også at være nysgerrig på kontinuitetsmodeller, selvledelse etc.



90 Der er også behov for at arbejde for reelle karrieremuligheder ind i faget og ind i sundhedsvæsenet,  
91 både for at få vagter bredt ud på flere og afsøge muligheder for delestillinger. Dette som en del af  
92 sikring af et godt arbejdsliv her og nu og i hele arbejdslivet.

93 OG så skal vi følge hvordan man sikre at der er en normering, der giver forudsætning for at løse  
94 den opgave som vi er ansat til. Her vil jeg nævne, at der som en del af finansloven blev afsat  
95 penge til en normeringsanalyse, der skal regne på, hvilken normering der skal til for at kunne  
96 levere faglig kvalitet. Analysen bliver snart igangsat og vi har dialog med Sundhedsstyrelsen og  
97 Danske Regioner om vores bidrag ind i arbejdet.

98 At se på ledelsesvilkår er lidt som at se på at har jordemødrene gode arbejdsvilkår, så har  
99 kvinderne også gode vilkår. Vores ledermedlemmer - måske især mellemliderne har et stort  
100 ansvar og ikke altid de bedste forudsætninger for at varetage dette ansvar. Og det udfordrer den  
101 enkelte leder, og det har også afsmittende effekt på medarbejdergruppen. For jordemoderlederne  
102 er der brug for blandt andet at se på det rette ledelsesspænd, rådighed og løn.

103 OG for at vi som forening er relevant og nærværende, så kræver det at vi giver TR de bedste  
104 forudsætninger for at være TR både i form af uddannelse og sparring. Det kræver både gode vilkår  
105 og et velfungerende samarbejde med de lokale ledelser.

## 106 **VI VIL STYRKE FAGET**

- 107 ○ Strategi for styrket jordemoderuddannelse og overgang til arbejdsliv, herunder arbejde for  
108 efter- og specialistuddannelser
- 109 ○ Fortsat akademisering af faget – både uddannelse og jobmarkedet + fastholde  
110 akademikerne i foreningen (grænseaftaler mm)
- 111 ○ Styrke fagligheden på de regionale fødesteder – klinisk forskning af og med jordemødre  
112 (fødeplaner)
- 113 ○ Arbejde for at fastholde det selvstændige virksomhedsområde – kobling til  
114 kontinuitetsmodeller og specialistuddannelse
- 115 ○ Arbejde for at påvirke ledelsesniveauer og ledelsesstruktur på de offentlige fødesteder.

116 Hvad angår jordemoderuddannelsen, er vi godt i gang med at en ny uddannelsesstrategi. Internt  
117 peger mange på, at der er behov for at forlænge grunduddannelsen. Men vi må nok erkende, at  
118 det ikke vinder meget gehør for det synspunkt eksternt – ja det kan faktisk opfattes som direkte  
119 tonedøvt i en tid, hvor diskursen er kortere grunduddannelser og mere uddannelse gennem livet.



120 Dertil er det svært at pege på en brændende platform, når vi faktisk har en god uddannelse med  
121 en høj søgning, gennemførelsesprocent og tilfredse aftagere.

122 Sundhedsvæsenet mangler arbejdskraft – så vi vil arbejde for, at det fortsat er en attraktiv  
123 uddannelse at blive jordemoder, men også at der er karrieremuligheder ind i faget og ind i  
124 Sundhedsvæsenet, herunder mulighed for specialisering.

125 Som nævnt i den mundtlige beretning oplever vi et paradigmeskifte ved at flere jordemødre bliver  
126 uddannet på kandidat og phd-niveau. Den udvikling skal vi understøtte i forhold til uddannelse,  
127 men også i forhold til at få mulighed for at anvende de akademiske kompetencer ind i faget – og  
128 gerne i den gyldne triangel mellem klinik, forskning og uddannelse. Vi skal have overbevist  
129 arbejdsgiverne om, at et højere uddannelsesniveau er med til at løfte klinikken - ikke dræne den.  
130 Der er et af de indsatsområder, som vi skal arbejde videre med i dialog med regionerne,  
131 lederkredsen og Jordemoderfagligt Selskab.

