

# 1 Mundtlig beretning 2022

2

## 3 *DET TALTE ORD GÆLDER*

4 'Kære kongresdelegerede

5 Da vi mødtes til konges i 2020, var det midt i en underlig tid, en coronatid, hvor vi kun kunne  
6 mødes online.

7

8 Nu er der gået to år, der både føles som to minutter og som en evighed. Og vi er igen midt i en  
9 underlig tid, hvor der er meget på spil, som vi ikke er herre – eller kvinde over. Vi har en verden,  
10 der udfordrer menneskerettigheder generelt og kvinders rettigheder ret specifikt. Hvor kvinders ret  
11 til egen krop udfordres på retten til abort, og hvor konservative kræfter lykkedes med at begrænse,  
12 forsinke og forbyde.

13

14 Vi er i 2022 i en verden, der burde gå fremad, og alligevel er der kræfter, der driver os tilbage. Og  
15 når det sker, så er det de svageste, det går ud over: Kvinder og børn, fattige og eksistenser, der  
16 ikke passer ind.

17

18 Derfor har vi en særlig forpligtelse i Danmark til at hylde retten til at være den, man er. Elske dem,  
19 man vil. Og hvis ikke vi som jordemødre skulle være først til at rumme, forstå, give plads - hvem  
20 skulle så?

21

22 Hvorfor nævner jeg det som indledning til Jordemoderforeningens kongres? Jo, fordi vi er primært  
23 kvinder, der arbejder med og for kvinder, og derfor har en særlig forpligtelse til at værne om  
24 kvinders vilkår, overalt hvor de knægtes. I Danmark har vi frihed og fred. Det skal vi værdsætte, for  
25 det er ikke en selvfølge.

26

27 På vores eget lille område er vi i en tid fyldt med modsætninger.

28

29 På den ene side rekordlav arbejdsløshed. På den anden side dårlige økonomiske tider med høj  
30 inflation og dermed dårlig økonomi for den enkelte jordemoder.

31

32 På den ene side en historisk politisk opmærksomhed på vores fag, løn og arbejdsvilkår. På den  
33 anden side: At det sker på en baggrund af en uretfærdig uligeløn gennem årtier. Og ikke mindst på



34 ryggen af et udslidt og udsultet sundhedsvæsen - og en generation af jordemødre, der i stigende  
35 grad vender regionerne ryggen.

36

37 Jeg vil dele min fortælling om det, der er gået forud for, at løn og vilkår i sundhedssektoren kom  
38 øverst på den politiske dagsorden, og hvad Jordemoderforeningen har gjort for at levere resultater  
39 til medlemmerne i dette dilemmafyldte farvand. Den lange historie kan I læse i beretningen, der  
40 ligger rundt om på bordene. Jeg vil blot give nogle få nedslag og reflektere over det, der er sket.

41

42 På kongressen i 2020 ændrede vi fokus med en ny strategi. Den blev skabt på et stærkt ønske om,  
43 at løn og arbejdsvilkår skulle øverst på foreningens dagsorden. Straks efter kongressen tog vi fat  
44 og styrkede vores indsats indenfor arbejdsmiljø. Vi dokumenterede det, vi havde set og sagt  
45 længe, men som arbejdsgivere ikke havde øje for. Før januar 2021, hvor den første historie om  
46 travlhed ramte sendefloden på DR.

47

48 Set i bakspejlet var det i sidste øjeblik. Nu var det ikke længere kun jordemødrene der længe –  
49 også alt for længe – havde holdt for. Nu mærkede kvinderne også konsekvensen af travlhed.  
50 Medierne gav dem en stemme, og så rullede lavinen af casehistorier, interviews, læserbreve og  
51 underskriftindsamlinger.

52

53 Det var kvinder, aktivister, jordemødre og meningsdannere, der vækkede politikernes  
54 opmærksomhed. Men det var os som fagforening, der midt i en mediestorm, midt i et oprør fra  
55 kvinder og aktivister tog ansvar for at gå i dialog med de politikere, der spændte ben for hinanden  
56 for at komme først med en løsning. Vi lykkedes med at sætte retning på en politisk udvikling, der  
57 gennem bedre normeringer skulle forbedre både arbejdsmiljø og forhold for kvinderne.

58

59 Vi lærte, at to elementer er centrale i interessevaretagelse:

- 60 1) politikere søger efter årsag og løsninger og
- 61 2) årsag og løsninger skal dokumenteres med data.

