



JORDEMODER FORENINGEN



Beretning

2022-2025

INDHOLD



FORORD	3	Bachelorprisen	28
		Kandidatspecialeprisen	28
POLITISK PÅVIRKNING	4		
Lønstrukturkomiteén	4	JORDEMODERFORENINGEN SOM FAGFORENING	30
Robusthedskommissionen	4	Indgåelse af trepartsaftale	30
Folketingsvalg 2022	5	OK24	30
Vejen til trepartsforhandlinger	5	Lønudvikling og pension for regionalt ansatte ledere	31
OK24	6	Forhandlinger og aftaler med private vikarbureauer	31
Sundhedsstrukturkommission og -reform	6	Stadig ingen overenskomst med PLA	32
Uddannelsesreformen – ikke vores kop te	7	Kendt jordemoderordninger	32
Opfølgning på finanslovsmidlerne	7	Akademiske jordemødre	32
Ny abortlov	9	Ændring i barselsloven	33
Udvidelse af jordemødrenes virksomhedsområde	9	Afskaffelse af Støtte til jordemødre i klagesager	33
		Arbejdsmiljø, arbejdsskadesager	34
JORDEMODERFORENINGEN SOM PROFESSIONSFORENING	11	Status på arbejdsskadesager	34
Medlemsmøde om og med mangfoldighed	11	TRIO-dag	35
Nordisk Jordmorforbunds kongres blev et tilløbsstykke	12	Uddannelse af tillidsrepræsentanter	35
Fra cirkulære til lovgivning: Jordemoderens forbeholdte virksomhedsområde	15	MEDIER OG SYNLIGHED	37
Jordemoderassistance ved fødsler, hvor kvinden ønsker at føde hjemme, trods faglig anbefaling	16	Høj troværdighed	37
Reform af uddannelserne fører til forkortelse	16	Mediebilledet	37
Jordemoderuddannelsen som en overbygning til sygeplejerskeuddannelsen	16	Undersøgelse af medieforbrug	37
Bekendtgørelse begrænser karriereveje	18	Sociale medier	37
Ytringsfrihed for jordemoderfaglige forskere	18	Nyhedsbrevet	38
Fertilitetskriser	18	Relancering af Tidsskrift for Jordemødre	38
Ungdomsmodtagelser	18	Læserundersøgelse	38
Fødeklinikker	19	Nye tider, nye kanaler	39
	20		
INTERNATIONALT ARBEJDE	20	NYT MATERIALE OM DET BREDE KOMPETENCEFELT	41
ICM – International Confederation of Midwives	22	Billedet af hvad en jordemoder kan, skal nuanceres	41
EMA – European Midwives Association	22	TILBUD TIL MEDLEMMER, REKRUTTERING OG MOTIVATION	44
NJF – Nordisk Jordmorforbund	22	Fordelskort viser fordele ved at være medlem	44
	22	"I love you calls" – samtaler med nyuddannede jordemødre	44
SEKRETARIATET, FLYTNING OG DIGITALISERING	24	Barselsgave med oplysning om rettigheder under barsel	44
Huslejen er faldet	24	Fagklubber som kollegiale fora	45
Personalemæssig stabilitet og fokus på at holde lønudgifter i ro	24	Netværk som redskab til udviklingen af faget	45
Digitalisering effektiviserer driften, men øger IT-driftsudgifter	25	Introforløb til vicechefer	45
	25	ØKONOMI, KONTINGENT OG MEDLEMSTAL	46
FAGLIGE ARRANGEMENTER	27	Medlemstal fra stagnation til fremgang	46
Jordemoderforeningens faglige turné	27	Fastfrosset kontingent siden 2014 presser økonomien	47
Samtale om sprog, køn og abortlovgivning	28	HB INTERVIEWS	
Jordemoderkaffe	28	Interview med medlemmer	
		af hovedbestyrelsen	10, 21, 23, 26, 29, 36, 40 og 43

Forord

Endnu en kongresperiode – denne gang er den på tre år – skal beskrives og historien om, hvad Jordemoderforeningen har bedrevet, skal fortælles.

I sidste beretning indledte vi med at skrive, at det havde været en 'helt vild kongresperiode'. De sidste tre år har også været hektiske og arbejdsomme for hele organisationen, men det har også været en periode, hvor vi har kunnet høste af tidligere indsatser.

For at varetage medlemmernes interesser har vi bevæget os ind, hvor beslutningerne tages – på Christiansborg såvel som i regionerne.

Jordemoderforeningen er en stemme, man lytter til.

Vi er blevet hørt i vores opråb om, at vi ikke kan leve den sundhedsydelse, som borgerne har ret til, hvis vi ikke har de rette vilkår at arbejde under og den rette løn.

Vi er langt fra i mål på alle parametre. Der er også områder, hvor den politiske dagsorden går imod, hvad vi i Jordemoderforeningen ser som sund fornuft, og hvor ellers gode og relevante argumenter ikke rækker. Forkortelsen af jordemoderuddannelsen er et eksempel.

Men vi er lykkedes med at sætte fokus på, at løn

skal afspejle ansvar og belastning. På at arbejde i skiftende vagter, ugen og året rundt, skal både belønnes og kompenseres, så arbejds- og privatliv balancerer. Og på at tilstrækkelige normeringer og god tilrettelæggelse af arbejdet er nødvendigt for at understøtte opgaven med at give verdens bedste omsorg for kvinder, børn og familier.

Vi er kort sagt lykkedes med budskabet om, at jordemødre har et lønefterslæb, og at arbejdsforholdene langt fra er optimale.

Det og rigtig meget andet fortæller vi om i denne beretning.

Det er blevet en lang beretning, vi har meget at fortælle. Fordelen ved, at beretningen er digital, er, at du kan søge på de emner, som interesserer dig.

Hvis læsningen inspirerer dig til at stille forslag til Jordemoderforeningens kongres, der finder sted den 27. november, så har du mulighed for det frem til og med den 2. oktober. Du kan læse mere om, hvordan du indsender forslag på www.jordemoderforeningen.dk eller ved at kontakte sekretariatet.

De bedste hilsner



Mette Rotesan
næstforkvinde

Lis Munk
forkvinde



INDLEDNING

Politisk påvirkning

Corona og det enorme pres, som pandemien lagde på sundhedsvæsenet kombineret med flere faggruppers oprør mod et markant lønefterslæb og pressede arbejdsforhold blev startskuddet til at undersøge forholdene i sundhedsvæsenet nærmere.

Lønstrukturkomitéen

Efter sygeplejerskernes konflikt i 2021, blev der nedsat en lønstrukturkomite, som skulle undersøge lønstrukturer og lønudvikling i den offentlige sektor.

Komitéen udgav sin **rapport** i juni 2023 og kom – ligesom Lønkommissionen 10 år tidligere – med mange konklusioner, der pegede i forskellige retninger.

Lønstrukturkomitéen brugte LEU-modellen, der bygger på ledelse, erfaring og uddannelse som grundlag for lønsammenligning. Modellen tager ikke højde for, at jordemødre arbejder under forbeholdt virksomhedsområde og det ansvar, der følger med. Modellen tager heller ikke højde for, at størstedelen af jordemødre – i modsætning til mange andre faggrupper – arbejder, mens andre sover, og at en væsentlig del af en jordemoders løn derfor kommer fra tillæg for at arbejde 24/7.

Selvom komitéen ikke pegede entydigt i retning af et lønefterslæb for jordemødre, så var rapporten med til at sætte fokus på, hvordan vi taler om løn og lønrelationer.

Robusthedskommissionen

Robusthedskommissionen blev nedsat i sommeren 2022 i forlængelse af den politiske aftale om en sundhedsreform, der blev indgået den 20. maj 2022. Kommissionens opgave var at analysere sundhedsvæsenets struktur og udvikle anbefalinger inden for uddannelse, rekruttering, fastholdelse og ressourceanvendelse.

Jordemoderforeningen var repræsenteret i kommissionen gennem vores hovedorganisation Akademikerne. Foreningen var også aktiv på andre fronter for at være med til at kvalificere det materiale, som kommissionen ville komme til at basere sine anbefalinger på. Vi var bevidste om, at der var en åbning for, at politikere og andre beslutningstagere ville reagere og handle på de forhold,

der gjorde, at jordemødrene forlod fødeafdelingerne i store tal med stor mangel til følge.

Fra fastholdelse til attraktive arbejdspladser

Jordemoderforeningen udgav i eftersommeren 2022 pjecen **'Skab attraktive arbejdspladser for jordemødre i det offentlige sundhedsvæsen'**. Her beskrev vi løsninger, der ville gøre det attraktivt at arbejde som jordemoder i det offentlige sundhedsvæsen. Løsningerne handlede om at kompensere bedre for nattevagterne, om tid til restitution, mere indflydelse på planlægningen af arbejdet, flere arbejdsområder og ikke mindst bedre normeringer og en nutidig løn, der afspejler ansvar og samfundsværdi.

Vi argumenterede for, at det ikke handlede om at *fastholde* medarbejdere, men at det gjaldt om at skabe *attraktive* arbejdspladser, som medarbejderne havde lyst til at være en aktiv del af.

Vi blev hørt og kan i dag konstatere, at Jordemoderforeningen var med til at ændre på retorikken, så man i mindre grad taler om at 'fastholde' personalet, men om at være opmærksom på, hvad, der gør, at medarbejdere har lyst til at være en del af arbejdspladsen.

Robusthedskommissionen udkom med sine **anbefalinger** i september 2023.

To hovedspor

Der var to hovedspor i Robusthedskommissionens arbejde, som vi søgte at påvirke: uddannelsessporet (læs mere i afsnittet Uddannelse) og det spor, der handler om styrket tilknytning til arbejdspladsen og rekruttering af arbejdskraft.

Kommissionens arbejde kom på bagkant af en massiv mangel på jordemødre, der blandt andet skyldtes, at jordemødres jobmuligheder i høj grad begrænsede sig til områder med en stor del af arbejdstiden uden for dagarbejde på hverdage og med uforudsigelighed i arbejdet.

Arbejdsgivernes opfattelse af, at jordemødre udelukkende skulle være på fødegangen og dermed i det tungeste vagtarbejde, var medvirkende til, at jordemødre sagde deres arbejde i regionerne op.

Vi dokumenterede, at jordemødre i langt højere grad end man-

“Vi argumenterede for, at det ikke handlede om at fastholde medarbejdere, men at det gjaldt om at skabe attraktive arbejdspladser, som medarbejderne havde lyst til at være en aktiv del af.”

“Vi dokumenterede, at jordemødre i langt højere grad end mange andre faggrupper arbejder i skiftende vagter – hver dag, året rundt – og italesatte nødvendigheden af bedre normeringer og tilrettelæggelse af arbejdet.”



ge andre faggrupper arbejder i skiftende vagter – hver dag, året rundt – og italesatte nødvendigheden af bedre normeringer og tilrettelæggelse af arbejdet.

Vi satte fokus på, at det netop er de skiftende vagter, som bør anerkendes, honoreres og imødekommes med initiativer, der åbner for jobområder med mindre vagtbelastning, fx delestillinger mellem afdelinger eller mellem kommune og region.

Gennem møder med kommissionsmedlemmer og politiske aktører blev budskabet udbredt, og det satte sig tydelige spor i kommissionens slutrapport fra august 2023, hvor vagtarbejdet blev anerkendt og italesat i langt højere grad end hidtil.

Folketingsvalg 2022

Begge fløje i Folketinget havde op til folketingsvalget i november 2022 opmærksomhed på behovet for at sikre tilstrækkelig med arbejdskraft på flere offentlige områder.

I regeringsgrundlaget for regeringen bestående af Socialdemokratiet, Venstre og det nye Moderaterne, der blev dannet i december 2022, blev det skrevet ind at *‘Regeringen vil derfor invitere arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger om udmøntning af en ekstraordinær ramme på 1 mia. kr. i 2024 stigende til 3 mia. kr. i 2030 til løn og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd. Rammen finansieres af besparelser på kommuner og regioners udgifter til administration.’*

Det vakte forhåbning for nogle og bekymring for kolleger på de administrative områder.

Vejen til trepartsforhandlinger

I september 2023 udtalte statsminister Mette Frederiksen i et interview med DR, at fire faggrupper skulle tilgodeses i en kommende trepart: SOSU’er, pædagoger, sygeplejersker og fængselsbetjente. Dermed skød Mette Frederiksen trepartsforhandlingerne om forde-

ling af et milliardbeløb til bedre løn- og arbejdsvilkår i det offentlige i gang. Statsministeren påpegede, at en af de udfordringer, som en trepartsaftale skulle imødekomme, var manglen på personale i det offentlige.

Udmeldingen skabte helt naturligt stor uro blandt jordemødre og var også skæv set på baggrund af den store mangel på jordemødre.

Vores hovedorganisation Akademikerne deltog i trepartsforhandlingerne, og de kunne overfor os fortælle, at jordemødrene trods statsministerens fokus på fire fag også var med i blandt de faggrupper, der skulle tilgodeses.

Vi påpegede, hvordan jordemødre matcher samtlige kriterier for trepartsmidler: Jordemødre har en vital funktion for samfundet, tæt borgerkontakt, vagttungt arbejde og store rekrutteringsudfordringer.

Trepartsforhandlingerne i efteråret 2023 mandede ud i en aftale, hvor der blev afsat midler til en øget indsats for at anerkende og dermed belønne medarbejdere, der arbejder uden for dagtid på hverdage og til at sikre erfarne medarbejdere.

Trepartsforhandlingerne skulle desuden finde en model, der kunne effektivere og udmønte aftalen. Det var lange forhandlinger, hvor Akademikerne sad med ved bordet – og Jordemoderforeningen var repræsenteret på teknisk niveau.

Ifølge regeringsgrundlaget skulle aftalen indføres op i mod 2030, men det blev klart under forhandlingerne, at en så lang indfasning ikke ville give den ønskede effekt i forhold til at løse akutte problemer i den offentlige sektor.

Tæt op mod jul blev parterne enige om de overordnede rammer, og om at udmøntningen og de endelige detaljer skulle forhandles på plads ved de forestående overenskomstforhandlinger i foråret 2024.

“OK24 og trepartsaftalen markerer et historisk lønløft til jordemødre og en anerkendelse af det vigtige og belastende vagtarbejde.”

OK24

Kombinationen af trepartsmidler og en forholdsvis stor økonomisk ramme ved OK24 førte til et samlet set godt resultat. Se mere side 30.

Medlemmerne kvitterede ved urafstemningen for resultatet. 72,6 procent af de stemmeberettigede medlemmer afgav deres stemme, og heraf stemte 98,8 procent JA.

OK24 og trepartsaftalen markerer et historisk lønløft til jordemødre og en anerkendelse af det vigtige og belastende vagtarbejde.

Vi er tilfredse og stolte over forløbet op til forhandlingerne og over resultatet og ser det som et vigtigt skridt imod en mere rimelig honorering for jordemødres arbejde.



Sundhedsstrukturkommission og -reform

I marts 2023 nedsatte Indenrigs- og Sundhedsministeriet Sundhedsstrukturkommissionen. Kommissionen skulle komme med forslag til løsninger, der skal sikre et forebyggende og sammenhængende sundhedsvæsen med mere lighed, og som er nært og bæredygtigt.

Kommissionen aflagde mange virksomhedsbesøg, var i dialog med patienter, borgere og interesseorganisationer og så havde de en åben postboks, hvor alle kunne sende deres perspektiver ind.

Jordemoderforeningen valgte at udarbejde **forslag** til en organisering af sundhedsfaglige ydelser, der meget vel kunne ligge

nær borgerne, og som kunne aflaste almen praksis og opkvalificere ydelser inden for seksuel og reproduktiv sundhed.

Vi foreslog at flytte de ukomplicerede fødsler nærmere borgerne – i hjemmet eller på klinikker, et stærkere og sammenhængende barselstilbud, at samle alle undersøgelser i primær sektor i forbindelse med graviditet og barsel hos jordemoderen, at oprette enheder for reproduktiv sundhed, hvor der også kunne være mulighed for information inden graviditet, antikonceptionsrådgivning, screening for livmoderhalskræft samt at oprette ungdomsmodtagelser.

I juni 2024 kom kommissionen med sine **anbefalinger**, hvor en ændret organisering af det almenmedicinske tilbud stod som den første.

I august 2024 afgav Jordemoderforeningen **høringssvar** til kommissionens afrapportering, hvor vi endnu engang beskrev de fordele, der ligger i, at man i langt højere grad udnytter det potentiale, der er i at understøtte det borgernære sundhedsvæsen gennem indsatsen i svangreomsorgen og ved at understøtte sundheden indenfor hele det reproduktive område.

Sundhedsreform

Kommissionens afrapportering blev behandlet i ministeriet og med aftalepartierne, der kom med den endelige **sundhedsreform** i november 2024.

Reformen viste sig mest af alt at handle om, hvordan man rekrutterer læger til de dele af landet, hvor der er for få. Dette skal blandt andet løses ved at lægge Region Hovedstaden og region Sjælland sammen til en ny Region Øst.

Reformen lægger desuden op til ændringer på det almenmedicinske område – både hvad angår organisering og opgaveløsning. Jordemoderforeningen arbejder på flere fronter for at oplyse om jordemødres kompetencer og dermed forudsætninger for at varetage flere opgaver inden for det seksuelle og reproduktive område. Det bliver et kommende satsningsområde.

Uddannelsesreformen – ikke vores kop te

Den 26. marts 2025 barslede regeringen efter et meget langt tilløb med den endelige reform.

Jordemoderforeningen havde igennem hele arbejdet op til reformen en tæt dialog med uddannelseslederne og Jordemoderstuderendes Landssammenslutning (JSL)

For os og jordemoderuddannelsen var og er det utroligt svært at se noget som helst positivt i reformen, og i dialogen med foreningens medlemmer kunne vi kun forklare forkortelsen med ønsker fra ministeriets side om omfordeling af penge til andre uddannelsesområder.