132

### 133 **VI VIL PRÆGE OMVERDEN**

- 134 ○ Arbejde for visionære fødeplaner i alle regioner (en vej til at opnå fx KJO og klinikker samt  
135 styrket selvstændigt virksomhedsområde)
- 136 ○ Jordemødres kompetencer i spil i det nære sundhedsvæsen, nærhospitaller mm.
- 137 ○ Strategi for offentligt finansierede jordemoderledede klinikker
- 138 ○ Fokus på samfundsværdi af kontinuitet til at styrke forebyggelse og modvirke ulighed i  
139 sundhed
- 140 ○ Visioner for familiedannelse og god familiepolitik + fædrebarsel

141 Sundhedsvæsenet står overfor massive rekrutteringsproblemer, og i den situation kan jordemødre  
142 spille ind ikke blot inden for vores kerneområde, men også favne bredere og bruge vores  
143 kompetencer bredt. Det gør os til den samfundsansvarlige organisation og profession, vi gerne vil  
144 være, og vi kan være med til at løfte sundheden bredt – og ikke mindst give karrieremuligheder  
145 også uden for den vagtbelastede fødegang.

146 Fødeklinikker er på fleres læber som et forslag til frit valg for kvinderne og som en model for at få  
147 jordemødre, der har fravalgt det regionale arbejde, tilbage. Som både fag- og professionsforening,  
148 er det vigtigt, at vi har et helhedsbillede af muligheder og konsekvenser af klinikker, det arbejde er  
149 noget som allerede er påbegyndt i HB, og som vi vil tage næste skridt til efter nytår.



150

## 151 ORGANISATORISK

152 På den organisatoriske front er jeg nødt til at sige det meget direkte: hvis vi skal lykkes med alt det,  
153 vi gerne vil, er der brug for at flere bakker foreningen op. I en medlemsorganisation som vores, er  
154 vores primære indtægtskilde medlemskontingentet. Flere medlemmer flere muligheder, færre ja  
155 det modsatte. Skal vi mere, skal vi blive flere – eller omvendt: bliver vi færre kan det være svært at  
156 opretholde det niveau for medlemstilbud og rådgivning, vi har lige nu. Derfor er det en bunden  
157 opgave at vende et stagnerende medlemstal til den vækst, som vi *ved*, der er et potentiale for.

- 158 ○ Sammen med TR skal vi styrke rekrutteringen ude på arbejdspladserne
- 159 ○ Vi skal få flere jordemødre udenfor de regionale arbejdspladser til at se  
160 Jordemoderforeningen som det naturligt og relevante faglige fællesskab.
- 161 ○ Vi skal styrke og udvikle vores nye fagklubber og foreslår også at se grundigt på vores  
162 politiske struktur for at belyse, om den aktuelt afspejler medlemmernes behov for  
163 tilstedeværelse. Det vender vi tilbage til senere under behandling af fremtidigt virke.
- 164 ○ Vi skal blive bedre til at give og formidle den værdi, man får både konkret og som en del af  
165 et fællesskab. Det gør vi helt aktuelt med en rekrutteringskampagne.
- 166 ○ Vi skal fortsætte det gode samarbejde med de studerende og fastholde den høje  
167 organisering under studietiden
- 168 ○ Vi skal fortsat udvikle vores unikke og målrettede medlemstilbud, som for eksempel vores  
169 tilbud om individuel hjælp i klagesager, herunder også afledt politisk dialog for at give  
170 medlemmerne bedre vilkår i klagesager, særligt når det bunder i travlhed

171 Som I kan se, er der nok at tage fat på, og med erfaringerne fra denne kongresperiode in mente,  
172 så kommer der også dagsordner ind fra siden, som vi også skal forholde os til. Jeg – og resten af  
173 Hovedbestyrelsen vil arbejde benhårdt for at når vi ses igen til næste kongres, vil der være nogle af  
174 opgaverne som er fuldført eller at vi skal have rykket yderligere på ambitionerne.

175 Tak for ordet.