62

63 Kort fortalt var årsagsanalysen i hovedstaden: For store fødesteder i centraliseringens og  
64 specialiseringens hellige navn, gav arbejdsmiljøet svære vilkår. Problemets rod er en for lav  
65 normering, der giver alt for mange travle dage med for høj belastning, hvor kvaliteten,  
66 patientsikkerheden og den faglige stolthed lider et knæk. Og så vender jordemødrene fødegangen



67 ryggen.

68

69 Ledige stillinger er således ikke *årsagen* til, men *konsekvensen* af travlhed og lav normering. En  
70 undersøgelse, foreningen fik lavet, der stadig citeres bredt, bekræfter den antagelse: 1/3 af  
71 nyuddannede jordemødre forlader fødegangen efter i snit 36 måneder.

72

73 Stor eksponering fører til, at andre interessenter og medier leder efter svagheder i vores  
74 dokumentation og argumentation. Vi har brugt rigtig meget tid på igen og igen at forklare 'brøken',  
75 antal jordemødre/fødsler. Altså, hvordan det hænger sammen, at antallet af regionalt ansatte  
76 jordemødre er steget, antallet af fødsler det samme og at travlheden alligevel er steget. En af de  
77 forklaringer, der ligger bag er jo, at jordemødre i dag arbejder på det brede kompetencefelt – der er  
78 blevet flere jordemødre til flere opgaver og det fik vi mange lejligheder til at fortælle.

79

80 Men hvad er så løsningen, blev vi spurgt? Ja, umiddelbart bedre normeringer, men hvad skal det  
81 til? Et par cheffjordemødre turde kaste sig ud i et bud på, hvad det kræver at sikre fødsler,  
82 udvikling, on-boarding og fødselsforberedelse mm.

83

84 Det blev startskuddet til udvikling af den normeringsberegner, der kan svare på, hvor mange  
85 jordemødre, der skal være på et fødested, hvis fødestedet vil leve op til Sundhedsstyrelsens  
86 anbefalinger for svangreomsorgen. Og hvor mange der skal være på vagt for at sikre, at der er én  
87 jordemoder til én fødende, når antallet af fødsler varierer.

88

89 Med disse data kunne vi vise, at der ikke er tale om peaks eller spidsbelastninger, men om at der  
90 hver tredje dag året rundt ikke er jordemødre nok på arbejdet ift. antallet af fødende. Det kalder vi  
91 en systematisk undernormering. Vi pointerer, at det er et politisk ansvar at prioritere og beslutte,  
92 hvilken kvalitet man vil give de gravide og kommende familier.

93

94 Vores udspil til løsninger landede hos politikerne, samme dag som Magnus Heunicke var i samråd  
95 for endnu engang at svare på, hvad han ville gøre ved udfordringerne på fødeområdet.

96

97 Længe havde vi holdt inde for ikke at gøre kvinderne bekymrede. Men det viste sig nødvendigt at  
98 turde tale om det, der er svært i sundhedsvæsenet. Nogen vil sige, at vi taler faget ned. Jeg  
99 mener, vi fortæller om virkeligheden, som den ser ud.



100 Jeg vil gerne takke cheffjordemodergruppen, fordi de turde ikke bare levere et grundlag for  
101 estimater – men også for at stå op og sige: NU går den ikke længere. Nu *kan* vi ikke længere finde  
102 kreative løsninger indenfor rammen.

103

104 Det blev også starten på en samtale om, hvad der skal til for, at jordemødre vil blive. Vi fik vendt  
105 den fortælling, at hvis det er godt for kvinderne, er det også godt for jordemødre. For det er jo lige  
106 omvendt: Hvis det er godt for jordemødrene, bliver det også godt for kvinderne. Det er blevet  
107 legitimt at sætte medarbejdernes øverst som en forudsætning for at kunne levere den kvalitet, som  
108 politikerne ønsker.

109

110 Mange politikere delte visionen om bedre vilkår for de fødende - men kun få forstod behovet for en  
111 bedre grundnormering til eksisterende opgaver – og ikke blot nyt personale til nye opgaver, som  
112 ingen havde bedt om.

113

114 Politik tager tid. Og når først politikerne har afsat pengene, så mister de interessen i forventning  
115 om, at problemerne er løst. Finanslovsaftalen blev indgået i december 2021, men indholdet blev  
116 først forhandles på plads af aftaleparterne et halvt år efter, i maj 2022.