I hele forløbet fra de første rygter om en forkortelse af uddannelserne i slutningen af december 2023 og op til, at den endelige reform blev præsenteret, har vi **argumenteret** for, at en forkortelse vil få store konsekvenser for jordemoderuddannelsen og kun give en minimal besparelse.

I løbet af foråret henvendte vi os til uddannelses- og forskningsministeren og til uddannelsesordførerne med argumenter for, at jordemoderuddannelsen ikke kunne tåle en reduktion.

Vi samarbejdede med de øvrige professionsuddannelser og



studenteorganisationer for at nå politikerne og offentligheden med vores budskab: Man skaber ikke forbedring gennem en forkortelse af uddannelserne.

Måske påvirkede det trods alt politikerne, for da den endelige udspil blev præsenteret, var det med en reduktion på 15 ETCS mod 30 ETCS, som politikerne spillede ud med. Læs mere side 16.

Opfølgning på finanslovsmidlerne

Med finansloven for 2022 blev der indgået aftale om at tilføre 485 millioner kroner fordelt over fire år til forbedring af forholdene på fødeafdelingerne, hvor udmøntning og opfølgning skulle aftales med Danske Regioner.

Politikerne havde lyttet til argumenterne om, at det først og fremmest handlede om at få ansat flere jordemødre og andre sundhedsfaglige på fødeområdet for at man kunne leve op til den kvalitet, man kan forvente i den danske svangreomsorg.

Retten til at være indlagt i to dage efter fødslen blev også prioriteret højt af politikerne og er i dag et tilbud til førstegangsfødende på de fleste fødesteder. Alternativt har kvinden ret til hjemmebesøg ved en jordemoder, hvis hun vælger at føde ambulant.

Pengene til at ansætte flere jordemødre kom ud i regionerne i 2023 og 2024 og har flere steder gjort det muligt at tilføje et ekstra vagtlag eller på anden vis sikre mere fleksibilitet i arbejdet.

Andre steder er man stødt på krav om samtidige besparelser, der udhuler den værdi, som pengene fra finansloven skulle give på normeringen. Vi må også konstatere, at normeringerne på mange fødesteder fortsat er så lav, at man kan forvente spidsbelastning og dermed suboptimale forhold for både de fødende og jordemødrene oftere, end det er hensigtsmæssigt eller rimeligt.

Sundhedsstyrelsens normeringsanalyse

Som en del af finanslovsaftalen blev der også bevilget penge til at udarbejde en kortlægning og analyse af normeringerne på fødeområdet. Opgaven blev placeret hos Sundhedsstyrelsen, der i januar 2024 udkom med Rapporten '**Kortlægning og analyse af normeringer på fødeområdet**', hvor vagtbelastning nævnes som en faktor.

De anvendte data over vagtbelastning, der bliver brugt i rapporten, er direkte overført fra Robusthedskommissionen og giver langt fra et retvisende billede af jordemødres vagtbelastning. Ifølge disse data ligger 22,9 procent af jordemødres arbejdstid udenfor dagtid og i weekender, hvilket er langt fra virkeligheden for jordemødre ansat på fødeafdelingerne.

Medtages arbejdstimer præsteret af jordemødre i døgnfunktioner og kendt jordemoderordninger udgør jordemødres samlede andel af vagter, der ligger om aftenen, natten og i weekender på 46-49 procent. Det viser en opgørelse foretaget af Danske Chefjordemødre.

Det er de tal, Jordemoderforeningen kommunikerer fremadrettet.

Udmøntning af de sidste penge fra finanslov 2022

I slutningen af 2024 udsendte regeringen sammen med en række støttepartier udkast til en aftale, hvor de sidste 68,2 millioner kroner fra aftalen indgået ved finansloven 2022 skulle udmøntes. Pengene skulle blandt andet bruges til at styrke barselindsatsen for flergangsfødende.

Udkastet kom kort efter, at Indenrigs- og Sundhedsministeriet havde udgivet en **evaluering** af den ret til to døgn indlæggelse efter fødslen, som alle førstegangsfødende fik i 2022/2023. Evalueringen viste, at tilbuddene i barselperioden er blevet mere ensartede inden for regionerne, men at der fortsat er variation mellem regioner.

19 ud af 20 fødesteder har tilbud om indlæggelse i to døgn efter fødslen – mens 13 ud af 20 fødesteder ikke har implementeret et tilbud om hjemmebesøg efter tidlig udskrivning.

Fagpersonale og afdelingsledere vurderer i evalueringen, at de ressourcer, der bliver brugt på denne ret, ofte kan bruges bedre på andre patientgrupper. Fagpersonale oplever desuden, at det ikke altid er dem med de største behov, der gør brug af retten til indlæggelse.

Da Jordemoderforeningen tidligt blev bekendt med, at udkastet til en aftale om udmøntning af de sidste midler var på vej, udarbejdede foreningen en række forslag og var i dialog med sundhedsordførere og med ministeriet i forløbet frem til den endelige aftale.

Jordemoderforeningen opfordrede igen til, at indsatsen i barslen bliver individuelt tilrettelagt ud fra en vurdering af den enkeltes behov – fremfor at være en specifik rettighed om to dages indlæggelse i barslen til alle.

Vi anbefalede, at pengene blev prioriteret til indsatser, der giver familien forudsætninger for og lyst at føde ambulant, da det for det meste giver den bedste start på livet. Derfor foreslog vi, at der blev tilbudt om fødselsforberedelse i små hold samt at alle flergangsfødende får besøg af jordemoder 48-72 timer efter fødslen, hvor der også tages PKU og laves hørescreening.

Jordemoderforeningen foreslog desuden en række indsatser særligt målrettet sårbare gravide herunder tilbud om at blive fulgt af den samme mindre gruppe jordemødre i graviditeten og videre ved fødsel og barsel.

Den **endelige aftale** blev indgået den 17. december 2024 og giver flergangsfødende, der udskrives indenfor 24 timer efter fødslen, ret til hjemmebesøg ved en jordemoder. Med aftalen er der også afsat penge til en styrkelse af kendtheden og kontinuitet i graviditets- og fødselsforløb særligt målrettet sårbare gravide.

Vi **oplevede**, at der blev lyttet til vores input og at politikerne

Samarbejde med de studerende – JSL

Jordemoderforeningens kongres vedtog i 2022 at optage Jordemoderstuderendes Landssammenslutning, JSL, som en selvstændig kreds i Jordemoderforeningen og dermed en plads i hovedbestyrelsen.

JSL fungerer nu som en stærk landsdækkende stemme for de jordemoderstuderende. De har arbejdet med et normkritisk papir, som har været forbi hovedbestyrelsen til diskussion og senest mundede ud i en præsentation på Nordisk Jordmorforbunds kongres. De har også gentaget trivselsundersøgelsen for studerende og iværksat en opmærksomhed på jordemoderstuderendes vilkår i praktikperioderne. Derudover har de været aktive i politiske sager, som vedrører dem, mest af alt i forhold til uddannelsesreformen, der førte til en forkortelse af uddannelsen. JSL har været synlige på Folkemødet de to sidste år og det er inspirerende at opleve deres engagement.



“For os var det vigtigt at fremhæve kvinders ret til at have adgang til uvildig, professionel og individuelt tilpasset rådgivning og at kvinden, uanset hvornår aborten skal foretages, skal have adgang til sufficient smertelindring og omsorg både fysisk, psykisk og socialt.”

valgte klogt ved at prioritere kvalitet i det ambulante barseltilbud og flere ressourcer til sårbare gravide og familier.

Ny abortlov

I 2023 var det 50 år siden, at retten til fri abort blev indført. Loven var ikke siden blevet revideret, og nu var anledningen der til at undersøge, om den stadig matchede virkeligheden.

Jordemoderforeningen udarbejdede sammen med Dansk Jordemoderfagligt Selskab et **holdningspapir**, hvor vi opfordrede til en bred debat og til at anerkende og respektere hinandens synspunkter.

For os var det vigtigt at fremhæve kvinders ret til at have adgang til uvildig, professionel og individuelt tilpasset rådgivning og at kvinden, uanset hvornår aborten skal foretages, skal have adgang til sufficient smertelindring og omsorg både fysisk, psykisk og socialt.

Jordemoderforeningens forkvinde og næstforkvinde deltog i samfundsdebatten op til vedtagelsen af en ny abortlov i maj 2024.

I vores egen forening var der talrige og vigtige drøftelser med medlemmer og politisk valgte. Det foregik i podcast, ved virtuelle møder, på generalforsamlinger i kredsene og på medlemsmødet i 2024. I et **tema** i Tidsskrift for Jordemødre blev den forestående revision af abortloven også behandlet.

Mange følelser, holdninger, overbevisninger og etiske forståelser mødes i dette emne, og derfor var der god grund til, at det fyldte så meget for os alle og til, at få så mange aspekter og nuancer frem i prægnen af lovgivning på området som muligt.

Udvidelse af jordemødrenes virksomhedsområde

Siden 2013 har Jordemoderforeningen arbejdet for at få opdateret det noget bedagede Cirkulære om Jordemodervirksomhed fra 2001. I 2019 så det ud til, at en ny lovgivning på vores område ville være en realitet, efter at Jordemoderforeningen havde haft et godt og frugtbart samarbejde med Styrelsen for Patientsikkerhed i processen. Men så kom Covid19, og arbejdet blev sat på pause.

Arbejdet blev dog genoptaget, og en midlertidig bekendtgørelse trådte i kraft 1. januar 2024. Den gældende bekendtgørelse trådte i kraft 1. juli 2024 for endeligt at være fuldt implementeret 1. juli 2025.

I processen har Jordemoderforeningen fulgt arbejdet nøje, afgivet adskillige kritisk konstruktive høringssvar og gentagne gange pointeret overfor Styrelsen for Patientsikkerhed, STPS, at det var essentielt at få ændret den tilhørende vejledning, der udgør et centralt arbejdsredskab i jordemødrenes arbejde. Igen har der været mange årsager til, at også denne proces har trukket ud, men vi øjner i horisonten, at vi får en opdateret vejledning, der kan være en værdig erstatning til den tidligere vejledning, indenfor en overskuelig fremtid. Læs mere side 15.



FOTO: HEIDI LUNDGAARD



Diana Regitze Kjærulff

ANSAT PÅ AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL OG TR SAMME STED.
FORKVINDE FOR NORDJYLLANDSKREDSSEN



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

Vi har arbejdet målrettet for at synliggøre både Jordemoderforeningens og kredsbestyrelsens rolle og betydning. Det har vi gjort gennem regionspolitisk netværksdannelse, årlige kaffe-aftaler med regionens chefjordemødre, ved at holde kredsbestyrelsesmøder ude på de regionale fødesteder samt UCN og ved at styrke vores digitale tilstedeværelse gennem vores SoMe-strategi og opdateret medlemskommunikation.

Vi har sikret en bred og mangfoldig repræsentation i kredsbestyrelsen – med medlemmer fra både de regionale arbejdspladser, underviserne og de studerende på UCN. Det giver et stærkere og mere nuanceret fagligt fællesskab.

Hvilke initiativer er der sket i jeres kreds for at højne arbejdsglæden og for at lette belastningen ved skæve vagter?

Der er forhandlet et regionalt funktionstillæg til jordemødre, der tager vejledningskursus med fokus på den kliniske vejledning af studerende. Kurset italesættes både af jordemødrene og de respektive ledelser som vigtig kompetenceudvikling.

Arbejdstidsplanlægning gribes forskelligt an på de tre fødesteder. I Aalborg er alle jordemødre uanset ansættelsesbrøk blevet tilbudt normreduktion. Det har ca. halvdelen taget imod. I Thisted og i Ålborg er der oprettet funktioner mhp. at aflaste fødegangspersonalet.

Der er oprettet flere delestillinger på de regionale arbejdspladser, så jordemødre kan kombinere fødegangsarbejde med andre funktioner med mindre vagtbelastning.

Men vi støder ind i udfordringer med, at jordemødre ikke tænkes ind i andre funktioner end fødsler. Det er noget, vi arbejder med på alle niveauer fx i MED og gennem drøftelser med ledelser, politikere mv. På sigt håber vi at se flere jordemødre ansat på fx fertilitetsområdet og det almenmedicinske område.

Hvordan har I mærket udmøntningen af midlerne fra finansloven 2022, der bl.a. blev givet til bedre normeringer?

Midlerne fra finansloven er ikke slået igennem hos os, som man kunne ønske sig, fordi vi samtidig har været igennem store besparelser på vores arbejdspladser. Der er reduceret i normeringerne, lukket kendt jordemoderordninger, og vi oplever, at de opgaver, der har fulgt med bevillingerne, er svære at implementere. Særligt på de mindre fødesteder.

Hvordan er beskæftigelsessituationen i jeres kreds? Er der fokus på andre ansættelsesområder end i regionen?

Vi har ledige jordemødre i regionen. På det hold, der bliver færdige fra UCN juni 2025, er der ingen, der har fået fast ansættelse i regionen.

Kredsbestyrelsen står overfor en vigtig opgave ifm. sundhedsreformen, der ændrer strukturen i det almenmedicinske tilbud. Der er mangel på speciallæger i almen medicin i vores region, og det er oplagt, at vi byder ind med vores kompetencer, når reformen skal implementeres. Det vil både højne kvaliteten i ydelserne inden for graviditet, fertilitet og de andre områder, som vi umiddelbart kan varetage. Det vil samtidig skabe job- og karrieremuligheder for jordemødre.

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

Vi skal have mere fokus på bredden i vores fag og anvendelsen af vores jordemoderfaglige kompetencer.

For at vi kan styrke jordemoderfaget og kvindesundheden generelt, skal vi have flere forskende jordemødre som ph.d.-studerende, post doc osv. Og så ser vi gerne ansættelse af en jordemoderprofessor som i de øvrige regioner.

“Midlerne fra finansloven er ikke slået igennem hos os, som man kunne ønske sig, fordi vi samtidig har været igennem store besparelser på vores arbejdspladser.”

JORDEMODERFORENINGEN SOM PROFESSIONSFORENING

Et godt arbejdsmiljø handler ikke alene om løn og arbejdsvilkår. Det handler i lige så høj grad om muligheden for at udøve sit fag på en fagligt og etisk forsvarlig måde. Som professionsorganisation har Jordemoderforeningen derfor et særligt ansvar for at værne om betingelserne for fagets udøvelse. I samtaler med medlemmer oplever vi en tiltagende nervøsitet og undren blandt jordemødre over, hvorvidt det i dag er muligt at praktisere jordemoderfaget på det grundlag.

Der er bred enighed om, at gennemarbejdede kliniske retningslinjer og evt. screeningsprocedurer er understøttende redskaber til at sikre høj faglig kvalitet. Men hvis de er overflødige eller de er for rigide, udfordrer de samtidig muligheden for at tage udgangspunkt i det enkelte forløb og bevare rummet for den ukomplicerede og spontane graviditet, fødsel og barsel. Det, som mange jordemødre oplever som kernen i deres fag.

På denne baggrund har Jordemoderforeningens forkvinde og næstforkvinde – med opbakning fra hovedbestyrelsen – i løbet af kongresperioden igangsat en række dialoginitiativer om svangreomsorgens og jordemoderfagets fremtid.

Med et ønske om at skabe et åbent og undersøgende rum, har vi afholdt samtalemiddage og -morgenmad med centrale aktører og samarbejdspartnere – herunder ved Folkemødet i juni 2024. I efteråret/vinteren 2024-25 gennemførte vi otte medlemsmøder på tværs af landet med fokus på faglighed, professionsidentitet og fælles retning, hvor vi undersøgte spørgsmålet: Er vi på rette vej?

Temaet har også fundet plads i Tidsskrift for Jordemødre, hvor flere artikler har belyst fagets udvikling og fremtid, herunder en særlig temaserie om rollen som **Chief Midwifery Officer (CMiO)** – en kompetent og højt placeret sundhedsfaglig embedsfunktion, der med jordemoderfaglig baggrund kan bidrage til at styrke faglig ledelse og svangreomsorgens kvalitet.

Vi har i vores indsats fortsat fokus på at styrke vilkårene for, at jordemødre kan arbejde indenfor et solidt og velfunderet forbeholdt virksomhedsområde.

Medlemsmøde om og med mangfoldighed

Jordemoderforeningen afholdt i november 2023 medlemsmøde under titlen 'Mangfoldighed og kompleksitet'.

Dagens fokus var, hvordan vi som fagpersoner kan møde og rumme de kvinder og familier, der falder udenfor de gængse kategorier, både i samfundet og i svangreomsorgen.

Indholdet strakte sig fra plenumoplæg om jordemoderomsorg for gravide kvinder, der ønsker andet, end vores retningslinjer kan tilbyde, over parallelsessioner om abortens kompleksitet, og til at have fokus på, hvordan jordemødre kan strikke sig til mindfullnes. Programmet sluttede af med et poweroplæg ved Emma Holten, om feministisk økonomi.

For at understøtte at flere yngre kolleger får øje på medlemsmødet, kunne erfarne kolleger under overskriften 'Tag din yngre kollega under armen' tage kollegaer med knap så megen erfaring under armen. Begge kom så med til halv pris.

Dagen sluttede med festmiddag, som man kunne tilmelde sig ud over medlemsmødet. Mange deltog og takket være blandt andet et fantastisk sangindslag fra Sjællandskredsen, blev festmiddagen en succes.

I alt godt 200 jordemødre var tilmeldt medlemsmødet. 95 procent af deltagerne (der svarede på et efterfølgende spørgeskema) angav, at de var enten meget tilfredse (78 procent) eller tilfredse (17 procent) med medlemsmødet som helhed.