117

118 Sidste udkald? Eller måske over sidste frist? Nu var vejen banet for flere kolleger - men der var  
119 ingen ønske til at lade sig ansætte. Nu var der politisk vilje – men ingen tiltro til regionen som  
120 arbejdsgiver. Og ikke nok med det, så er det som om, problemerne langsomt har bredt sig vestpå.  
121 I et lille land som Danmark vil problemer i én region altid have afsmittende effekt i en anden, og i år  
122 blev mangel på jordemødre stort set, kendt hele vejen rundt.

123

124 Det, vi har advaret imod, er desværre blevet til virkelighed: I det nordvestligste fødested i Thisted  
125 er der jordemødre, der har sagt op for at arbejde i København via vikarbureau. På Bornholm  
126 mangler 30 %, fordi der bare ikke var jordemødre nok på øen. Og i Roskilde må fødende fordeles  
127 til de øvrige fødesteder på Sjælland. Så vi stod med mulighed for at opnormere – en sejr som  
128 mange andre faggrupper beundrede og misundte – men som vi ikke overalt kunne få nytte af. Og  
129 dermed følte sejren kun halvt så sød.

130

131 Er det overhovedet os som fagforening, der skal føle et ansvar for de offentlige fødsler? Det er vel  
132 regionernes ansvar som arbejdsgivere – og sidste ende regeringen? Men når vi *alligevel* påtager



133 os et ansvar for at fortælle arbejdsgiverne, hvordan de bliver en attraktiv arbejdsplads for  
134 jordemødre, er det fordi, vi nu engang har et offentligt sundhedsvæsen – og derfor skal det fungere  
135 både som arbejdsplads og for borgerne. Jeg mener, at den moderne fagforening også skal være  
136 med til at tage et samfundsansvar, og dermed et ansvarligt brug af offentlige midler – skattekroner,  
137 og ikke mindst sikre, at der er lige adgang til sundhedsydelser.

138

139 Vi kommer ikke udenom, at det *har* en konsekvens både fagligt og sundhedsøkonomisk, når så  
140 mange fravælger faste stillinger til fordel for et arbejdsliv som vikar. Og her taler jeg ikke om den  
141 enkelte jordemodervikar – for det valg forstår jeg, i forhold til behovet for at opnå balance mellem  
142 arbejdsliv og privatliv. Men problemet er systemet som helhed. Det er svært at udvikle en  
143 arbejdsplads uden fast personale. Det påvirker arbejdsmiljøet og øger risikoen for fejl. Sidst men  
144 ikke mindst, så får vi først gavn af de ekstra normeringer, når stillingerne rent faktisk bliver besat.

145

146 Det er ikke kun lønnen, som gør det attraktivt at arbejde i vikarbureau, det er også muligheden for  
147 at vælge til og ikke mindst fra. At passe på sig selv, og kunne bestemme over sin egen tid, holde  
148 ferie når det passer med familie og restituere mellem hver vagt. Og det er fuldt legitimt.

149

150 Jeg er ofte blevet spurgt, om det er bedre løn *eller* bedre normeringer, der får jordemødrene  
151 tilbage. Mit svar er, at det er et både - og. Ingen tvivl om, at lønnen ikke modsvarer vores  
152 uddannelse, ansvar, belastning og værdi for samfundet. Men du vil altid vurdere din løn op imod de  
153 rammer, du arbejder i. Travlhed og manglende indflydelse gør din oplevelse af lønnens værdi  
154 tilsvarende dårligere.

155

156 Jeg har erkendt, at løsningen ikke er at se isoleret på arbejdsmiljø – det kan ikke skilles fra  
157 hvordan man fastsætter den værdi, vi har for samfundet og velfærden. Den erkendelse voksede  
158 hos mig, blandt andet under indtryk af den aktivisme, der opstod blandt jordemødre og andre. Vi så  
159 en regulær bevægelse, der ikke længere vil finde sig i en løn, der udspringer af tidligere tiders syn  
160 på kvinders rolle på arbejdsmarkedet. En bevægelse, der skabte politisk opmærksomhed helt ind  
161 på Christiansborg, så det faktisk lykkedes at gå uden om de traditionelle kanaler i kampen for  
162 bedre løn.

163

164 Løn blev et helt nødvendigt greb på den korte bane. Og oftere svarede vi: 'prøv med løn!' når  
165 regionerne bad os om løsninger. Prøv med løn NU – men prøv også med en hel palette af



166 løsninger på den lange bane: Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, mere indflydelse og  
167 ansvar. Flere udviklingsmuligheder. Oplevelsen af at blive set og føle sig hjemme i et stort system  
168 og mødt med forståelse af, hvad der er drivende for netop mig!