Nordisk Jordmorforbunds kongres blev et tilløbsstykke

Nordisk Jordmoderforbund (NJF) afholder hvert tredje år en jordemoderkongres. Kongressen afholdes på skift mellem de nordiske lande og i 2025 var turen atter kommet til Danmark. Femten år efter, at Jordemoderforeningen sidst stod for kongressen kunne vi den 26. maj til den 28. maj 2025 åbne dørene for den 23. nordiske jordemoderkongres.

Det er et stort og meget tidskrævende arbejde at arrangere en kongres af en sådan størrelse, der skal planlægges lang tid i forvejen, og mange af sekretariatets medarbejdere har været involveret i processen. Forud for kongressen ligger også et omfattende arbejde med udarbejdelse af det videnskabelige program. Den videnskabelige komité, bestående af en ekstern forkvinde for komiteen, landets professorer og en repræsentant fra Dansk Jordemoderfagligt Selskab samt fra Jordemoderforeningen, havde igennem næsten et år arbejdet med programmet.

Tema og program

Allerede i 2022 blev det i fællesskab med Dansk Jordemoderfagligt Selskab besluttet, at temaet for kongressen skulle være 'Midwives Embracing Diversity'. Det blev også besluttet, at kongressen skulle finde sted i Tivoli Kongrescenter, som med sine flotte lokaler og fantastiske lokation udgjorde en flot ramme for kongressen.

Ambitionen for kongressen var at skabe en kongres, der bød på et højt videnskabeligt/fagligt niveau, som kunne tjene til vidensgenerering og samtidig som inspiration ind i det kliniske arbejde. Kongressen skulle altså være relevant for både forskere og for klinisk arbejdende jordemødre.

Det skulle heldigvis vise sig, at rigtigt mange gerne ville deltage på kongressen, som i alt fik besøg af 1.024 deltagere fra 33 lande, dog med størst hovedvægt på de skandinaviske lande.

Selve afholdelsen kunne heller ikke have lykkedes uden en gruppe meget engagerede jordemoderstuderende, som hjalp med praktiske opgaver undervejs.

Økonomien

Planlægningen af kongressen tog for alvor fat i foråret 2024, hvor der blev lagt budget.

Der har været mange økonomiske overvejelser i forbindelse med kongressen. Først og fremmest har det været intentionen, at kongressen skulle 'bære sig selv'. Det var derfor en prioritet ikke at generere et underskud, som foreningen ville risikere at skulle hæfte for. Samtidig var der dog heller ikke ønske om at genere et overskud, men derimod at søge at sikre en pris for kongresdeltagelse, der gjorde det muligt for så mange jordemødre som muligt at være med.

Med en forventning om minimum 700 deltagere kunne vi fastholde et kongresgebyr, der i kroner og ører ikke var højere end det beløb, der blev opkrævet ved sidste kongres i 2010 – selvom inflationen egentligt ville have fordret betydeligt mere.

Støtte til deltagelse

Hovedbestyrelsen besluttede, at der skulle afsættes et betragteligt beløb fra Forsknings- og Udviklingsbeholdningen, som kunne bruges til at støtte medlemmer af Jordemoderforeningen, både dem, der skulle deltage med et oplæg og dem, der alene skulle være med som tilhørere.

67 jordemødre, som deltog som tilhørere, fik økonomisk støtte svarende til 70 procent af early bird fee og 33 jordemødre, der deltog med oplæg, modtog økonomisk støtte svarende til fuld betaling af early bird fee.

Rigtig mange abstracts

I foråret 2024 åbnede vi for abstracts til kongressen, både i Danmark og i resten af de nordiske lande.

I alt modtog vi 344 abstracts, markant mere end til kongressen i 2010 – et tydeligt bevis på, at jordemoderfaget og jordemoderforskning er i rivende udvikling. Abstracts blev vurderet efter fastlagte kriterier af forskende jordemødre fordelt i satellitgrupper over hele Norden.

Abstracts blev desuden vurderet og udvalgt af kongressens



FOTO: CLAUD BOESEN



Jordemoderforeningen var i slutningen af maj 2025 vært for den hidtil største kongres i Nordisk Jordmorforbund. Mere end 1.000 jordemødre primært fra de nordiske lande deltog.

FOTO: CLAUD BOESEN



videnskabelige komite, der bestod af jordemoder og post.doc. Nina Olsén Nathan (forperson), af de fire jordmodervidenskabelige professorer og en repræsentant for Dansk Jordmoderfagligt Selskab samt Jordemoderforeningens forsknings- og udviklingskonsulent.

Succesen var så overvældende, at vi langt fra kunne imødekomme de mange ønsker om mundtlige oplæg. Vi ville gerne sikre, at man fik mulighed for at præsentere sin forskning eller sine udviklingsprojekter, og derfor var vi nødsaget til at omlægge en del oplæg til posterpræsentationer.

Blandt de mange abstrakts var også en del med ønske om at præsentere i workshopformat, der fordelte sig i to retninger, dels en meget 'hands on' klinisk vinkel, dels en mere debatterende vinkel med fokus på fagets bevægelse.

Kongressen kom til at bestå af fem parallelle spor med mundtlige oplæg (i alt 124), to spor med workshops (i alt 7), og et spor med samtalsaloner (i alt 4) samt 110 posters.

Studiebesøg

Tre hospitaler i Hovedstaden inviterede til studiebesøg, hvor de mange interesserede deltagere blev indviet i hospitalernes særlige tiltag for at styrke svangreomsorgen. Københavns Professionshøjskole arrangerede en velbesøgt workshop med fokus på undervisningsaspekter af jordemoderfaget. Der skal lyde en stor tak for så velvilligt at stille op med både tid, folk og imødekommenhed.

Evaluerings

En efterfølgende evaluering blandt deltagerne viste da også, at 84 procent af deltagerne var enten tilfredse eller meget tilfredse med kongressen.

Fra cirkulære til lovgivning:

Jordemoderens forbeholdte virksomhedsområde

Den meget længe ventede revision af cirkulæret for jordemoder-virksomhed mandede i august 2023 ud i et lovforslag, under hvilket jordemoderens forbeholdte virksomhedsområde kom til at henhøre fuldt i Autorisationsloven.

Cirkulære om jordemodervirksomhed blev dermed en del af Bekendtgørelse om jordemodervirksomhed samt af autorisationsloven.

Ændringen, og dermed høringsprocessen, faldt sammen med, at sygeplejersker samtidig fik et forbeholdt virksomhedsområde, hvilket de ikke har haft før.

Jordemoderforeningen har haft intenst fokus på området, og har arbejdet fokuseret på at sikre det bedst mulige udfald. Dette er sket i tæt samarbejde med en række samarbejdspartnere på områder, herunder Dansk Jordemoderfagligt Selskab, Danske Chefjordemødre og DSOG.

Præcisering af det forbeholdte virksomhedsområde

Ministeriet påpegede, at det på daværende tidspunkt gældende cirkulære ikke fuldt afspejlede de kompetencer, som en jordemoder besidder, eller de arbejdsopgaver, som jordemoderen i vid udstrækning allerede varetog. Derfor påpegede ministeriet, at lovforslaget indbefattede en udvidelse af det forbeholdte virksomhedsområde. I realiteten fandt Jordemoderforeningen, at lovforslaget i høj grad blot stadfæstede en række af de forhold, som lå implicit i jordemoderens arbejdsområde, og at det kun var enkelte punkter, der kunne betragtes som værende nye.

Ifølge lovforslaget var følgende områder nye:

- jordemødre må indføre apparatur i skeden med henblik på konstatering af svangerskab
- jordemødre må udføre hindeløsning med henblik på fødselsmodning
- jordemødre må lave hindepunktur i fødsels aktive fase
- jordemødre må anlægge urinkateter
- jordemødre må anlægge pudendusblokada
- jordemødre må suge det nyfødte barn i forbindelse i forbindelse med fødslen for fostervand og sekret.

Jordemoderforeningen påpegede blandt andet i **høringssvaret** til lovforslaget, at det var vanskeligt at give et fyldestgørende høringssvar, når der hverken forelå bekendtgørelse eller en opdateret vejledning. Forslaget blev implementeret med virkning fra 1. januar 2024.

Styrelsen for patientsikkerhed, STPS, udgav i efteråret en **FAQ**

med svar på en række af de spørgsmål, der kunne opstå i forbindelse med det ændrede forbeholdte virksomhedsområde. Jordemoderforeningen fandt, at der var en række beskrivelser, der ikke var fyldestgørende, og en efterfølgende tæt dialog førte sidenhen til en højere grad af præcisering i teksten.

Udfordringer i bekendtgørelsen

Den tilhørende bekendtgørelse til lovgivningen blev sendt i høring i foråret 2024. Jordemoderforeningens **høringssvar** afspejlede, at der var en række udfordringer i høringmaterialet, der kunne indikere en stramning af jordemoderens forbeholdte virksomhedsområde.

Fx havde man valgt at ændre titlen til *'Jordemødrenes forbeholdte virksomhedsområde og afgrænsning heraf'* og man havde fremført, at jordemødre kunne suturere efter epis, men ikke bristninger grad 1 og 2 og i vagina og labia. Dette trods det forhold, at Jordemoderforeningen også tidligere havde påpeget denne mangel.

Der blev i bekendtgørelsen naturligvis også henvist til § 17 i Autorisationsloven, hvor der står, at jordemoderen er forpligtet til at udvise omhu og samvittighedsfuldhed. Dette er i overensstemmelse med det øvrige sundhedspersonale. I bekendtgørelsen for jordemodervirksomhed havde formuleringen blot fået den yderligere skærpelse, at jordemoderen skulle være *fagligt kvalificeret*. Vi påpegede naturligvis, at dette var en urimelig skærpelse, når den ikke var enslydende for alle sundhedspersoner.

I den endelige bekendtgørelse, der trådte i kraft pr 1. juli 2024, var dele af kommentarerne indarbejdet, men desværre langt fra alle.

Vejledningen mangler

Trods det, at Jordemoderforeningen gentagne gange havde påpeget, at den tilhørende vejledning udgjorde et vigtigt arbejdsredskab i klinikken, stod det fortsat uklart, hvornår man ville opdatere vejledningen og i hvilket omfang. Dette til trods for, at Jordemoderforeningen allerede i 2019 havde indgået i et arbejde under STPS, hvor der lå – på det tidspunkt – et næsten færdigt udkast.

STSP afholdt et stormøde for en lang række interessenter i december 2023, hvor det blev påpeget, at man ville påbegynde udarbejdelse af vejledning i foråret 2024 med forventet implementering pr 1. juli. Jordemoderforeningen tilbød både på mødet og igen primo januar at bidrage ind i arbejdet.

Vi måtte, trods gentagne henvendelser, konstatere, at man i marts 2024 valgte at udsende en vejledning i en meget kort præhøring hos centrale aktører. I samarbejde med Dansk Jordemoderfagligt Selskab og Danske Chefjordemødre indsendte Jordemoderforeningen et meget kritisk høringssvar til udkastet.

Sammen med høringssvaret gjorde en række forhold (se næ-

ste afsnit), at STPS valgte at afvente videre udsendelse af vejledningsmaterialet, med forventning om at kunne offentliggøre et udkast senere.

Primo juli 2025 udsendte STPS et udkast til vejledning i præhøring. Udkastet er betragteligt mere detaljeret end i den foregående præhøring og bærer præg af i langt højere grad at være det arbejdsredskab, som Jordemoderforeningen har efterlyst i meget lang tid. Vi kommer til at afgive høringssvar, og forventer en offentlig høring i efteråret 2025 med endelig implementering januar 2026.

Jordemoderassistance ved fødsler, hvor kvinden ønsker at føde hjemme, trods faglig anbefaling

Både obstetrikere og jordemødre har haft den opfattelse, at Sundhedslovens § 83, sammenholdt med vejledningen for jordemodervirksomhed, gav kvinden ret til at føde hjemme, selvom dette kunne være mod faglig anbefaling. Altså at kvinden har ret til jordemoderhjælp ved fødsel i hjemmet uanset risici.

Det var opfattelsen, at regionalt ansatte jordemødre havde pligt til at bistå ved en sådan hjemmefødsel, men at de skulle sikre sig grundig information til den gravide/fødende og en tilsvarende grundig journalføring. Dette både for at passe på den fødende men også for at hjælpe sig selv i en potentielt svær arbejdsituation.

På baggrund af enkelte konkrete forløb, herunder en retssag mod en tidligere jordemoder, tilkendegav STPS, begrundet i autorisationsloven, at jordemødre ikke kunne bistå i hjemmet ved fødsler, som var 'mod faglig anbefaling'. STPS gjorde det tydeligt, at skulle en jordemoder assistere en kvinde, der ønskede at føde hjemme mod faglig anbefaling, skulle dette ske på en klar og tydelig lægelig bemyndigelse i den konkrete situation.

Jordemoderforeningen har igennem processen haft tæt dialog med både DSOG og Dansk Jordemoderfagligt Selskab, som ligeledes var stærkt bekymrede over udmeldingen, der kunne risikere at få alvorlige konsekvenser for patientsikkerheden.

Samarbejde mellem jordemødre og læger

Hverken læger eller jordemødre ønsker, at fødsler finder sted i hjemmet mod givent råd, men ej heller at kvinder føder uassisteret derhjemme. Risikofaktorerne spænder over et stort kontinuum, fra en let forøget risiko til alvorlige risici.

Jordemoderforeningen har hele tiden haft den holdning, at det er vigtigt at være nysgerrige på kvindens valg og at vi må sikre en organisation, som giver plads til at skabe en relation, der gør det muligt at opbygge den nødvendige tillid til systemet. Fødsel i hjemmet mod givent råd foregår i langt de fleste tilfælde i et tæt samar-

bejde mellem læger og jordemødre, hvor jordemødrene er i hyppig kontakt med fødeafdelingen. Derudover forsøger afdelingerne ofte at have to jordemødre til stede ved komplicerede fødsler.

Der blev iværksat en længere række af møder mellem DSOG, Dansk Jordemoderfagligt Selskab, Jordemoderforeningen og STPS, hvorunder STPS slutteligt fik forståelse for den yderst vanskelige problemstilling.

Debatten forsinkede vejledningen

Hele drøftelsen af fødsler mod faglig anbefaling har været medvirkende til, at vi fortsat afventer en vejledning til det forbeholdte virksomhedsområde (se side 15).

Opmærksomheden på fødsler i hjemmet 'mod givet råd' har ligeledes sat fokus på jordemødre der arbejder som privatpraktiserende og deres eventuelle samarbejde med de regionale fødeafdelinger.

Som vi tolker lovgivningen og vejledningen i dag, så er det regionerne, der har pligt til at stille en jordemoder til rådighed ved en hjemmefødsel, mens en privatpraktiserende ikke har samme forpligtigelse.

Reform af uddannelserne fører til forkortelse

Den første reform på uddannelsesområdet var målrettet universitetsområdet gennem universitetsreformen, blandt andet med det formål at sektordimensionere (beskære antallet af uddannelsespladser på universiteterne) for at gøre vedfærdsuddannelserne mere attraktive. Her blev der vedtaget omfattende ændringer på især kandidatniveauet. En stor andel af kandidatuddannelserne skal enten forkortes eller omlægges til erhvervs kandidatuddannelser. Formålet hermed er angiveligt at styrke arbejdsudbuddet og spare penge, der kan anvendes på især ungdomsuddannelsesområdet.

Reformen bar præg af at skulle hastes igennem, og mødte stor modstand fra mange fronter, både faglige organisationer, hovedorganisationer, uddannelsessteder og arbejdsgivere var yderst kritiske overfor reformen og dens konsekvenser.

Det er ikke endegyldigt besluttet, hvordan kandidatuddannelsen i Jordemodervidenskab bliver påvirket, men alt tyder på, at den skal overgå til en erhvervs kandidat. Jordemoderforeningen har sammen med AC og en række organisationer forsøgt at påvirke beslutningen, men universitetet påpeger, at der er tale om en bunden opgave.

Optakten til professionsbachelorreformen

Knap havde røgen lagt sig fra universitetsreformens første spæ-

de udspil, før der begyndte at versere rygter om en omfattende reform på professionsbachelorområdet. I slutningen af 2023 kom de første forlydender om, at regeringen påtænkte en forkortelse af professionsbacheloruddannelserne med 30 ECTS (svarende til et halvt års undervisning).

Kortene blev holdt tæt til kroppen fra regeringens side, det var usikre rygter, men de kom vedvarende mange steder fra. Intentionen var angiveligt, at man ville komme med et hurtigt udspil med udmelding 1. februar 2024. Men en række udefrakommende begivenheder gjorde, at udspillet gentagne gange blev udsat.

Det gav til gengæld mulighed for etableringen af et stærkt samarbejde både mellem professionsbacheloruddannelserne i AC-regi (Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen og Konstruktørforeningen), og med en større gruppe af professionsbacheloruddannelser, med BUPL som aktiv tovholder. Også Jordemoderstuderendes Landssammenslutning har været meget aktive i arbejdet for at påvirke processen.

Igennem processen har der været meget varierende rygter, der blandt andet har sagt, at jordemoderuddannelsen ville blive fritaget for en forkortelse, så alligevel ikke, for så igen måske at kunne undgå at blive underlagt en forkortelse.

Jordemoderforeningen har igennem en række år arbejdet aktivt for en forlængelse af uddannelsen, der har en stor grad af stoftrængsel. Derfor har det også været uforståeligt og stærkt mod Jordemoderforeningens intentioner og ønskerne fra både studerende og undervisere, at man fra regeringens side endeligt valgte at forkorte uddannelsen. Der har været arbejdet på mange planer i et forsøg på at påvirke den politiske beslutning.

Således er der sendt en række af henvendelser til ordførerne for både sundheds- og uddannelsesområdet tillige med begge de pågældende ministre, hvori det med al tydelighed er påpeget, at det vil få negative konsekvenser at forkorte jordemoderuddannelsen, både i forhold til rekruttering, gennemførelse af uddannelsen og potentielt for den efterfølgende patientsikkerhed og kompetenceudnyttelse. Dertil har Lis Munk være i dialog med relevante ordførere.

Også igennem en række artikler i det offentlige mediebillede har vi, sammen med flere andre organisationer, tydeliggjort, at de påtænkte besparelser er yderst uhensigtsmæssige. Jordemoderforeningen fik udarbejdet en økonomisk beregning, der viste, at besparelserne som følge af en forkortelse på jordemoderuddannelsen var yderst beskedne. Beregningen blev præsenteret for politikerne, når Lis Munk var til møder vedrørende uddannelsesreformen, og det var indtrykket, at politikerne blev noget forundrede over, at der var så ringe et provenu på forkortelse af jordemoderuddannelsen.



Jordemoderforeningen og andre berørte professionsuddannelser og studenterorganisationer kørte kampagne mod forkortelse af uddannelserne. Det afværgede ikke en forkortelse, men var nok med til at forkortelsen ikke blev på et halvt år, som først blev meldt ud.

Så kom reformen

Først den 26. marts 2025 barslede regeringen med den endelige reform, der mundede ud i en reduktion af samtlige professionsbacheloruddannelser på 15 ECTS (undtagen læreruddannelsen, konstruktøruddannelsen og akademiingeniøruddannelsen). Intentionen har været at tilføre midler og dermed styrke uddannelserne, samt at sikre en mere fleksibel arbejdskraft i form af mere fokus på fælles kompetencer – og endelig at styrke mulighederne for livslang læring.

Alt i alt har vi i Jordemoderforeningen fundet det **vanskeligt at se** det lovede kvalitetsløft for jordemoderuddannelsen. Reformen skærer alle uddannelser over én kam, med forventning om, at udfordringerne for uddannelserne er enslydende og at det arbejdsmarked og den jobsituation, man kommer ud til, er ens.

Sagen er imidlertid, at langt de fleste af de ændringer, der ønskes implementeret, allerede er en del af jordemoderuddannelsen qua dens relative lille størrelse og fordi den nyuddannede jordemoder skal kunne varetage det akutte område som fødsler er fra dag efter eksamen.

Jordemoderforeningen følger det videre arbejde tæt, både som repræsentant i dialoggruppen for bedre uddannelser på sundhedsområdet, og som deltager i baggrundsgruppen til arbejdsgruppen for implementering af bedre uddannelser på sundhedsområdet, hvor AC repræsenterer os i det videre arbejde.

Jordemoderforeningen havde igennem hele arbejdet op til reformen en tæt dialog med uddannelseslederne og Jordemoderstuderendes Landssammenslutning (JSL).

Vi er inviteret ind i implementeringsarbejdet ved repræsentation i en såkaldt dialoggruppe og vi er ligeledes repræsenteret i arbejdsgruppen ved vores hovedorganisation Akademikerne. Vi vil ligeledes have kontakt med relevante interessenter for at sikre forståelse for jordemoderuddannelsen og dermed gøre hvad vi kan for at minimere konsekvenserne af reformen.

Professionsmaster

Et element i reformen har også været at etablere professionsmasteruddannelser på professionshøjskolerne. Initialt vil man oprettet fire forskellige masteruddannelser formentligt primært med relevans for de fire store velfærdsuddannelser.

Det er uklart, hvad denne professionsmasteruddannelse skal rumme, og om den på sigt vil være relevant for jordemødre.

Jordemoderuddannelsen som en overbygning til sygeplejerskeuddannelsen

Den danske jordemoderuddannelse har altid været en selvstændig uddannelse. I en del af de omkringliggende lande er jordemoderuddannelsen derimod en overbygning til en sygeplejerskeuddannelse, med varierende længde og indhold.

Allerede i forbindelse med Robusthedskommissionens arbejde blev det tydeligt, at der kunne være et politisk ønske om at lade jordemoderuddannelsen blive en overbygning til sygeplejerskeuddannelsen. Robusthedskommissionen italesatte dog ikke dette som en mulighed i den endelige rapport.

Vi er orienteret om, at det har været behandlet centralt, at én af løsningerne i forhold til en professionsbachelorreform kunne være netop at lade jordemoderuddannelsen være en overbygning til sygeplejerskeuddannelsen. Dette er på ingen måde et ønskeligt scenarie.

Dog anerkender vi, at man fra ministeriets side ønsker at styrke muligheden for at opnå merit for relevante fag, hvis man har taget hele eller dele af en relevant sundhedsfaglig uddannelse.

På baggrund af gentagne rygter udarbejdede Jordemoderforeningen et dokument, der italesatte styrken ved en uddannelse baseret på direkte adgang. Dokumentet blev sendt til de implicerede

rede ordførere og dannede rammen for opmærksomhed og gode samtaler med relevante politikere.

Efterfølgende har ideen om jordemoderuddannelsen som en overbygning ikke været nævnt og er ikke en del af den endelige reform af professionsuddannelserne.

Bekendtgørelse begrænser karriereveje

I kongresperioden har en bekendtgørelse fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen været i høring. Bekendtgørelsen omhandler stillingsstrukturer for og ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteterne, og afskærer andre end lægeuddannede fra en akademisk karrierevej forankret i både klinik og forskning.

Jordemoderforeningen har bidraget med et grundigt udarbejdet **høringssvar** med et klart budskab om, at jordemødrene og andre faggrupper skal have adgang til samme klinisk-akademiske karrieremuligheder som lægerne.

Jordemoderforeningen har gjort en stor indsats for at gøre opmærksom på høringen overfor hospitalerne, regionerne og universiteterne, som tillige har afgivet kritiske høringssvar til styrelsen.

Christina Egelund, uddannelses- og forskningsminister, er enig med blandt andre Jordemoderforeningen i, at der er behov for tværfaglighed i den praksisnære forskning.

Derfor vil ministeren tage kontakt til universiteterne med henblik på at få afdækket og beskrevet behovet for en ændring i stillingskategorierne.

Ytringsfrihed for jordemoderfaglige forskere

Der har i de senere år været offentlig opmærksomhed på indskrænkning af at forskeres ytrings- og forskningsfrihed. Forskende jordemødre arbejder indenfor et felt, der har fælles flader med en række andre forskningsområder, tillige med stor mediebevågenhed. Og desværre oplever forskende jordemødre også, at de bliver begrænset i de emner, de kan forske i og i anerkendelsen af den forskning, som de bedriver.

Jordemoderforeningen er i dialog med en række af de forskende jordemødre, og anerkender til fulde, at det kan være vanskelige forhold at arbejde under. Et område som også vores hovedorganisation AC har stort fokus på. Der findes desværre ikke et 'kvik-fix' på området, men i forsøget på at understøtte de forskende jordemødre har Jordemoderforeningen iværksat en række tiltag, herunder dialog med både Sundhedsstyrelsen og formanden for DSOG om mobning og chikane.

Derudover har vi i den nye TR-uddannelse sat ekstra fokus på mulighederne i MED-systemet, og beskrevet regelsættet omkring emnerne på www.jordemoderforeningen.dk.

En forskende jordemoder indgår som repræsentant i et arbejde i AC, der udspringer af en database i EU-regi, hvortil det er obligatorisk at indberette, når en journalist er blevet chikaneret, forfulgt eller dræbt. Tilsvarende database ønskes på forskningsområdet. Også gennem andre tiltag i AC har problemet været italesat.

Jordemoderforeningen vil fortsat have fokus på at understøtte forskende jordemødres arbejdsmiljø og på at fremme vilkårene for den jordemoderfaglige forskning.

Fertilitetskrise

Danmarks Statistik offentliggjorde i 2017 et fremtidsscenarie, hvori det årlige fødselstal ville stige markant. Herfra forventede man, at der allerede i 2023 ville blive født 72.000 børn i Danmark.

Virkeligheden har vist sig at være markant anderledes med et reelt fødselstal på 57.055 i 2023. Vi ser lige nu ind i et stærkt faldende fødselstal og en tilsvarende stærkt faldende fødselsrate pr kvinde.

Det har fået regeringen til at tale om en decideret fertilitetskrise.

Jordemødre er uddannet ind i hjertet af den reproduktive sundhed i hele spektret. Det er et område, vi italesætter i de sammenhænge, hvor det overhovedet er relevant. I forbindelse med regeringens udmelding om en indsats for at hæve fødselsraten, rettede Jordemoderforeningen i september 2024 henvendelse til statsministeren med opfordring til at bruge netop jordemødrenes kompetencer i arbejdet for at bedre danskernes lyst og muligheder til at få det antal børn, de gerne vil have.

Vi påpegede blandt andet, at indsatsen skulle starte allerede med arbejdet i ungdomsmødtager med blandt andet forebyggelse af kønssygdomme, der leder til infertilitet, strækkende sig over et tilbud om prækonceptionel rådgivning i forbindelse med fx den første smear-prøve, til anerkendelse og hjælp til genoptræning efter skader og gener opstået i forbindelse med fødslen.

I Jordemoderforeningens indspil til Sundhedsstrukturkommissionen foreslog vi også en anden model, nemlig oprettelse af 'enheder for reproduktiv sundhed', der skal rådgive danskerne om bl.a. fertilitet, prævention, forebyggelse af kønssygdomme og genetisk rådgivning.



Antal jordemødre med indbetaling til PKA, 2022-2025

Juni, 2022	2.349
Juni, 2023	2.465
Juni, 2024	2.553
Juni, 2025	2.625

Ungdomsmodtagelser

Jordemoderforeningen har fokus på at understøtte oprettelsen af ungdomsmodtagelser på landsplan. Dette vil først og fremmest kunne styrke de unges sundhed – både på det fysiologiske, det seksuelle og det mentale område. Erfaringerne har allerede vist, at velfungerende ungdomsmodtagelser vil kunne forebygge uønskede graviditeter og styrke sårbare unge

Jordemødre har stærke kompetencer indenfor de områder, der er brug for i en ungdomsmodtagelse, hvorfor det vil være naturligt at indtænke jordemødrene som nogen af de centrale sundhedspersoner i dette regi. Potentialet ved ungdomsmodtagelser er blevet italesat ved mange forskellige lejligheder, herunder i dialogmøder med politikere – på både regionalt, kommunalt og folketingsniveau.

Fødeklinikker

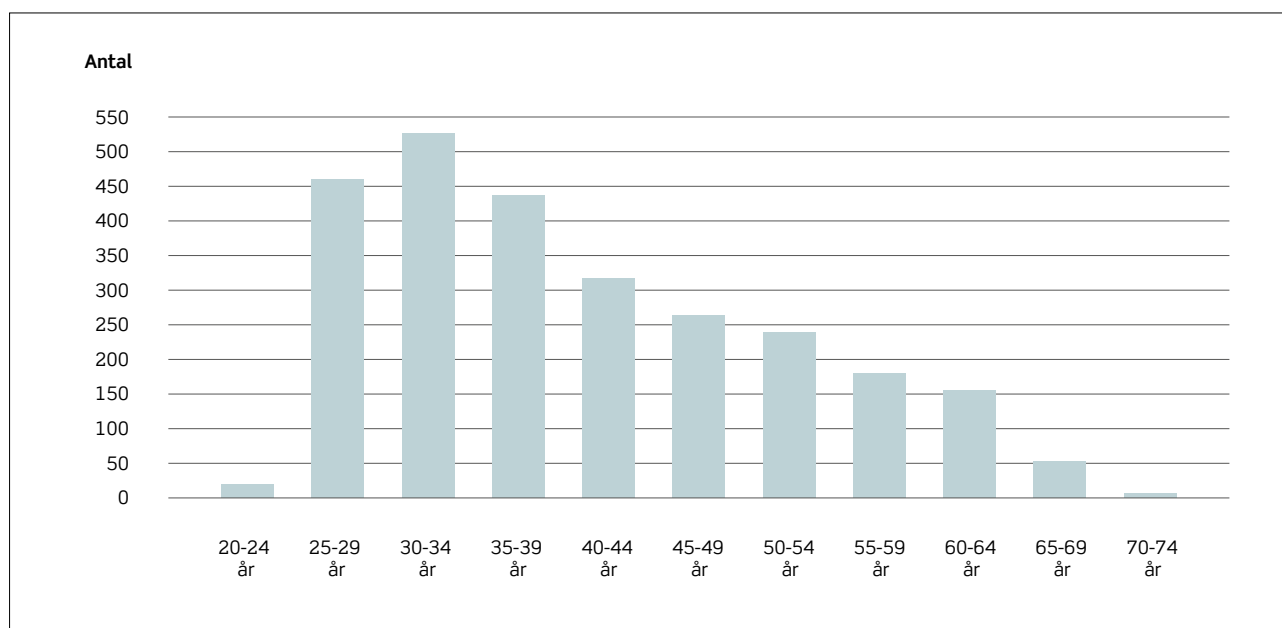
Muligheden for at kvinder med ukomplicerede graviditet skal kunne føde det sted, de føler sig mest trygge – det være sig i hjemmet, på en fødeklinik eller på en specialafdeling – går hånd i hånd med jordemødres ønsker om at kunne arbejde mere differentieret indenfor forskellige typer af fødesteder.

Hovedbestyrelsen godkendte i 2023 et positionspapir, som præciserer, at der skal arbejdes videre i et spor, der prioriterer arbejdet med at fremme offentligt finansierede fødeklinikker.

I diskussionen vedrørende fødeklinikker dukker spørgsmålet om finansiering ofte op; at det er en dyr løsning at skulle drive fritstående fødeklinikker, da der sideløbende skal sikres bemanning på de specialiserede afdelinger til at håndtere akutte komplikationer på fødeklinikkerne. Modsat dette, argumenteres der ud fra den videnskabelige – og udenlandske – litteratur, at det ikke er dyrere at drive sådanne modeller. Og her strandede diskussionen oftest.

For at kunne få en nuanceret og balanceret debat om etablering af fødeklinikker, er det derfor nødvendigt med mere viden om økonomien. Det er på ingen måde en let opgave, da rigtig mange faktorer spiller ind. Jordemoderforeningen har derfor igangsat et arbejde, hvor vi ved bistand fra Nordic Healthcare Group, og med input fra jordemødre med stor indsigt i området, vil få udarbejdet et detaljeret estimat. Dette vil danne grundlag for det videre arbejde med at fremme fritstående fødeklinikker i Danmark.

FIGUR 1. ALDERSFORDELING BLANDT JORDEMØDRE MED INDBETALING TIL PKA. 2025





Julie Backe Bergmark

ANSAT I LÆGEPRAKSIS, FORKVINDE FOR FAGKLUBBEN FOR PRIVATANSATTE OG URAFSTEMNINGSVALGT MEDLEM AF HOVEDBESTYRELSEN



Hvad var dine overordnede visioner for jordemodergruppen og faget, da du blev valgt ind i hovedbestyrelsen?

Jeg har gennem de sidste år arbejdet med og for jordemødres brede kompetencefelt, dette som forkvinde for 'Fagklubben for Privatansatte Jordemødre' og de seneste år som medlem af Jordemoderforeningens hovedbestyrelse.

Mine visioner for mit arbejde i hovedbestyrelsen er fortsat at styrke fokus på jordemødres brede kompetencefelt i det danske sundhedssystem i forhold til sundhedsfremme, forebyggelse og kvinders/familiers sundhed.

Hvordan ser du din rolle i hovedbestyrelsen som urafstemningsvalgt medlem?

Jeg oplever, at jeg som urafstemningsvalgt i bestyrelsen har mulighed for at bringe perspektiver fra nye områder af jordemødres arbejdsfelt i spil ud fra et ønske om at bidrage til en bedre fælles forståelse af det brede kompetencefelt indenfor jordemoderfaget. Vi skal som forening turde udvikle os og det kræver udsyn og udvikling indenfor egne rækker.

Har du haft mulighed for at forfølge dine visioner og opnå resultater? Hvad vil du bruge din indflydelse til?

Jordemødre er en del af et sundhedssystem under konstant forandring og derfor skal vi hele tiden arbejde for jordemødres udvikling og relevans. I dag er der ansat jordemødre i både primær og sekundærsektoren og disse kræfter skal i langt højere grad

samarbejde på tværs. Jordemødres arbejdsfelt skal udvikle sig i takt med samfundet og derfor skal Jordemoderforeningen orientere sig i alle aspekter af en jordemoders arbejdsliv.

I mit daglige virke som jordemoder i lægepraksis oplever jeg så mange gode jordemoderkræfter på tværs af sektorer og jeg vil arbejde for, at vi løfter, styrker og øger det politiske fokus på disse kompetencer. For at gøre sig gældende i den politiske dagsorden er det nødvendigt at synliggøre den forskel, jordemoderfaglighed gør i vores samfund også på andre områder end det regionale.

Hvordan vil du bruge din baggrund som privat ansat i lægepraksis til at få indflydelse på foreningens politik?

Jeg oplever, at jeg som urafstemningsvalgt i bestyrelsen har mulighed for at bringe perspektiver fra nye områder af jordemødres arbejdsfelt i spil. Dette med ønske om at bidrage til en bedre fælles forståelse af det brede kompetencefelt indenfor jordemoderfaget. Vi skal som forening turde udvikle os og det kræver udsyn og udvikling indenfor egne rækker.

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

Jeg vil med min post i hovedbestyrelsen arbejde for fortsat fokus på jordemoderens udvikling i det brede felt og dermed relevans ikke kun regionalt, men i det brede og sundhedsfremmende felt. Jeg ønsker at skabe et alsidigt arbejdsliv for jordemødre.

“Jeg vil med min post i hovedbestyrelsen arbejde for fortsat fokus på jordemoderens udvikling i det brede felt og dermed relevans ikke kun regionalt, men i det brede og sundhedsfremmende felt.”

INTERNATIONALT ARBEJDE

ICM – International Confederation of Midwives

Uddannelse har været det gennemgående tema i det internationale arbejde i kongresperioden. I EU-regi blev der i 2024 igangsat en undersøgelse af, hvorvidt der var behov for en revision af beskrivelsen af jordemoderkompetencerne i det direktiv, der regulerer arbejdsmarkedets frie bevægelighed – dermed også jordemødres autorisation og uddannelseskrav.