169

170 Vi er et af de fag, der har flest skiftende vagter og mest natarbejde. Vi ved fra vores  
171 natundersøgelse, at det er væsentlig faktor for, at jordemødre søger væk fra fødegangene.  
172 Vi kender betingelsen ved at være jordemoder: Vi skal være parate til at arbejde 24/7, 365 dage  
173 om året. Og vores arbejde drosler ikke ned om natten. Travlheden fortsætter og det kan være  
174 svært at følge arbejdsmiljømyndighedernes anbefalinger om hvile. Normreduktionsaftaler har  
175 været med til at sikre mere tid til restitution, og så er det godt for pensionsopsparingen. Men vi skal  
176 gå skridtet videre og arbejde for, at især natarbejde tæller mere og fordeles på flere. Det handler  
177 om trivsel, sundhed og arbejdsmiljø og er dermed også et arbejdsgiveransvar og en omkostning,  
178 som arbejdsgiver må tage på sig. Hvordan vi kommer videre ad den vej, skal vi diskutere i dag på  
179 baggrund af et forslag stillet af hovedstadskredsen. Og det er jeg glad for.

180

## 181 LØN

182 Jeg har flere gange sagt, at vores opgave er at bruge den situation, vi står i, på den mest gunstige  
183 måde for medlemmerne. Og det gør sig ikke mindst gældende, når det kommer til løn. Jeg ville  
184 ønske, at det ikke var nødvendigt – at der ikke var så stor mangel på jordemødre. Men når det nu  
185 er situationen, altså at efterspørgslen overstiger udbuddet, skylder vi medlemmerne at få det bedst  
186 mulige ud af det. Og det har vi gjort.

187

188 Et spring tilbage til foråret 2021, hvor vi stod i overenskomstforhandlinger. Det var en  
189 overenskomst på bagkant af corona, så forventningerne var generelt lave – dog ikke fra  
190 jordemødre side. Forventningerne var høje, forhandlingsrummet tilsvarende lille. Og resultatet var  
191 næsten uundgåeligt:

192

193 Jordemødrenes nej var stort, larmende og bestemt ikke noget, man er vant til i vores nye  
194 hovedorganisation, AC. Så det gav opmærksomhed, men også en vis forståelse af situationens  
195 alvor i vores bagland.

196

197 Men hvad var det egentlig for et nej? Var det et nej til resultatet – eller et stort nej i afmagt og  
198 frustration? Var det et nej til regionen som arbejdsgiver – eller et nej til foreningens evne til at



199 skaffe et tilfredsstillende resultat? Var det mest en ufarlig protest, fordi man vidste, at nej'et ville  
200 blive opslugt af ACs ja?  
201  
202 Hovedbestyrelsen anbefalede et ja. Og det gjorde vi fordi i den givne situation så at det var et godt  
203 resultat. Og selvom jeg også kan blive frustreret over udsigterne – så mener jeg faktisk at vi skal  
204 tage alle de penge der ligger foran os på den lange vej mod ligeløn.  
205  
206 Overenskomsten gav lønforbedringer, og vi fik hævet pensionen med en halv procent, blandt andet  
207 med hjælp fra Akademikerne.  
208  
209 Efterfølgende har det været en turbulent periode, både politisk og økonomisk, hvor  
210 rekrutteringsudfordringer i sundhedsvæsenet har både ført til midlertidige og varige tiltag. Tiltag,  
211 som i høj grad er kommet os til gode. Vinterpakkemidler, belastningstillæg, fastholdelsestillæg er  
212 såmænd gode nok, men luner kun kortvarigt.  
213  
214 De varige aftaler derimod, som kredsene i Syddanmark, Sjælland og Hovedstaden har indgået, har  
215 betydning på den lange bane. At få formuleret hvordan en aftale skal skrues sammen så det giver  
216 mening, er et arbejde som kun kan gøres lokalt af indsigtfulde kredsformænd og  
217 tillidsrepræsentanter.  
218  
219 Nu kan det umiddelbart lyde som TR og kredsformændene i Midt og Nord ikke har formået at opnå  
220 resultater. Jo, det har de bestemt, der er indgået lokale aftaler. Men man skal huske på, at for at  
221 opnå resultater i en forhandling, kræver det også en modpart, der er villig til at indgå gunstige  
222 aftaler, altså platformen brænder ikke helt så kraftigt! Faktisk har region Midt udmærket sig med at  
223 være nået i mål med opnormeringerne, mens man i Nord kæmper med at få regionen til netop at  
224 forstå, at flammerne rent faktisk også er nået nord for Limfjorden.  
225  
226 Den politiske strategi satte som mål, at vi skal øge lokallønsandelen, så den udgør 8 procent af  
227 lønnen ved udgangen af 2026. Det var ambitiøst, fordi det tog 10 år at nå fra 6 til 7 procent.  
228 Målsætningen om 8 procent overgik dog allerede i september 2021, og har gjort konsekvent  
229 gennem hele 2022, om end nogle af midlerne er midlertidige.  
230