Direktivet fastsætter blandt andet kravet om de velkendte 40 fødsler under uddannelsen som forudsætning for en autorisation.

Alle EU's medlemslandes jordemoderforeninger, uddannelsesinstitutioner og myndigheder blev kontaktet af et konsulentbureau, der skulle kortlægge, om beskrivelsen i direktivet lever op til samfundets behov i dag.

ICM trådte ind i arbejdet og sikrede en fælles tilgang blandt de europæiske jordemoderorganisationer – med afsæt i ICM's kompetencestandarder for jordemoderuddannelsen. ICM havde blik for, at direktivet i nogle lande bliver opfattet som en øvre grænse for jordemoderens kompetenceniveau, hvorimod det i realiteten skal ses som et minimumskrav. I Danmark lever jordemoderuddannelsen fuldt ud op til ICM's kompetencestandarder.

Arbejdet i EU er grundigt og langsommeligt, og det betyder, at behandlingen af konsulentfirmaets rapport tidligst sker i 2026. Hvis der sker en revision, vil det handle om indhold – og ikke om længden på uddannelsen.

Verdenskongres

ICM afholdt i 2023 den første verdenskongres efter COVID-19-pandemien. Organisationer er blevet moderniseret, professionaliseret og har opnået en mere retfærdig politisk repræsentation. På kongressen blev det tydeligt, at vejen til bedre sundhed for kvinder og børn går gennem let og lige adgang til kvalificeret jordemoderhjælp. Når vi bevæger os i internationale sammenhænge, bliver det også tydeligt, hvad et skattefinansieret sundhedsvæsen kan – en organisering, som vi ser i de skandinaviske lande og i New Zealand.

EMA – European Midwives Association

EMA er en NGO, der repræsenterer europæiske jordemoderforeninger over for EU. Organisationen er i høj grad præget af den til enhver tid siddende bestyrelse, da der ikke findes et sekretariat til at understøtte det kontinuerlige arbejde. Det betyder, at kontinuitet og strategisk retning afhænger af frivillig indsats og personlig drivkraft.

I perioden har EMA beskæftiget sig med EU-direktivet om jordemoderuddannelse, men det var først, da ICM overtog styringen af processen, at arbejdet fik en tydelig retning.

EMA blev desuden udfordret, da organisationens bestyrelse valgte at stå som medforfattere på to positionspapirer: ét om begrebet obstetrisk vold og ét om kejsersnitsfrekvenser. Både emnerne og processen vakte kritik i flere medlemslande, her i blandt Jordemoderforeningen, og skabte debat om, hvordan EMA skal agere fremadrettet.

NJF – Nordisk Jordmorforbund

Også i nordisk regi har uddannelse været det store tema. Særligt i Norge og Sverige er der et ønske om at etablere en direkte adgangsvej (direct entry) til jordemoderuddannelsen, som vi kender den i Danmark. I begge lande er jordemoderuddannelsen i dag en overbygning på sygeplejerskeuddannelsen, hvilket forhindrer unge i at vælge jordemoderfaget direkte. Ambitionen er en femårig jordemoderuddannelse, men det er politisk vanskeligt at skabe opbakning til en sådan model.

I Danmark har vi i perioden været optaget af forberedelserne til NJF-kongressen, der afholdtes i København den 26.-28. maj 2025 under titlen 'Midwives Embracing Diversity'. Jordemoderforeningen havde ansvaret for planlægningen, og det var vores mål at involvere både danske og nordiske kolleger i det videnskabelige program og den faglige afvikling. Læs mere side 12.

I maj 2025 trådte Lillian Bondo tilbage som præsident for NJF efter to kongresperioders engageret arbejde, og stafetten blev videregivet til svenske Li Thies Lagergren.



Manja Vilhelmsen Rytter

ANSAT PÅ SLAGELSE SYGEHUS
FORKVINDE FOR SJÆLLANDSKREDSEN



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

Vi har været i den situation, at sygehusområdet har været underfinansieret og det har præget mulighederne for lokale lønforhandlinger og flere steder har der været perioder med ansættelsesstop, det har haft stor betydning for arbejdsmiljøet. Samtidig har vi fået et pænt lønloft fra OK24 og trepartsmidlerne. Det har været meget specielt, nærmest ambivalent med den fine lønfremgang samtidig med forringelse af vores arbejdsforhold.

Hvilke initiativer er der sket i jeres kreds for at højne arbejdsglæden og for at lette belastningen ved skæve vagter?

Allerede inden denne kongresperiode var indgået aftale om, at jordemødrene kan afspadsere tillæg for ulempevagter. Det er det eneste værktøj, vi lige nu har for at lette vagtbelastningen, altså ved mere restitutionstid. Vi har forsøgt at få oprettet delstillinger, hvor jordemødre arbejder i flere afsnit, er stødt på udfordringer, fordi der er opstået uklarhed om, hvem, der har ansvaret for at planlægge jordemoderens arbejdstid det ene og det andet sted, afvikling af ferie osv.

Hvordan har I mærket udmøntningen af midlerne fra finansloven 2022, der bl.a. blev givet til bedre normeringer?

Vi har ikke mærket til midler fra finansloven til opnormering på fødeafdelingerne. Det har vi nævnt ved møder med politikere, men vi har ikke haft mulighed for at følge pengene for at finde

ud af, hvor de så er henne. Det er min oplevelse, at pengene er forsvundet i forbindelse med den generelle rammereduktion.

Hvordan er beskæftigelsessituationen i jeres kreds? Er der fokus på andre ansættelsesområder end i regionen?

Vi har enkelte vakante stillinger nogle steder.

I forbindelse med vedtagelsen af sundhedsreformen, har vi haft møde med formanden for regionen, hvor vi har nævnt, at jordemødre kan byde ind på flere områder i en ny organisering af sygehus- og sundhedsområdet. For eksempel vil det være oplagt at ansætte jordemødre i de almen medicinske sundhedshuse, som Region Sjælland er i gang med at oprette for at bringe sundhedstilbud ud til alle borgere. Jordemødre vil umiddelbart kunne varetage lettere gynækologiske undersøgelser, præventions- og abortsamtaler og evt. tidlige medicinske aborter. Det vil friholde læger til de opgaver, som kun de kan varetage samtidig med, at jordemødre får muligheder for flere ansættelsesområder og for ansættelser uden vagtarbejde.

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

Vi skal have fokus på sammenlægningen af Region Hovedstaden og Region Sjælland og på, hvordan vi sikrer gode arbejdsforhold for alle jordemødre – også dem i udkantsområdet af den kommende Region Øst. Og vi skal fortsat arbejde for at opdyrke nye arbejdsområder blandt andet for at sikre mere vagtudtynding til jordemødrene.

“Jordemødre vil umiddelbart kunne varetage lettere gynækologiske undersøgelser, præventions- og abortsamtaler og evt. tidlige medicinske aborter.”

SEKRETARIATET, FLYTNING OG DIGITALISERING

Huslejen er faldet

I 2022 indledte Jordemoderforeningen en proces mod at flytte foreningen til billigere, bedre og mere effektivt udnyttede lokaler. Dette tog afsæt i en beslutning på kongressen i 2022 om at finde en besparelse på foreningens udgifter til husleje.

I januar 2024 flyttede Jordemoderforeningen ind hos HK Hovedstaden, der ejer et hus på Svend Aukens Plads, 2300 København S. Huset ligger tæt ved metrostationen ved Islands Brygge og med let adgang fra både lufthavnen, motorvejen og hovedbanegården og i cykelafstand til centrum.

I de nye rammer har foreningen fået 164 regulære og lyse kontorkvadratmeter, og herudover brugsret til loungeområde, stillerum og mødelokale.

Kvadratmeterne er bedre udnyttet, og da lejemålet samtidig er momsfritaget, giver det en besparelse på huslejen på mere end 30 procent, hvilket betyder færre udgifter på næsten 400.000 kr. årligt. Samtidig er der en gevinst for arbejdsmiljøet, da huset er lyst og let tilgængeligt og med flere små lokaler, der giver færre forstyrrelser og flere mulighed for samarbejde.

Jordemoderforeningens sekretariat flyttede i 2023 til Islands Brygge, hvor foreningen har lejet sig ind i lokaler hos HK Hovedstaden. Flytningen har givet en besparelse på huslejen på 30 procent.



Personalemæssig stabilitet og fokus på at holde lønudgifter i ro

Løn er den største enkeltudgift i Jordemoderforeningen, hvilket er naturligt i en fagforening, hvor den primære opgave er rådgivning af og interessevaretagelse for medlemmerne. Der har i kongresperioden været fokus på at holde lønudgifterne i ro, da disse på grund af kontingentfastfrysning udgjorde en større og større andel af foreningens samlede udgifter.

Der var i primo 2022 10,3 ansatte årsværk i Jordemoderforeningens sekretariat. Dette faldt i 2023 til 9,8 ansatte årsværk, da der på grund af outsourcing og digitalisering blev nedlagt en administrativ stilling, og en midlertidig stilling som politisk konsulent ikke blev forlænget.

I 2023 blev der vedtaget en ny løn- og personalepolitik for sekretariatet, der betyder, at medarbejderne ikke længere automatisk følger regionale lønstigninger, men skal forhandle løn individuelt med ledelsen med afsæt i en økonomisk ramme, fastsat af forretningsudvalget.

I 2024 blev stillingen som kursus- og arrangementssansvarlig opnormeret ud fra et ønske om at styrke individuelle medlemstilbud som netværksgrupper og opprioritere tilbud til mindre medlemsgrupper, særligt de privatpraktiserende, hvor der er lavet en større satsning med nyt tilbud om arbejdsgiverrådgivning, startpakke og fælles start-up-kurser med andre organisationer.

I starten af 2025 blev stillingen som medlemsadministrator opnormeret ud fra et ønske om at styrke foreningens service til medlemmerne. Den nye funktion skal ud over ind- og udmeldelser og opkrævning af kontingent også håndtere fx datakampagner, velkomstflow, klager og andet relateret til medlemskontakt.

Der er pr. 2025 3,8 ansatte årsværk med ansvar for løn og ansættelse, arbejdsmiljø og TR-arbejde, 2 årsværk indenfor presse, kommunikation og bladproduktion, 1,9 årsværk indenfor jordemoderfaglig udvikling, kurser og netværk, 1,8 årsværk med ansvar for administration, IT og web, samt 1 årsværk med ledelse. Samlet 10,5 ansatte årsværk i sekretariatet.

Digitalisering effektiviserer driften, men øger IT-driftsudgifter

Foreningen har i kongresperioden været igennem en større digitalisering af sekretariatet og arbejdsprocesserne. Primo 2022 blev al IT omlagt til en cloud-løsning, og drift og support blev outsourcet til ekstern leverandør. Senere på året blev også bogholderiet omlagt til en digital og skybaseret løsning, så foreningen lever op til den nye bogføringslov. Samtidig blev bogføring, internt regnskab, fakturering og lønadministration inkl. HR outsourcet til eksterne

partnere med en administrativ besparelse til følge. Der blev også lanceret nyt hjemmeside, der bedre håndterer indmeldelser og ændring af medlemsdata, og implementeret systemunderstøttelse af GDPR-processer og uddelinger fra forskningsbeholdningen.

I starten af 2023 blev der taget et digitalt system i brug til at håndtere kørsel, udlæg og mødegodtgørelse. I 2024 blev der håndteret over 1.200 udgifter, så digitalisering af det flow sparer rigtig mange administrative timer og nedbringer den tid, hvor TR, medlemmer og ansatte venter på at få deres udlæg refunderet.

I 2024 fulgte digitalisering af fakturahåndtering, hvilket reducerer risikoen for fejl og svindel. Der håndteres årligt cirka 1.000 fakturaer i Jordemoderforeningen, så også her er der en stor tidsbesparelse ved at automatisere flowet.

Omlægning af IT-driften og bogholderiet giver både større sikkerhed, bedre compliance, mindre sårbarhed samt mere smidige arbejdsgange. Digitalisering har dog også en afledt økonomisk konsekvens i form af stigende licensudgifter til diverse digitale systemer. Der forventes en stor udgift til IT-udvikling i 2025 og 2026, hvor foreningen skal udvikle nyt medlemssystem. Hovedbestyrelsen har dog besluttet, at udviklingen finansieres af garantibeholdningen, altså de opsparede konfliktmidler.

I 2024 og 2025 har Jordemoderforeningens sekretariat testet kunstig intelligens med henblik på at styrke de interne arbejdsgange og den medlemsrettede service. Chatbotten GAIA på jordemoderforeningen.dk gør det muligt at svare på spørgsmål døgnet rundt ved hjælp af kunstig intelligens.

Hele sekretariatet har været på et intensivt kursus i at anvende chat GPT, både til egne processer og på tværs af sekretariatet. Medarbejdere har trænet i at udvikle egne AI-assistenter, og der udvikles blandt andet på en assistent, der kan svare på spørgsmål fra tillidsrepræsentanter om arbejdstidsregler. Jordemoderforeningen indgår også i dialoger på tværs af faglige organisationer om fælles AI-løsninger, blandt andet i regi af vores pensionsselskab PKA.



Lene Møller

ANSAT PÅ ODENSE UNIVERSITETSHOSPITAL OG TR SAMME STED
FORKVINDE FOR SYDDANMARKSKREDSEN



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

I 2022 havde vi store rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, men det er vendt 180 grader. Det er lykkedes med en kombination af bl.a. to ting: Midler fra finansl ven 2022 og Region Syddanmarks fødeplan. Med det tilsammen har vi sikret bedre normering og udvidelse af kendt jordemoderordninger på alle fødesteder. Fødeplanen gav bl.a. mere tid i konsultationerne og med finansl ven fulgte der midler med til etablering af hjemmebesøg efter fødslen. Det har samlet set givet større faglig jobtilfredshed og en smule mere dagarbejde.

Der er også iværksat adskillige tiltag for at sikre god introduktion af nye kollegaer.

Hvilke initiativer er der sket i jeres kreds for at højne arbejdsglæden og for at lette belastningen ved skæve vagter?

Det, der har betydet mest er, at der er indgået aftale om mulighed for fast afspadsering af ulempetillæg. Tillidsrepræsentanterne ude på arbejdspladserne agiterede for denne mulighed, som en måde at sikre trivsel og samtidig bevare pensionsindbetaling på fuld tid og i dag er jordemødrene rigtig glade for muligheden. Jeg ser også aftalen som en anerkendelse af, at vagter og fuldtid kan være en belastning. Men det er samtidig utrolig vigtigt, at vi stadig arbejder for et arbejdsmiljø, hvor alle kan arbejde fuldtid uden afspadsering af særydelser, hvis det er ønsket – fx gennem vagtudtydning, god vagtplanlægning, fleksibilitet og flere funktioner udenfor det akutte.

Hvordan har I mærket udmøntningen af midlerne fra finansloven 2022, der bl.a. blev givet til bedre normeringer?

Vi har i høj grad mærket pengene fra finansl ven, men effekten slog først fuldt igennem i sommeren 2024, hvor der var nok

jordemødre til at besætte stillingerne på alle regionens fødesteder. Herefter var der en bedre balance mellem opgaver og bemanning.

Desværre sneget sig en bekymring ind i efteråret 2024, da OUH blev pålagt besparelser, fordi en stor regning for det nye sygehusbyggeri bankede på. Det betød desværre, at man slækkede på et par af de gode tiltag, der var fulgt med regionens fødeplan. Det var en kæmpe skuffelse og havde desværre også en negativ afsmittende effekt på de andre fødesteder.

Hvordan er beskæftigelsessituationen i jeres kreds? Er der fokus på andre ansættelsesområder end i regionen?

Vi har ledige jordemødre nu og det er kredsbestyrelsens fokus nr. 1 at oplyse potentielle arbejdsgivere om jordemødres brede kompetencer, så vi kan sikre flere jobs og karriereveje.

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

Vi skal sikre hele liv til jordemødre gennem fleksibilitet, ordentlige normeringer og flere karrieremuligheder.

Vi ønsker også sikring af uddannelsesmuligheder for kontaktjordemødrene, som vi i stigende grad har brug for med flere studerende. De skal føle sig trygge og parate til opgaven med at undervise de kommende jordemødre.

Og så har vi hele tiden fokus på den lokale lønudvikling og på at fastholde vores kandidater i en regional ansættelse på ordentlige betingelser.

“Vi skal sikre hele liv til jordemødre gennem fleksibilitet, ordentlige normeringer og flere karrieremuligheder.”

FAGLIGE ARRANGEMENTER

Jordemoderforeningen tilrettelægger løbende faglige arrangementer, som samler medlemmer på tværs af landet. Enten omkring specifikke funktioner eller med et bredere fagligt udgangspunkt. Nogle arrangementer er målrettet jordemødre, der arbejder i samme rolle eller kontekst, mens andre har karakter af generelle tema-dage med relevans på tværs af fagets mange grene.

Målet med de faglige arrangementer er at understøtte med-

lemmernes faglighed gennem relevante og inspirerende arrangementer, og skabe rum for både netværk og faglig fordybelse.

Jordemoderforeningens faglige turné

Lis Munk og Mette Rotesan drog i vinteren 2024/2025 på faglig turné rundt i hele landet under overskriften 'Er svangreomsorgen på rette vej'.

Oversigt over arrangementer i kongresperioden

18. november 2022:	Workshop om seksuel sundhed – graviditet, fødsel og familiedannelse
6. december 2022:	Samtalesalon om jordemoderprofessionens ståsted anno 2022
1. februar 2023:	Jordemoderfaglighedens festdag inkl. uddeling af bachelorpris
21. februar 2023:	Skal abortgrænsen rykkes? (virtuelt)
15. marts 2023:	Obstetrisk kodning, forskning og kvalitetssikring
22. marts 2023:	Live webinar om jordemødres pligt til at indberette formodede bivirkninger
28. marts 2023:	Faglig dag for privatansatte jordemødre
7. september 2023:	Netværksdag for skemalæggende jordemødre
26. oktober 2023:	Faglig dag for uddannelsesansvarlige jordemødre og kontaktjordemødre
2. februar 2024:	Jordemoderforeningens bachelor- og kandidatspecialeprisoverrækkelse
13. marts 2024:	Obstetrisk kodning, forskning og kvalitetssikring
21. marts 2024:	Faglig dag for privatansatte jordemødre
28. maj 2024:	Faglig dag for privatpraktiserende jordemødre inkl. generalforsamling
30. maj 2024:	Faglig dag for jordemødre der arbejder med tab – fokus på tabskonsultation
3. oktober 2024:	Faglig dag skemalæggere
14. november 2024:	Faglig dag for uddannelsesansvarlige jordemødre og kontaktjordemødre
7. januar 2025:	Webinar om pensionsforhold for privatpraktiserende jordemødre
16. januar 2025:	Første møde i jordemoderfagligt ledelsesnetværk for vicechefjordemødre
25. februar 2025:	Faglig dag for privatpraktiserende jordemødre
25. februar 2025:	Faglig eftermiddag om prænatal tilknytning
28. februar 2025:	Jordemoderforeningen inviterer til debat om kønsneutralt sprog, inklusion og ligestilling (virtuelt)
20. marts 2025:	Faglig dag for privatansatte jordemødre
9. april 2025:	Obstetrisk kodning, forskning og kvalitetssikring
3. juni 2025:	Første netværksmøde og faglig dag for afdelingsjordemødre / KJS'ere i Region Østjylland.

Formålet med turnéen var at samle erfaringer og input fra jordemødre i alle funktioner og ansættelsesformer, og bruge dem aktivt i foreningens strategiske arbejde med at styrke faget indefra.

Samtale om sprog, køn og abortlovgivning

I februar 2025 inviterede Jordemoderforeningen til et virtuelt arrangement med fokus på sprogbrug i den nye abortlovgivning. Anledningen var foreningens høringssvar, hvor man anbefalede at genindføre ordet kvinde i lovteksten, som anerkendelse af den historiske kvindekamp og for at undgå at reducere gravide til en neutral betegnelse. Samtidig blev det foreslået at præcisere, at loven også omfatter personer med en livmoder, som ikke identificerer sig som kvinder.

Arrangementet bestod af en samtale mellem forkvinde Lis Munk og jordemoder Liv Abildstrøm, der i et debatindlæg i ni-chemediet Sundhedsmonitor havde kritiseret foreningens sprogvalg. Debatten satte fokus på, hvordan vi som faggruppe taler om køn, identitet og rettigheder, og hvordan vi kan bygge bro mellem historiske kampe og nutidens kønsforståelser, samtidig med at vi favner alle, der har brug for de ydelser og rettigheder, som abortloven giver.

Jordemoderkaffe

'Jordemoderkaffe' blev lanceret i 2021 i kølvandet på corona-pandemien. Idéen var enkel: Et rum for korte, uformelle og fagligt fokuserede samtaler mellem formandskabet og gæster, der kunne følges live.

Erfaringerne viste, at størstedelen af "publikum" valgte at lytte frem for at se optagelserne, hvilket gav anledning til refleksion: Hvordan skal Jordemoderforeningen lyde?

Jordemoderkaffe har derfor i 2024 ændret format til en reel podcast, drevet af Jordemoderforeningens redaktør.

Bachelorprisen

Siden 2011 har Jordemoderforeningen uddelt Bachelorprisen som en hyldest til ny viden, nysgerrighed og faglig fordybelse blandt jordemoderstuderende. Prisen blev skabt med ét klart formål: At anerkende den originale faglige indsigt og de nye perspektiver, der opstår, når faget mødes med friske øjne og et åbent sind. Når jordemoderstuderende undersøger problemstillinger, formidler deres viden og foreslår løsninger, er det med til at løfte hele professionen.

Bachelorprojekterne vidner om en evne til at tænke nyt og kritisk, og om en stærk faglighed i udvikling. Jordemoderforeningen har derfor fastholdt uddelingen af prisen. Prisuddelingene er hvert år et opløftende og glædeligt arrangement.

Bachelorprisen uddeles hvert år til tre projekter, som udmærker sig særligt. Find vinderne og projekterne [her](#).

Kandidatspecialeprisen

Jordemoderforeningen ønsker at hyld fagets udvikling og anerkende, at jordemødre på mange forskellige måder er med til at dokumentere fagets kvaliteter.

Derfor har Jordemoderforeningen hvert andet år siden 2019 uddelt en pris på 10.000 kr. for det bedste kandidatspeciale blandt indstillede kandidatspecialer i de forgangne to år.

Vurderingen af de indkomne specialer sker i et udvalg blandt engagerede jordemødre, og arbejdet giver en virkelig spændende indsigt i, hvor mange forskellige facetter af jordemoderfaget, der undersøges og dokumenteres på højt fagligt niveau. Find vinder og projekt [her](#).

Jordemoderkaffe bød på følgende samtaler:

- Jordemoderkaffe om OK24 med Lisbeth Lint
- Jordemoderkaffe med Jeannette Øb o
- Jordemoderkaffe om OK24 med Heino Knudse
- Jordemoderkaffe om OK24 med aust Høgedahl
- Jordemoderkaffe om abortsam åd med Annika Frida Petersen
- Jordemoderkaffe om jo demødres forbeholdte virksomhedsområde



Tanja Lyth

ANSAT PÅ AARHUS UNIVERSITETSHOSPITAL OG TR SAMME STED
FORKVINDE FOR MIDTJYLLANDSKREDSSEN



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

Vi har fået forbedrede rammevilkår i vores kendt jordemoderordninger med bedre honorering af tiden, hvor man er til rådighed. Det har givet større arbejdstilfredshed og gjort, at der nogle steder er venteliste for at komme ind i en ordning.

Der er desuden kommet flere penge ud til lokallønsforhandlinger og en del af dem er brugt i vores kompetencemodel, som vi stadig arbejder på at udvikle. Kompetencemodellen er udfærdiget sådan, at den også kommer de jordemødre, der arbejder på kerneområdet, til gode.

Hvilke initiativer er der sket i jeres kreds for at højne arbejdsglæden og for at lette belastningen ved skæve vagter?

Vi har gang i flere ting. Vi udvikler fortsat på muligheder for nye vagtformer. For eksempel har vi alle arbejdspladser i regionen indført fl. xvagter, hvor jordemoderen kender de dage, hun skal arbejde, men først på dagen ved hvor og hvor længe, hun skal møde ind. Det er en populær vagttype, fordi usikkerheden i vagterne honoreres med færre ugentlige arbejdstimer.

Alle jordemødre i vagt har mulighed for at afspadsere ulemperne – altså have fast nedsat arbejdstid. Vi arbejder desuden for, at vi alle deles om vagtarbejdet på fødegangen og alle lægger timer på fødegangen også fx de uddannelsesansvarlige.

Vi har desuden fokus på seniorerne og det giver større arbejdsglæde og motivation til at blive lidt længere.

Hvordan har I mærket udmøntningen af midlerne fra finansloven 2022, der bl.a. blev givet til bedre normeringer?

Vi mærker midlerne fra FL22 ved, at beredskabet er blevet forbedret og der er kommet flere vagttag. Udfordringen er, at der er sparerunder og her risikerer vi at miste det øgede beredskab.

Hvordan er beskæftigelsessituationen i jeres kreds?

Vi er den region, der har flest ledige jordemødre og det betyder desværre, at vi ser flere tidsbegrænsede ansættelser i takt med at ledigheden vokser. Vi er i dialog med vores chefjordemødre om, hvordan vi kan få jordemødre ind i flere funktioner i regionerne, som jordemødre er fuldt kompetente til at varetage og ville skabe flere arbejdspladser

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

Vi skal arbejde for, at jordemødre bliver en del af det almen medicinske tilbud, som er beskrevet i sundhedsreformen. Her vil vores kompetencer kunne gøre gavn og sikre flere karriereveje for os.

Indsatsen for mere forskning i og bedre behandling for kvindesygdomme er en oplagt opgave for jordemødre. Vi har kompetencerne og vi er nok jordemødre til også at være med til at løfte denne opgave.

Helt konkret så har jeg aftalt møde med en af initiativtagerne bag Alliance for kvindesundhed, der er et tværpolitisk netværk.

“Vi er den region, der har flest ledige jordemødre og det betyder desværre, at vi ser flere tidsbegrænsede ansættelser i takt med at ledigheden vokser.”

JORDEMODERFORENINGEN SOM FAGFORENING

Indgåelse af trepartsaftale

I december 2023 faldt trepartsaftalen om lønloft for 7 mia. kr. til offentligt ansatte på plads. Pengene var særligt rettet mod grupper, som arbejder inden for sundhed og velfærd, og som er kendetegnet ved høj grad af vagtarbejde og store rekrutteringsudfordringer.

Efter måneders hårde forhandlinger både gennem vores hovedorganisation Akademikerne men også i mindre fora med deltagelse fra forhandlingsafdelingen lykkedes det at lande et resultat, hvor jordemødre blev anerkendt som en vital gruppe, der arbejder tæt på borgerne og har en meget høj andel af vagttungt arbejde.

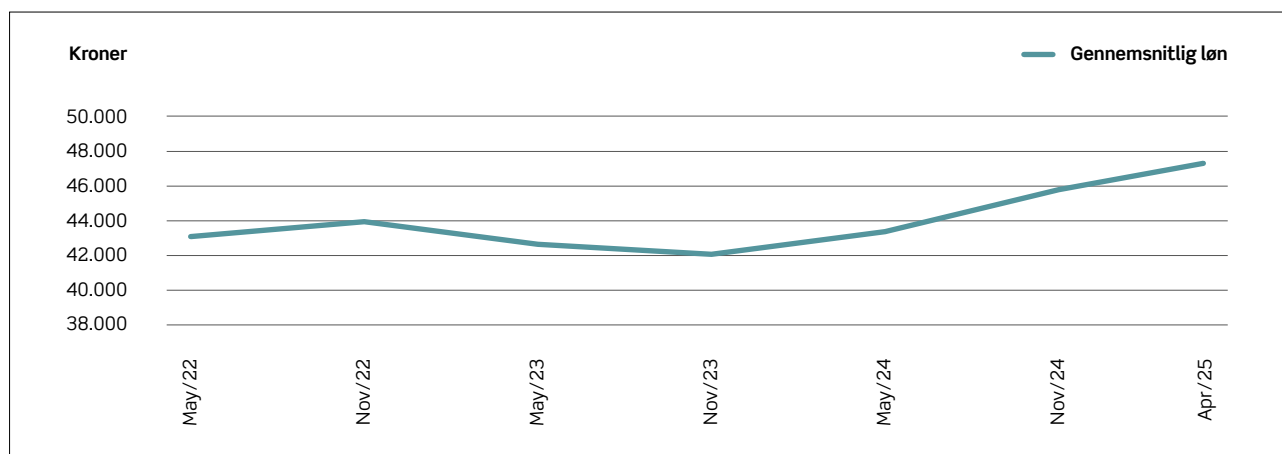
Treparten indebar, at den konkrete udmøntning af midlerne skulle aftales ved OK24.

OK24

Med midlerne fra trepartsaftalen, og en stor økonomisk ramme ved OK24, var der mulighed for reelle og væsentlige forbedringer ved overenskomstforhandlingerne.

Resultatet indebar, at reallønnen i OK24-perioden (1. april 2024 - 31. marts 2026) blev sikret og hævet på tværs af alle områder med overenskomst (stat, kommuner og regioner) og at pensions-

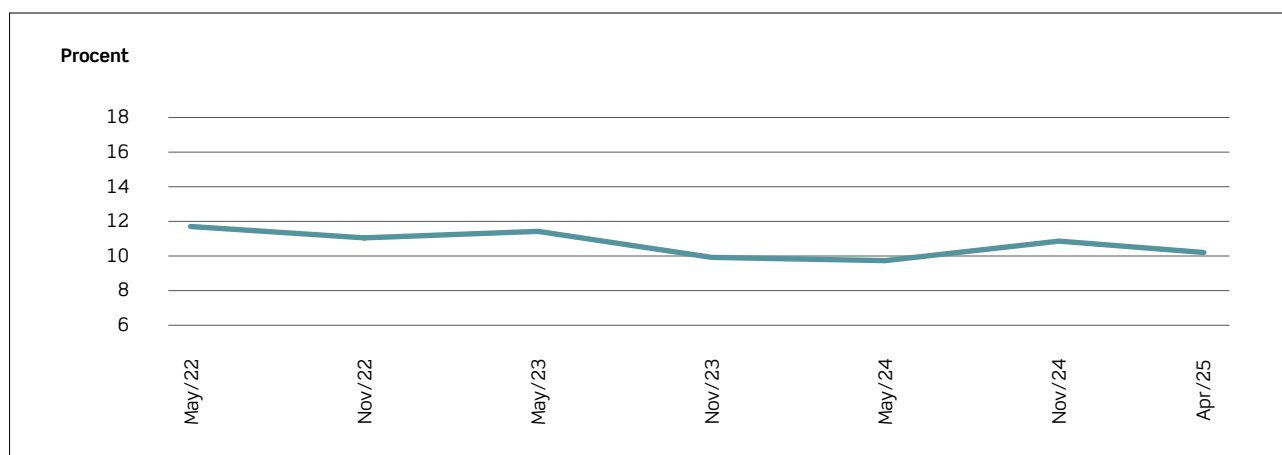
FIGUR 2. UDVIKLING I SAMLET LØN - BASISJORDEMØDRE ANSAT I REGIONERNE 37 TIMER UGENTLIGT*



*Grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, særydelser, feriegodtgørelse og pension.

Kilde: KRL/Sirka. Omfatter jordemødre på basisoverenskomst minus atypiske ansatte, uddannelsesjordemødre og kandidater ansat efter protokollat om kandidater.

FIGUR 3. UDVIKLING I LOKALLØNSANDEL - BASISJORDEMØDRE I REGIONERNE*



*Lokalløn som andel af fast løn. Lands gennemsnit

Kilde: KRL/Sirka. Omfatter jordemødre på basisoverenskomst minus atypiske ansatte, uddannelsesjordemødre og kandidater ansat efter protokollat om kandidater.

bidraget blev hævet. Der blev desuden indført mulighed for at råde over den del af pensionen, som overstiger 15 procent.

Der blev også aftalt en mulighed for opsparing af frihed, hvor 6. ferieuge, over- og merarbejde kan spares op over tid til et maksimum af 15 dage.

For jordemødre, som arbejder i regionerne, sikrede overenskomsten, at alle nu får deres første lønstigning efter 4 år mod de tidligere 8 år. Derudover blev særydelser for arbejde aften, nat og weekend hævet med 5 procent og der blev indført et tillæg til dem, der har mere end 300 timers vagtarbejde.

Max en nattevagt til gravide

OK24 indeholdt også tiltag omkring natarbejde, herunder særligt i forhold til gravide medarbejdere. Det blev aftalt, at når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges, så den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen. I de situationer kan og skal arbejdsgiveren omlægge øvrigt arbejde for en gravid medarbejder, fx til dagarbejde.

Det kan tage tid at finde gode løsninger på en sådan ændring og der er blevet arbejdet med dette i de lokale TRIO-udvalg.

Det kan også være svært for den enkelte jordemoder, når der kommer nye regler i et i forvejen svært puslespil, som et vagtskema er. Men vi må alle huske på, at aftalen bunder i bestræbelserne på at skabe et arbejdsmiljø, som passer på jordemoderens arbejdsmiljø.

Forlod Forhandlingsfællesskabet

I optakten til OK24 kunne man internt i Forhandlingsfællesskabet ikke blive enige om lønkravene på det kommunale og regionale område. Det førte til, at Akademikerne ikke var en del af forhandlingsaftalen til OK24. Efter OK24 meldte Akademikerne sig helt ud af Forhandlingsfællesskabet.

Lønudvikling og pension for regionalt ansatte ledere

Det er vigtigt, at også lederne som gruppe oplever, at deres løn svarer til arbejdsomfang og pres, og vi vil også i den kommende periode have øje for at styrke ledernes løn og arbejdsvilkår.

Ledere ansat på den regionale lederoverenskomst har også haft en markant lønudvikling i kongresperioden. Fra maj 2022 til marts 2025 er lederlønnen i gennemsnit stegt 11,1 procent.

Udviklingen ligger højere end udviklingen for jordemødre på basisoverenskomsten, hvilket primært skyldes faldende særydelser for jordemødrene, men også en udvikling i lokal løndannelse, som har været højere for lederne.

Forhandlinger og aftaler med private vikarbureauer

I foråret 2023 og igen i 2025 forhandlede Jordemoderforeningen fornyelse af vikaroverenskomsterne. Der har i perioden været fusioner blandt bureauerne og bureauer, der har meldt sig ind i brancheforeningen for vikarbureauer, og derfor ikke længere har en selvstændig virksomhedsoverenskomst.

Jordemødre ansat på lederoverenskomst i regionerne

	Maj 2022	April 2025	Ændring
Årsværk	76,5	80,0	4,6 procent
Gennemsnitlig løn*	60.088 kr.	68.333 kr.	13,7 procent

*Kilde: KRL/SIRKA. Indeholder grundløn, centrale og lokale tillæg, særydelser, pension og feriegodtgørelse.

I 2023 blev resultatet af forhandlingerne en samlet stigning på 7,8 procent over to år. Derudover blev pensionen ændret, så arbejdsgiverbidraget blev øget og egetbidraget sænket.