231 Der er stadig lang vej til, at jordemødre får den løn, som jordemødre fortjener! Men vi kan såmænd  
232 godt være tilfredse med, at vi har haft en af de allerbedste lønudviklinger af alle regionale  
233 faggrupper. Det vidner både om en stor indsats fra tillidsrepræsentanter og kredsformænd og om,  
234 at regionale politikere har fået øjnene op for, at jordemødre er mere værd.

235

236 Kan vi være tilfredse med det vi har opnået på løn og vilkår? Har vi gjort en forskel, der kan  
237 mærkes af den enkelte jordemoder? Vi er langt fra i mål, men selvfølgelig kan det mærkes – og det  
238 skal vi huske at sige højt.

239

240 Vi kan være stolte af:

- 241 • At vi har været med til at sætte jordemødres arbejdsvilkår på dagsordenen bredt i  
242 befolkningen og politisk.
- 243 • At det er blevet anerkendt, at vil man give kvalitet for kvinderne, skal der være jordemødre  
244 nok til det
- 245 • At det er blevet legitimt at kræve et arbejdsmiljø, man kan holde til
- 246 • At vi har vist Jordemoderforeningen som en aktør, der samarbejder og bringer løsninger til  
247 bordet – overfor både ledelsen, arbejdsgiverne, andre organisationer. Og at vi gjorde det på  
248 baggrund af dokumentation og data, ikke blot synsninger.
- 249 • At der er afsat en halv milliard til fødeområdet over en 4-årig periode. Og at vi lykkedes  
250 med, at en stor andel skal gå til bedre normeringer.
- 251 • At vi er lykkedes med varigt lønløft i tre af fem regioner, og at både lokallønsandel og  
252 pension er steget pænt.

253

## 254 **Fag og profession**

255 Ingen kan være i tvivl om, at den offentlige opmærksomhed på løn og vilkår har fyldt 110 procent i  
256 denne kongresperiode. Altså fagforeningsbenet i vores strategi. Men debatten om kvalitet i  
257 svangreomsorgen har også fyldt – og det handler jo om vores profession. Om rammerne for at  
258 kunne virke som jordemødre. Bruge og udvikle vores fag og vores selvstændige  
259 virksomhedsområde.

260

261 Vi har en stemme, der er respekt om, netop fordi vi ikke KUN er en fagforening, men også en  
262 stærk professionsforening – en standsforening, der er kompetent til at udtale sig om den faglige





263 kvalitet. Altså ikke blot flere jordemødre, fordi det giver bedre arbejdsmiljø for jordemødre. Men  
264 flere jordemødre fordi det giver mulighed for den evidensbaserede omsorg og forebyggelse.

265

266 Jeg kunne lave mange nedslag på indsatser indenfor professionsbenet. Men vil her nævne, at  
267 Sundhedsministeriet midt i sommerferien sendte en bekendtgørelse om vores autorisation i høring,  
268 en bekendtgørelse der har stor betydning for vores selvstændige virksomhedsområde. Det var  
269 med en høringsfrist godt en (ferie)måned senere. Trods det gav vi gennemarbejdede og kritiske  
270 kommentarer, og ministeriet har svaret, at høringen går om i det nye år.

271

272 Arbejdet er et vigtigt element i at sikre, at vi holder fast i det selvstændige virksomhedsområde - til  
273 gavn og glæde for os og for at levere kvalitet i svangreomsorgen.

274

275 Vi kommer ikke udenom at tale om den Nationale Kliniske Anbefaling om igangsættelse af fødsler  
276 uge 41+0. Da svenske studier i 2019 pegede på evidens for at sætte fødslen i gang ved 41+0, var  
277 vi ret hurtige til at indse, at arbejdet med en eventuel ny anbefaling krævede en uvildig myndighed  
278 for bordenden til at facilitere det arbejde. Det blev et svært, stridigt og sent arbejde, hvor det blev  
279 tydeligt, at en videnskabelig artikel kan læses og tolkes forskelligt. Jeg bliver nødt til at sige, at jeg  
280 *ikke* var imponeret over Sundhedsstyrelsens evne til at lede det projekt – hverken ift. indhold eller  
281 proces eller blot at sikre en respektfuld tone rundt om bordet.