I 2025 blev resultatet en samlet stigning på 8,2 procent over tre år, samt en stigning i arbejdsgiverbidraget på pension. Foruden løn og pensionsstigninger er overenskomsterne blevet forbedret blandt andet med ret til frihed uden løn til barns 3. sygedag og mulighed for to børnebørn-omsorgsdage årligt uden løn mm.

Stadig ingen overenskomst med PLA

Jordemoderforeningen rettede igen i efteråret 2024 en henvendelse til PLA, (Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening) med henblik på at sikre overenskomstdækning af jordemødrene i almen praksis.

Det er tiende gang, at Jordemoderforeningen har forsøgt at få de praktiserende læger til at indgå overenskomst, men denne gang stod vi sammen med Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen i håbet om at få en fælles overenskomst på linje med andre sundhedsfaglige ansatte i almen praksis som fx sygeplejerskerne og bioanalytikerne.

PLA's bestyrelse behandlede overenskomstbegæringen efter et kort møde mellem de to parter forhandlingsdelegationer og meldte tilbage, at PLA fortsat ikke ser grund til at overenskomstdække de tre autoriserede sundhedsfaglige grupper.

Jordemoderforeningen har endnu ikke opgivet håbet, og vi arbejder fortsat på at jordemødrene skal sikres ordentlige arbejdsforhold under egen overenskomst.

Kendt jordemoderordninger

Kendt jordemoderordning (KJO) eksisterer fortsat i alle fem regioner, men med betydelige forskelle i udbredelse og organisering. I enkelte regioner er der sket udvidelser, mens andre steder – som Horsens og Aarhus Universitetshospital – har lukket ordninger af økonomiske årsager.

Tillidsrepræsentanter har i perioden forhandlet en række KJO-aftaler med henblik på at indarbejde forbedringer fra OK24, særligt vedrørende højere særydelser og vagttillæg. Det har dog flere steder været vanskeligt at opnå enighed, blandt andet grundet lokale budgetudfordringer og juridiske barrierer relateret til EU-regler om arbejdstid.

Trods udfordringer er KJO fortsat en attraktiv arbejdsform for mange jordemødre. De selvkørende teams og døgnvagter giver høj faglighed og fleksibilitet. OK24's nye regler for natarbejde under graviditet har dog medført organisatoriske ændringer i flere teams.

I december 2024 blev det politisk besluttet at styrke kendtheden og kontinuitet i svangreomsorgen. Med midler fra finansloven afsættes 19,1 mio. kr. årligt fra 2025 og frem, og kendt jordemoderordning fremhæves som mulig model. Det åbner mulighed for, at op mod 10.000 fødende årligt kan tilbydes kendtheden i deres graviditets- og fødselsforløb.

Akademiske jordemødre

Antallet af jordemødre, der tager en kandidatoverbygning med baggrund i jordemoderbacheloren, er stigende.

De akademiske jordemødre finder ansættelse meget bredt og ofte også uden for Jordemoderforeningens forhandlingsområde. Det kan skyldes, at deres kandidatoverbygning ikke er sundhedsfaglig, eller at de bliver ansat i stillinger uden for jordemoderfaget.

Udviklingen fra januar 2021 til og med februar 2025 viser en øgning i antal ansatte på 'Protokollat for kandidater' (der er en del af Jordemoderforeningens regionale overenskomst) fra 41 personer i januar 2021 til 69 personer i februar 2025.

Set i forhold til den samlede gruppe af jordemødre i regionerne, er kandidaterne gået fra at udgøre 2 procent i 2021 til 3 procent i 2025, mens vi ikke har tal for hvor mange, der er ansat efter AC-overenskomsten. Dem har vi i udgangspunktet heller ikke forhandlingsretten for, men får den overdraget i konkrete tilfælde, der tæller ca. en håndfuld om året.

I maj 2025 var der 30 kendt jordemoderordninger fordelt på alle fem regioner.

Region Syddanmark har flest ordninger med 16, fordelt på alle fem fødesteder.

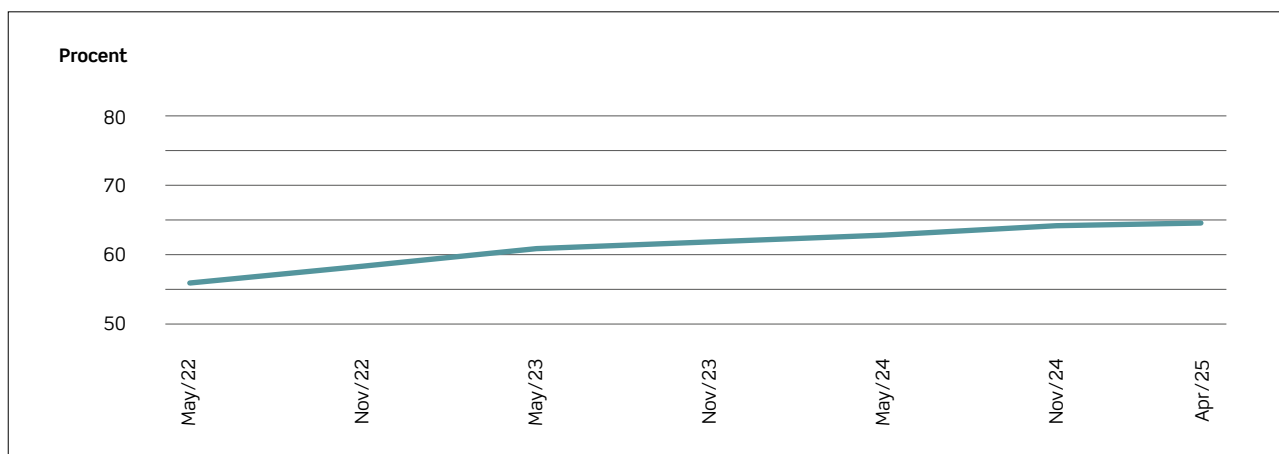
Region Midtjylland har 8 ordninger – men ingen på Aarhus Universitetshospital.

Region Nordjylland har 1 i Aalborg – men der arbejdes på nye modeller som led i en omstilling væk fra distriktsordninger.

Region Hovedstaden har 4 ordninger fordelt med 3 på Hvidovre og 1 på Herlev.

Region Sjælland har 1 ordning i Slagelse.

FIGUR 4. ANDEL FULDTIDSANSATTE BLANDT BASISJORDEMØDRE I REGIONERNE



Kilde: KRL/Sirka. Omfatter månedslønnede jordemødre på basisoverenskomst minus atypiske ansatte, uddannelsesjordemødre og kandidater ansat efter protokollat om kandidater.

Ændring i barselsloven

Barselsloven blev med virkning fra august 2022 ændret og statuerede dermed princippet om øremærkning af dele af retten til barselsdagpengene til hver af forældrene.

Dette skete for at sikre en større ligestilling mellem forældrene i forbindelse med barsels- og forældreorlov.

Vi kan allerede nu se, at en større andel af partnerne tager længere orlov end tidligere.

Jordemoderforeningen har fulgt implementeringen af den nye lovgivning med nysgerrighed og omhu. Regelsættet kan være svært at forstå og de lokale ledere, tilidsrepræsentanter og sekretariatet har haft en svær opgave i at få formlen og planlagt efter de nye regler på en forståelig måde.

Afskaffelse af Store Bededag

I begyndelsen af 2023 besluttede den nydannede regering med et snævert flertal at afskaffe Store Bededag som en fridag. Beslutningen blev gennemtruffet i Folketinget og uden inddragelse fra arbejdsmarkedets parter. Gennem lovgivningen blev alle grupper kompenseret lige meget, hvilket stod til at være et problem for jordemødre og mange andre faggrupper med meget vagtarbejde/forhøjede særydelser for arbejde på helligdage.

Ved OK24 lykkedes det at hæve compensationen for den mistede fridag, en compensation som er blevet lagt ind i ferietillægget.

Støtte til jordemødre i klagesager

Jordemødre kommer, trods vores forholdsvis lille faggruppe, på fjerdepladsen over faggrupper, der modtager en patientklage. Langt hovedparten af disse klager (80 procent) giver ikke anledning til, at der endeligt gives kritik af den enkelte sundhedsperson.

Alligevel kan det for den enkelte opleves som en yderst vanskelig situation at komme til at stå i - og være en del af - i den lange tid, det tager at behandle en patientklage.

Jordemoderforeningen oprettede derfor i 2021 'taskforce patientklagesag'. Taskforcen har siden hjulpet en lang række jordemødre, der har været involveret i patientklagesager. Hjælpen strækker sig fra faglige drøftelser om behandlingsforløbet, over hjælp til udarbejdelse af høringsvar til støttesamtaler, når det er svært at være i ventetiden.

Taskforcen har ligeledes afholdt syv møder rundt i landet i de jordemoderfaglige klubber på de regionale arbejdspladser om patientklager, ligesom der har været afholdt webinarer for ledere og undervisning på lederuddannelsen om de forhold, som særligt lederne skal være opmærksomme på i forbindelse med klagesagerne.

Et af de vigtigste formål med patientklagesystemet er at opnå læring, sådan at man forhåbentligt kan styrke patientsikkerheden. Det hidtidige system, hvor den enkelte patient selv kunne vælge, om vedkommende ville klage over hele behandlingsstedet eller den



Halvdelen af arbejdstiden er 'skæv'

Data kan beregnes ud fra forskellige vinkler og udgangspunkter.

Det stod klart, da Sundhedsstyrelsens rapport '**Kortlægning og analyse af normeringer på fødeområdet**' udkom med en opgørelse over jordemødres vagtbelastning, der var svær at genkende fra det virkelige liv på fødeafdelingerne. En af årsagerne til det skæve tal ligger i, at rådighedsvagter kodes som dagarbejde i kommunernes og regionernes særydelsesstatistik.

De anvendte data var overført direkte fra **Robusthedskommissionens** rapport. Jordemoderforeningen og Danske Chefjo demødre har derfor påpeget en mere nuanceret måde at opgøre data på både over for kommission og styrelse.

Danske Chefjo demødre gennemførte derfor en alternativ beregning, der bygger på opgørelser af vagt-arbejde i den kliniske virkelighed på Hvidovre med ca. 7.000 årlige fødsler, Gødstrup med ca. 3.000 årlige fødsler og Viborg med ca. 2.200 årlige fødsler.

Medtages arbejdstimer præsteret af jordemødre i døgnfunktioner udgør jordemødres samlede andel af vagter, der ligger om aftenen, natten og i weekender 46-49 procent. Det er det tal, Jordemoderforeningen kommunikerer fremadrettet.

enkelte sundhedsperson, bar dog i højere grad præg af at være et klagesystem frem for et læringsystem.

Jordemoderforeningen har derfor, sammen med en lang række andre sundhedsfaglige organisationer, været i dialog med Indenrigs- og Sundhedsministeriet om behovet for et ændret system.

Det førte til en ændring i lovgivningen og pr 1. januar 2025 trådte et nyt patientklagesystem i kraft. Igennem dette kan patienten som udgangspunkt kun klage over behandlingsstedet og altså ikke over den enkelte sundhedsperson. Dette skal gerne føre til færre personrettede klager og til mere fokus på læring i sundhedsvæsenet.

Arbejdsmiljø, arbejdsskadesager TRIO

TRIO-grupper, som består af arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøledere, er som noget nyt i perioden begyndt at modtage nyhedsbrevet TRIO-Nyt fra Jordemoderforeningen.

Formålet med TRIO-Nyt er at give alle i TRIO samme information, fordi der er forskningsmæssigt belæg for, at arbejdsmiljøindsatser, der baserer sig på fælles viden, har større sandsynlighed for succes og rodfastning af indsatsen.

Nyhederne har bl.a. handlet om projektet 'Rette kompetence til rette hænder', om relevant viden fra Branchefællesskab For Ar-

bejdsmiljø (BFA) og om relevante nye vejledninger fra Arbejdstilsynet, ligesom invitationer til webinarer og TRIO-dagen er gået denne vej.

Fokus har i perioden også været på information om både forskning og OK24-aftaler om tilrettelæggelse af natarbejde, på en måde hvor de ikke udgør en helbredsmæssig risiko.

I forlængelse heraf er det bemærket fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at foreningen har vist stort engagement i projektet '1001 Nat', der belyser konsekvenserne af natarbejde og forskellig tilrettelæggelse heraf.

Derudover har arbejdsmiljørepræsentanter løbende fået sparring på udfordringer af forskellig karakter.

Status på arbejdsskadesager

Jordemoderforeningen bistår fortsat vores medlemmer, der rammes af arbejdsskader i form af arbejdsulykker eller erhvervssygdomme. Hjælpen ydes hovedsagelig via vores eksterne arbejdsskadekonsulent, som har mange års erfaring med rådgivning og sagsbehandling indenfor arbejdsskadeområdet.

Arbejdsskadekonsulenten foretager en grundig forventningsafstemning med medlemmet og bistår med at udarbejde en skarp og præcis hændelsesbeskrivelse, som er et afgørende dokument i arbejdsskadesagens vurdering. Medlemmerne støttes desuden i dialogen med Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), herunder

med hjælp til at udfylde spørgeskemaer, gennemgang af afgørelser og eventuel klagebehandling i Ankestyrelsen (AST). Derudover ydes vejledning om sammenhæng med øvrige sociale systemer og sundhedssystemet.

Jordemoderforeningen yder hjælp til arbejdsskader i forbindelse med forløsning af børn. Der er typisk tale om skader i bevægelsesapparatet (hånd, 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. Derudover har der også været flere faldskader og nogle om håndeksem.

I kongresperioden har Jordemoderforeningen hjulpet tre medlemmer med at få deres psykiske skader anerkendt som en arbejdsulykke, hvilket ellers er vanskeligt med den aktuelle praksis på området.

Psykiske skader såsom belastningsreaktioner efter arbejdspress eller traumatiske oplevelser, og arbejdsudløst stress har generelt i kongresperioden fyldt blandt medlemshenvendelserne.

Ved siden af erstatningssystemet 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 i denne kongresperiode har vi rejst en sag overfor en regional arbejdsgiver, fordi vi mener, de kan gøres erstatningsansvarlig for en psykisk skade.

I kongresperioden har Jordemoderforeningen stødt på, at nogle arbejdsskader ikke er blevet anmeldt eller anmeldt for sent. Det skyldes blandt andet manglende viden om, hvad der er en arbejdsskade og manglende kendskab til Jordemoderforeningens medlemstilbud og bistand på området. Men baggrunden har også været, at ledere har vurderet hændelser som "hørende med til jobbet" som jordemoder – eller fordi ledere ikke har kendt til deres anmeldelsespligt.

Jordemoderforeningen har derfor besluttet at styrke indsatsen inden for arbejdsskadeområdet, herunder via en opdatering af hjemmesiden, artikel i Tidsskrift for Jordemødre og med undervisning af tillidsrepræsentanter og vicechefer.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

TRIO-dag

I efteråret 24' blev TRIO-grupper (Arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljøledelse) fra hele landet igen tilbudt en dag, hvor de fik inspiration, sparring og arbejdsro til at forbedre arbejdsforholdene for jordemødre. 60 medlemmer af TRIO-grupper fik drøftet værdien af generationsledelse, 4-dages arbejdsuge, selvtilrettelæggelse og behovet for et landsdækkende 'grønt netværk', hvor medlemmerne kan inspirere hinanden til mere bæredygtige afdelinger.

Uddannelse af tillidsrepræsentanter

Jordemoderforeningens strategi har som målsætning, at TR-uddannelsen skal være gennemført inden for 18 måneder efter, at tillidsrepræsentanten er tiltrådt.

1. januar 2023 trådte 18 nye tillidsrepræsentanter og TR-suppleanter til efter et TR-valg i slutningen af 2022. De nye tillidsrepræsentanter gennemførte fra den 16. januar - 30. august 2023 Jordemoderforeningens TR-uddannelse, der samlet varer ni dage.

Derudover har sekretariatet årligt holdt et 2-dages efteruddannelsesforløb, som tager afsæt i tillidsrepræsentanternes behov, fx i form af gennemgang af ny lovgivning, politiske udfordringer eller sparring på forhandling af lokale aftaler.

Fordi der løbende skiftes ud på tillidsrepræsentantposterne, har sekretariatet holdt to opsamlingsuddannelser, der komprimerer uddannelsen til tre dage. Dette for at sikre de nyvalgte et grundlag at udføre hvervet ud fra. De 15 deltagere i opsamlingsuddannelsen skal også deltage i den fulde uddannelse, som starter i januar 2026.

Den løbende opdatering af tillidsrepræsentanterne sker i dialog med sekretariatet, landskonferencen for kredsbestyrelser, årlig efteruddannelsen og via 8-10 årlige nyhedsbreve med relevant viden til tillidsrepræsentanternes virke. Nyhedsbrevene er som noget nyt i 2025 fulgt op af sparring på kvartalsvise webinarer, hvor forhandlingschef Klaus Groth-Andersen har drøftet de beskrevne temaer og svaret på spørgsmål i forhold hertil.

Antal jordemødre ansat i regionerne

	Juni 2022	April 2025	Ændring**
Årsværk*	1.597,6	1.836,6	+15,2 %

*Jordemødre ansat i regionerne på basisoverenskomst beregnet som årsværk.

**Den store stigning i antal årsværk skyldes, at de mange vakante stillinger blev ansat af jordemødre, der søgte tilbage til regionerne samt opnormering som følge af finanslovsmidler.



Sus Hartung

ANSAT PÅ RIGSHOSPITALET OG TR SAMME STED
FORKVINDE FOR HOVEDSTADSKREDSEN



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

Det er lykkedes os at indgå aftaler om normreduktion på alle fødeafdelingerne i Region Hovedstaden, på nær Bornholm. Det har været med til at øge antallet af fuldtidsansatte til 70 procent og giver jordemødrene en betydelig bedre økonomi og pensionsbidrag.