282

283 Og jeg vil også i dette forum huske at rette en stor tak til vores kompetente repræsentanter, Eva  
284 Rydahl, Nina Nathan Olsen og Anne-Mette Schroll. I stod værn om jordemødrenes – faglighed og  
285 evidensen, selvom den kom voldsomt under pres.

286

287 Jeg ville ønske, at I som mennesker og fagfolk havde været forskånet for den proces. Men jeg vil  
288 også sige, at vi som fag faktisk ikke ville være det foruden. Det står lysende klart for mig, hvor  
289 vigtigt det er, at jordemødre, der går ind i et arbejde på det niveau, er veluddannede og kan forstå  
290 og tolke og ikke mindst argumentere på et akademisk niveau.

291

292 Her er det på sin plads at nævne, at det var et arbejde, hvor vi stod sammen med Dansk  
293 Jordemoderfagligt Selskab – så også tak til jer for det vigtige samarbejde.

294



295 På grund af arbejdsgruppens grundighed, og fordi det lykkedes at udfordre tyngden i den  
296 videnskabelige evidens, er arbejdet nu sat på pause til næste sommer. Det kan man kalde en form  
297 for våbenhvile - eller 1:0 til jordemødrene. Det vidner om, at vi – som fag og faggruppe – kan  
298 matche vores lægefaglige kolleger i argumentation om faglige retningslinjer. Det har længe, meget  
299 længe været et ønske. NU er vi der.

300

301 Jeg vil gå så langt som til at kalde det et paradigmeskifte, som kræver indsigt både for os selv,  
302 men bestemt også for vores samarbejdspartnere.

303

304 For nylig holdt Hanne Heegaard sin tiltrædelsesforelæsning som professor i jordemodervidenskab.  
305 At være til Hannes tiltrædelsesforelæsning, var festligt og fornøjeligt – en festdag. Ikke kun for  
306 Hanne, men for jordemoderfaget. Det var især en fest at høre andre forskere, ledere, faggruppe  
307 tale om, hvor vigtige jordemødre er, og at det afføder et behov for at også jordemodervidenskab  
308 skal have et selvstændigt forskningsfelt.

309

310 Vi har nu to professorer i jordemodervidenskab - og to på andre fagområder - og med dem flere og  
311 flere jordemødre med en ph.d. og endnu flere jordemødre med en kandidatgrad. Det er med til at  
312 bibringe faget den højde og tyngde, som vi længe har stræbt efter at få. Og det giver mulighed for  
313 at bygge bro mellem det kliniske arbejde, forskning og uddannelse.

314

315 At gå foran og bane vejen til dette vigtige arbejde kræver blod, sved og det kan give knubs. Det  
316 sidste burde ikke være tilfældet, men det er vi vidende om. Det kan være svært at være den  
317 jordemoder, der træder frem – og det kan være svært at være den samarbejdspartner, som får et  
318 kvalificeret modspil fra en jordemoder i forskningsdiskussioner.

319

320 Det er vores opgave som organisation at være backup, vogter og garant, når foreningens  
321 medlemmer står for skud. Og dette arbejde er jo ikke kun det ansættelsesretslige, men handler  
322 også om kultur, arbejdsmiljø og ytringsfrihed. Når vi møder så stor modstand. Når nogen oplever at  
323 blive latterliggjort, forbigået og nedgjort for deres forskning - så kan vi vælge at se det som et tegn  
324 på, at vi omsider er blevet en værdig modstander, som ikke kan overses.

325

326 Jordemoderuddannelsen er et emne, har fyldt meget i den seneste kongresperiode. Uddannelsen  
327 ligger os alle meget på sinde - jordemødre, ledere, uddannelsesansvarlige og ikke mindst de



328 studerende. Vi har taget de første spadestik til en uddannelsespolitisk strategi med grundige  
329 drøftelser både i hovedbestyrelsen og med aktører internt og eksternt. Det er også et område, der  
330 er meget politisk fokus på, på grund af faldende optag og rekrutteringsproblemer. Der er ønsker  
331 om mere effektive og fleksible uddannelser og forslag om at afkorte kandidatuddannelserne fra  
332 fem til fire samt tanker om et sundhedsbasisår. Og så står det desværre ikke mejslet i sten, at en  
333 jordemoderuddannelse skal være netop 3,5 år - eller for dens sags skyld være en direct entry  
334 uddannelse.

335

336 Når vi senere i dag skal tale om det fremtidige virke vil jeg sætte lidt flere ord på, hvor vi ser vi skal  
337 gå hen i forhold til det uddannelsespolitiske.

338

339 Men i denne forbindelse vil jeg nævne, at der i kongresperioden har været et tæt samarbejde med  
340 de jordemoderstuderendes råd. Da de valgte at tage skridtet til at lave en landsorganisation, har vi  
341 støttet tæt på og i kulissen og heppet på, at I kom i mål med det. Godt klaret. Tak for samarbejdet  
342 så langt og vi glæder os til at behandle forslaget om en tættere organisering af de studerende i  
343 Jordemoderforeningen.

344

#### 345 **Afslutning profession**

346 Vi kan være stolte af:

- 347 • At vi står vagt om det selvstændige virksomhedsområde
- 348 • At vi har været vidne til et paradigmeskifte med flere akademikere i faget, og vi ser helt  
349 konkret effekten af det i arbejdet med NKA'en
- 350 • At vores fag har fået endnu en jordemoderprofessor
- 351 • At vi har taget første skridt til en afklaring af Jordemoderforeningens uddannelsespolitik
- 352 • At vi har styrket sammenhængskraften i organisationen med stiftelse af en ny  
353 studieorganisation for jordemoderstuderende

354

#### 355 **Foreningen**

356 Vi har meget at være stolte af fra de sidste to år. Alt, jeg har talt om indtil nu, er jo netop det en  
357 forening kan, når vi solidarisk løfter fælles dagsordner.

358 Alligevel – og desværre må jeg sige – er det ikke alle der kunne, der ønsker at være medlem af  
359 vores fællesskab. Vi har haft medlemsvækst indtil 2019, men siden er medlemstallet desværre



360 stagneret. Der uddannes ca. 200 jordemødre om året, og vi har ikke tilsvarende store  
361 pensionsafgange. Så vi burde kunne have fortsat medlemstilvækst, fordi vi er den relevante  
362 organisation for alle Danmarks jordemødre. Men faktum er, at hver gang der kommer et  
363 nyuddannet medlem ind, går der også et medlem ud. Og sådan har det set ud i nu tre år.

364

365 Hvad er årsagen? Det er der jo ikke kun ét, men flere bud på: Nogle siger økonomi, en årsag der  
366 fylder meget lige nu med stigende energipriser og inflation. Det har også betydning, at flere og flere  
367 jordemødre vælger at arbejde andre steder end på de regionale arbejdspladser, fx som vikarer  
368 eller i lægepraksis, hvor organiseringen desværre er lavere. Derudover er det ikke længere nogen  
369 selvfølge, at man tilvælger fællesskab og solidaritet i en fag- og professionsforening. Og som  
370 arbejdsmarkedet ser ud nu med lav ledighed kan det være fristende at fravælge den sikkerhed, der  
371 ligger i at være organiseret.

372

373 Fællesnævneren er en oplevelse af et manglende *individuel* udbytte i forhold til det, man betaler.

374

375 Jeg gætter på, at jo mere utilfreds, man er med sin løn og sine vilkår, desto mere utilfreds er man  
376 også med den faglige organisation, der ikke formår at løse ens problemer. Det er jo ens  
377 arbejdsgiver, altså regionerne, man burde være utilfreds med, men arbejdet er svære at vælge fra.  
378 Derudover kan det som en lille organisation være svært at leve op til alle forventninger, som helt  
379 naturligt er de samme til os, som til store organisationer.

380

381 Nu kunne jeg godt få lyst til at sige noget om solidaritet og om at stå på skuldrene af mange  
382 generationers fagkampe. Men faktum er, at vi ikke har været dygtige nok til at formidle de  
383 resultater, vi opnår til gavn for alle.

384

385 Vi har mange overvejelser om, hvordan vi finder balancen mellem at være *interesseorganisation*  
386 og *medlemsorganisation*. Vi har et stort ansvar for at lave lobbyarbejde og forhandlinger for  
387 kollektive aftaler, der kommer ALLE jordemødre og faget til gavn – også dem, der har valgt os fra.  
388 Her tænker jeg fx på finanslov, løntillæg og NKA. Den kollektive opgave kan føles så omfattende,  
389 at den overskygger den individuelle opgave med at være en relevant medlemsorganisation med  
390 unikke tilbud til dem, der har valgt os til. Vi skal sikre at de, der er medlemmer, får værdifulde  
391 medlemstilbud - og dem, der ikke er, kan se, at vi faktisk opnår resultater for alle jordemødre, og  
392 dermed også for dem.



393

394 **Resultater / nye medlemstilbud**

395 Det er os, der har formidlingspligten. Og os, som har ansvar for hele tiden at tilpasse vores  
396 organisation og medlemstilbud efter medlemmernes behov og være relevante - også for det  
397 stigende antal jordemødre, der ikke har en regional ansættelse. (Der er en udfordring, fordi hele  
398 vores organisation er bygget op om de regionale arbejdspladser – hvor mange delegerede er ikke  
399 ansat regionalt?)

400

401 Her i efteråret har vi etableret to fagklubber for private jordemødre - en for privatansatte, primært i  
402 lægepraksis, og en for selvstændige jordemødre. Til en start vil fokus være på fælles  
403 problemstillinger og interesser, fagligt såvel som politisk, der kan løftes sammen. Om klubberne på  
404 sigt også ønsker at være en del af foreningens demokratiske struktur vil vise sig i takt med, at  
405 klubberne udvikles.

406

407 Vi har i kongresperioden haft et kritisk blik på alle vores medier – og lavet medlemsundersøgelse  
408 af tidsskrift, sociale medier, nyhedsbrev og hjemmeside. På den baggrund har vi udviklet nyt  
409 website og arbejdet med relancering af tidsskriftet, så vi hele tiden leverer relevant og  
410 vedkommende indhold, der gør os klogere på vores fag og bidrager til sammenhængskraft i  
411 organisationen. Vores redaktør Lotte står ude blandt udstillerne og viser det nye layout frem og  
412 fortæller om processen og de enkelte elementer.

413

414 Et andet nyt medlemstilbud, som jeg vil fremhæve, er et fokus på klagesager, som desværre er  
415 steget markant som konsekvens af travlhed. At få en klage kan give fagligheden et knæk, og  
416 desværre er det også tabubelagt. Vi har sat os for at hjælpe alle medlemmer individuelt med  
417 klagesager, og også via lederne bidrage til, at forløbet bliver håndteret bedre. Klagesager skal ikke  
418 gemmes væk, de skal ud i lyset, og vi skal lære af dem. Derfor har vi lavet et set-up, hvor  
419 foreningens sekretariat har øget kompetencerne til at hjælpe jordemødre med klagesager fagligt.  
420 Ved at tale højt om det, bliver det også lettere at søge hjælp.

421

422 Det sidste, jeg vil nævne, er vores ønske om transparens og nærhed. Det er jo i samtalen, at vi  
423 lærer hinanden at kende, vi forstår hinandens perspektiver, og bliver klogere både på værdier og  
424 udfordringer. Derfor sætter jeg stor pris på, når vi - Mette og jeg - får lov til at deltage i lokale



425 møder, store som små. Vi har en stor opmærksomhed på at dække hele landet, både i medierne  
426 og møderne.

427

428 Ønsket om at være transparent og nærværende er også ideen bag det virtuelle koncept  
429 'jordemoderkaffe', hvor vi åbner dørene til nogle af de samtaler, vi har med aktører. Det opstod  
430 under corona og efter OK21, hvor der var behov for at være tilgængelig virtuelt. Det er en god  
431 måde at trække 'gardinerne fra' til vores politiske hverdag i foreningen, så vi har sat os for, at  
432 kaffen skal sættes over i forbindelse med OK24. Her vil vi tage nogle espressoshots og tale om  
433 alle de spørgsmål og konklusioner, som kan virke åbenlyse, men som ikke nødvendigvis er det, i  
434 den virkelige og praktiske verden.

435

436 Jordemoderforeningen er ikke mindst nærværende gennem det net af tillidsrepræsentanter, vi har  
437 på alle regionale arbejdspladser. Der er en stor og vigtig opgave, som man skal være klædt på til.  
438 Vi har udviklet en ny TR-uddannelse for netop at ruste TR til at være foreningens forlængede arm  
439 på arbejdspladsen. Til at løfte forhandling om lokale tillæg - men også til at bidrage til  
440 sammenhængskraft i organisationen.

441

## 442 **Afslutning**

443 Så ja, trods udfordringer i forhold til at være flere, så mener jeg at vi kan være stolte af:

- 444 • En stærk organisation der kan meget trods vores størrelse
- 445 • At vi er agile i forhold til at have medier, der kan nå medlemmerne anno 2022
- 446 • At vi er store nok og nærværende nok til at kunne give et individuelt medlemstilbud ved  
447 klagesager
- 448 • Og ikke mindst at vi har et netværk af lokale TR og kredsformænd der kan sikre en  
449 nærværende og relevant Jordemoderforeningen tæt på medlemmerne

450

451 Med disse ord overgiver jeg beretningen til kongressens behandling.