Vi har desuden forhandlet flere regionale aftaler om lønudvikling for basisjordemødre, afdelingsjordemødre, sonografer og uddannelsesansvarlige med master- eller kandidatuddannelse.

Mange opgaver er blevet fjernet fra jordemødre, mens der var størst mangel på os. Nu er vi ved at have stillingerne besat og derfor arbejder vi på, at jordemødre skal tilbage i deres felter uden for det akutte arbejde på fødeafdelingen og gerne med udvidelse til flere nye felter.

Vi har arbejdet for at forbedre jordemødrenes arbejdsmiljø og imødekomme et stigende fødselstal gennem åbning af en ny fødeafdeling på Bispebjerg Hospital.

Hvilke initiativer er der sket i jeres kreds for at højne arbejdsglæden og for at lette belastningen ved skæve vagter?

Vi har foreslået, at vagtbyrden skal fordeles bedre på alle ansatte og det har regionen lyttet til og har lanceret strategien 'fælles om vagtarbejdet'. Der har været udfordringer ved at føre strategien ud i livet, så vi har også foreslået 'delestillinger' mellem afdelinger, hvor belastningen er mindre hård end på fødegangen og andre afsnit. Det er lykkedes visse steder og for de jordemødre, som har delestillinger, er der betydeligt mindre sygefravær og meget mere arbejdsglæde. Men det er fortsat en udfordring at få alle til at forstå jordemødrenes benhårde arbejde både dag og nat.

Derfor arbejder vi for, at afdelingsledelserne, virksomhedsledelserne, administrationen og politikerne forstår, at jordemødres arbejdsvilkår er voldsomt udfordrende af flere årsager.

Hvordan har I mærket udmøntningen af midlerne fra finansloven 2022, der bl.a. blev givet til bedre normeringer?

Vi har været i en kæmpe rekrutterings- og fastholdelseskriser og derfor har vi sandsynligvis ikke mærket så meget til finanslovs-pakken udover, at der er etableret in-house fødeklinikker, hjemmefødselsordning og genetablering af efterfødselsklinikker og der arbejdes på at etablere information i mindre hold.

Men vi oplever fortsat, at vores normeringer er alt for dårlige. Jordemødre i Region Hovedstaden bliver konstant bedt om at tage ekstra arbejde for at dække sygdom.

Hvordan er beskæftigelsessituationen i jeres kreds? Er der fokus på andre ansættelsesområder end i regionen?

Vi arbejder på, at jordemødre kan søge delestillinger/stillinger indenfor andre områder fx fertilitet og gynækologi; herunder abortområdet. Det vil sige, at vi aktivt forsøger at udvide beskæftigelsen blandt jordemødre og sikre at de kan blive ansat i flere forskellige områder med flere forskellige opgaver og meget gerne i kombination med opgaverne på fødeafdelingerne.

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

Det er vigtigt, at der bliver arbejdet for jordemødres udviklings- og ansættelsesmuligheder på de regionale arbejdspladser – udover at arbejde med fødslerne. Både for at sikre flere karriereveje og for at mindske vagtbyrden.

Vi vil også gerne have fokus på 'pausen', altså muligheden for reelt at holde pauser, der giver den restitution, som er nødvendig i et fag som vores, hvor vi konstant er i tæt patientkontakt.

“Vi arbejder på, at jordemødre kan søge delestillinger/stillinger indenfor andre områder fx fertilitet og gynækologi; herunder abortområdet.”

MEDIER OG SYNLIGHED

Høj troværdighed

Endnu engang toppede jordemødrene troværdighedsanalysen, da den blev udgivet i 2023 af Radius CPH. Undersøgelsen baserer sig på svar fra 2.000 respondenter fordelt i forhold til alder, køn, region og uddannelse.

Troværdighed er en vigtig faktor i al kommunikation. Troværdighed kommer af, at man gør det, man siger – og at man siger det, man gør og det er netop opskriften på den direkte og inddragende kommunikation, som jordemødre mestrer. Det bliver set og det er blevet honoreret gentagne gange i Radius' analyse af faggruppers troværdighed.

Troværdighed opnås også ved at kunne dokumentere og argumentere for de holdninger og forslag, vi kommer med. Derfor udarbejder Jordemoderforeningen løbende positionspapirer og analyser på aktuelle spørgsmål. I denne periode kan bl.a. nævnes, at foreningen har beskrevet konsekvenserne ved at forkorte jordemoderuddannelsen, vi har bidraget med viden og erfaringer fra andre lande osv. i debatten om en ændring af abortloven, og vi har sammen med Danske Chefjordemødre gjort opmærksom på misvisende tal over vagtbelastning i bl.a. Sundhedsstyrelsens analyse over normering på danske fødeafdelinger.

Mediebilledet

Den forrige periode fra 2020 til 2022 var præget af stor travlhed på fødegangene og oprør fra brugerne, der ikke længere ville finde sig i risikoen for ikke at have en jordemoder hos sig under hele fødslen og måske endda at blive afvist på det fødested, man var visiteret til.

Forholdene blev intenst beskrevet i medierne, der sammen med pres fra Jordemoderforeningen og forskellige organisationer og kampagne på de sociale medier fik politikernes bevågenhed. Resultatet var, at der blev afsat 485 millioner kroner på finansloven i 2022.

Det er ikke alle steder, at jordemødrene kan mærke den forbedring, som midlerne fra finansloven skulle give på arbejdsmiljøet og muligheden for at give den omsorg og behandling, der er brug for. Det skyldes blandt andet, at selvom der er ansat flere jordemødre på en afdeling, så er normeringen flere steder stadig for lav i forhold til opgaverne særligt i ferieperioder.

Det blev tydeligt i sommeren 2023, da et indlæg på sociale medier fra en uheldig mor, der havde mistet sit barn ifm. en igangsættelse, endnu en gang fik journalisternes opmærksomhed. Situationen på det pågældende fødested var præget af manglende dækning af vagterne og ekstrem travlhed. Stedets tilsidsrepræsentanter balancerede på bedste vis den vanskelige opgave det var at fortælle om de svære forhold på fødestedet med hensynet til

den berørte familie og den bekymring, det uvægerligt giver andre gravide.

Det er fortsat Jordemoderforeningens pressestrategi at være til rådighed for journalister med baggrundsviden inden for reproduktiv sundhed og at henvise videre til relevante kilder. Strategien gør, at mange journalister ser os som et oplagt sted at hente information om graviditet, fødsel, barsel samt om jordemødres arbejdsforhold samtidig med, at vi får mulighed for at få være med til at give jordemødre taletid.

Undersøgelse af medieforbrug

Undersøgelsen viste blandt andet, at der er et vist potentiale for at øge antallet af medlemmer, der følger Jordemoderforeningen på Instagram og at flere end halvdelen af medlemmerne læser Jordemoderforeningens nyhedsbrev hver eller næsten hver gang, men spredningen er stor på tværs af alder.

Sociale medier

Jordemoderforeningen er på Facebook, Instagram og LinkedIn.

På Facebook og Instagram poster vi nyheder fra foreningen, opslag om faglige events arrangeret af foreningen eller andre og artikler fra andre medier.

Tidsskrift for Jordemødre formidles også på vores sociale medier både som en bladrevision af hele bladet og som enkeltstående artikler.

I 2023 fik Jordemoderforeningen lavet en undersøgelse af medlemmernes medieforbrug.

Undersøgelsen viste, at Facebook er det sociale medie, som fleste jordemødre er på og dernæst kommer Instagram. Der er således også dobbelt så mange, der følger Jordemoderforeningen på Facebook end på Instagram.

I takt med, at der kommer relativt flere yngre medlemmer i Jordemoderforeningen, er der basis for at opgradere formidlingen på Instagram.

Inddragelse af medlemmer op til afstemning

Op til afstemningen om resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2024 fortalte vi ved en række grafikker med cases om, hvad jordemødre med forskellige funktioner, anciennitet osv. ville få ud af overenskomstresultatet.

Der var stor interesse for denne måde at formidle OK-resultatet på, hvilket viste sig ved mange spørgsmål og kommentarer til aftalen i kommentarfeltet.

Sammen med vores tilsidsrepræsentanter udnyttede vi interessen og satte en konkurrence i gang for at få så høj en stem-



meprocent ved urafstemningen som muligt. En grafik med et barometer viste næsten dagligt, hvor mange, der havde afgivet deres stemme. For hver gang barometret viste en stigning på yderligere 5 procents deltagelse, blev der udloddet chokolade til en afdeling. Kombinationen af at benytte gode grafikker, virkelighedsnære cases og let adgang til mere information om resultatet viste sig at være en succes målt på den samlede stemmeprocent, der kom helt oppe på 72,6 procent.

Nej til turbouddannelse

Da rygterne i december 2023 om, at regeringen ville forkorte en række professionsuddannelser med et halvt år, gik Jordemoderforeningen sammen om de lang række professionsuddannelser i aktion med kampagnen 'Nej tak til turbouddannelser'. Målet var at få politikerne på Christiansborg til at opgive planerne om at skære i uddannelserne og for Jordemoderforeningens vedkommende, at gøre det klart, at jordemoderuddannelsen i forvejen er megapresset både i teori og i praksis.

Måske var det kampagnen, der gjorde indtryk på politikerne, måske ikke. Uddannelserne blev forkortet, men kun med 15 ECTS-point svarende til tre måneder, hvilket er slemt nok.

Kampagnen viste, at organisationerne kan arbejde sammen, når det gælder.

Nyhedsbrevet

Jordemoderforeningen udsender Jordemoderforeningens nyhedsbrev til alle medlemmer samt til andre interesserede.

Nyhedsbrevet udkommer med to til tre ugers mellemrum og

indeholder nyheder fra foreningen, opdatering om nye anbefalinger og lovgivning fra ministerier, styrelser mv. og konkurrencer.

Ifølge undersøgelse af medlemmernes medieforbrug læser mere end halvdelen af Jordemoderforeningens medlemmer nyhedsbrevet hver gang eller næsten hver gang.

Andelen af medlemmer, der læser nyhedsbrevet hver gang eller næsten hver gang, er tydeligt stigende med alderen, og det er igen et hint til vores kommunikationsindsats om at tænke alle aldersgruppers behov ind.

Relancering af Tidsskrift for Jordemødre

I 2022 fik Tidsskrift for Jordemødre nyt visuelt udtryk og redaktionelt indhold.

Bladene lander nu i medlemmernes postkasser med et form- og farvesprog, der dominerer lige fra forside til sidste indholdsside. Processen med at relancere tidsskriftet udløste en lang række faste formater som fx 'En stjernekollega', der skulle sprede glæde og stolthed på tværs af alle kanaler i et presset fag i en presset tid.

Ønsket om at vidensdele og sprede den stigende mængde forskning, som jordemødre bidrager til, afspejler sig i formater som 'Mit håndværk' og 'Forskningens stemme'.

Fotos prioriteres til enkelte formater i bladet, mens kreative løsninger i form af organiske former og faste fotofiltre løfter resten af bladets visuelle udtryk på trods af et lille fotobudget.

Læserundersøgelse

Afledt af en debat på kongressen i 2022 om Tidsskrift for Jordemødres fortsatte udgivelse som trykt magasin og for at tage

temperaturen på relanceringen af tidsskriftet, fik foreningen i 2023 lavet en læserundersøgelse. Undersøgelsen viste blandt andet, at der fortsat er høj tilslutning til Tidsskrift for Jordemødre målt på både læseromfang og tilfreds-hedsgrad. Flere parametre scorer højt, men i særdeleshed troværdigheden af tidsskriftet samt niveauet af den faglige formidling.

Læserundersøgelsen viste også, at Tidsskrift for Jordemødre i høj grad har en positiv påvirkning af medlemmernes tilknytning til Jordemoderforeningen.

Adspurgte om, hvad medlemmerne ønskede sig, hvis Jordemoderforeningen fremadrettet skulle bruge de samme ressourcer på at lave indhold, ønskede 40 procent af medlemmerne at beholde otte fysiske udgaver af tidsskriftet om året. De resterende 60 procent ønskede ét ud af tre alternativer, som alle indebar færre fysiske udgaver af tidsskriftet.

Langt de fleste medlemmer modtager fortsat tidsskriftet i fysisk form og vil gerne fortsætte sådan. Der er dog tegn på, at andelen, der foretrækker digitale løsninger, har været stigende siden forrige læserundersøgelse i 2021. Samtidig viste læserundersøgelsen også, at læserne bruger en del tid på at lytte til podcast – især blandt de yngre medlemmer. Samme aldersgruppe udtrykte i læserundersøgelsen et ønske om at få adgang til tidsskriftets artikler i oplæst form som supplement til det trykte blad.

Tidsskrift for Jordemødre kan også læses på nettet og det formidles i digital form på vores platforme.

Nye tider, nye kanaler

Som følge af læserundersøgelsens resultater og debatten på kongressen satte Jordemoderforeningen i 2024 gang i et projekt, som skulle gøre en stor del af tidsskriftets artikler tilgængelige på lyd samt producere podcasts til medlemmerne.

Hovedbestyrelsen besluttede efter en præsentation af projektet, at målet skulle være at reducere udgivelserne af Tidsskrift for Jordemødre fra otte til seks udgivelser om året og bruge de dermed udløste mandetimer til at producere mindst otte podcast om året og indlæse alle relevante tidsskriftsartikler.

Podcasten skulle invitere gæster i studiet til samtaler om aktuelle jordemoderfaglige emner, fagpolitik og forskning. Her cirka et år inde i projektet har en lang række gæster allerede været igennem Jordemoderforeningens mobile studie for at medvirke i podcasts med emner som 'dystoci', 'livet som selvstændig jordemoder', 'stress' og 'jordemoderstuderendes professionstanker'. Målsætningen om otte årlige podcasts holdes og der oplæses flere artikler end målsætningen. Foreløbige tal peger i retning af, at op mod en tiendedel af alle jordemødre i en eller anden form lytter med, men en egentlig måling af lyttertal er ikke lavet.





Vibeke Spring Lafrenz

CHEFJORDEMODER PÅ HERLEV HOSPITAL
FORKVINDE FOR LEDERKREDSSEN



Hvad er det vigtigste, der er sket i Lederkredsen i denne periode?

Lederkredsens bestyrelse har i mange år været sammensat af ledere, som primært har haft ansættelse i Østdanmark. Det har betydet at der har været en skævvridning ift. repræsentationen ind i hovedbestyrelsen og dermed Jordemoderforeningen og det har haft betydning for de temaer og udfordringer, vi har drøftet. Men siden 2024 har vi haft en bestyrelse, som har været bredt repræsenteret fra alle fem regioner.

Vi har etableret et særligt tilbud til vicecheferne sammen med Jordemoderforeningen, hvor de har adgang til kursus i fx ansættelsesret og hvor der er tilbud om et sparringsforløb. Det er supergodt, og jeg vil gerne gå videre til også at tilbyde en værktøjskasse til cheffjordemødrene og ledere generelt, der fx kunne indeholde viden om AI.

Hvordan er situationen omkring rekruttering og fastholdelse af ledere?

Det er svært at sige noget om sådan generelt. Mit indtryk er at det er nogenlunde stabilt. Dog har der siden OK24 været et større fokus på lederes lønvilkår, som desværre ikke har fået de samme stigninger som basisjordemødrene.

Hvilken betydning har midlerne fra finanslov 2022 haft for afdelingernes mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet og dermed kvaliteten af svangreomsorgen?

Det er altid godt, at politikerne tildeler vores område penge. Midlerne fra 2022 har været med til at give svangreomsorgen og normeringerne et løft, hvilket har medvirket til at arbejdsglæden er steget og at arbejdsmiljøet er forbedret.

Med midlerne fra finanslov 2022 blev der indført rettigheder i svangreomsorgen – fx ret til to dages indlæggelse i barslen for førstegangsfødende og ret til hjemmebesøg. Er det en fordel for jordemoderledere, at der er indført rettigheder i svangreomsorgen?

Både og. Man kan godt opleve, at ens ledelsesret bliver kompromitteret, når politikerne pålægger os at indføre en rettighed, hvor vi måske mener, at pengene kunne bruges bedre på andre områder til fordel for kvinderne. På den anden side, så får kvinderne en rettighed, der er afskærmet. Det er nu engang sådan, at det er et vilkår som cheffjordemoder på et offentligt sygehus, at man er politisk styret.

Nævn to områder, som du mener, at der skal være særlig opmærksomhed på i den kommende kongresperiode?

Vi skal se på organiseringen af chef- og vicecheffjordemødrene og dermed vores repræsentation ind i foreningen. Jeg ser gerne, at ledere får en mere uformel tilknytning til foreningen samtidig med, at vi erkender, at alle jordemødre – også cheferne – hører til Jordemoderforeningen. Jeg ser et netværk for ledere i regi af foreningen, samtidig med at vi – foreningen – skal have en relation til Danske Cheffjordemødre, der opstod under Corona og lever videre med alle danske cheffjordemødre som medlemmer. Det er vigtigt, at vi som chefer har en stemme ind i de sundhedspolitiske debatter og beslutninger.

“Vi skal se på organiseringen af chef- og vicecheffjordemødrene og dermed vores repræsentation ind i foreningen.”

NYT MATERIALE OM DET BREDE KOMPETENCEFELT

Billedet af hvad en jordemoder kan, skal nuanceres

Jordemødre er i dag ansat bredt indenfor svangre- og sundhedsområdet, flere og flere ansættes i lægepraksis og i kommunerne, slår sig ned som selvstændige med egen virksomhed eller arbejder som undervisere og forskere i alle områder af faget.

Der er dog stadig mange - også blandt arbejdsgivere - der tror, at jordemødre kun arbejder med graviditet og fødsler. Det er et billede, vi arbejder på at ændre, så omverden får indsigt i både jordemødres styrkede akademiske profil og på uddannelsens bredde.

Jordemødre kan være med til at løse en række af de opgaver, der vil komme med strukturændringerne i sundhedsvæsenet, hvor

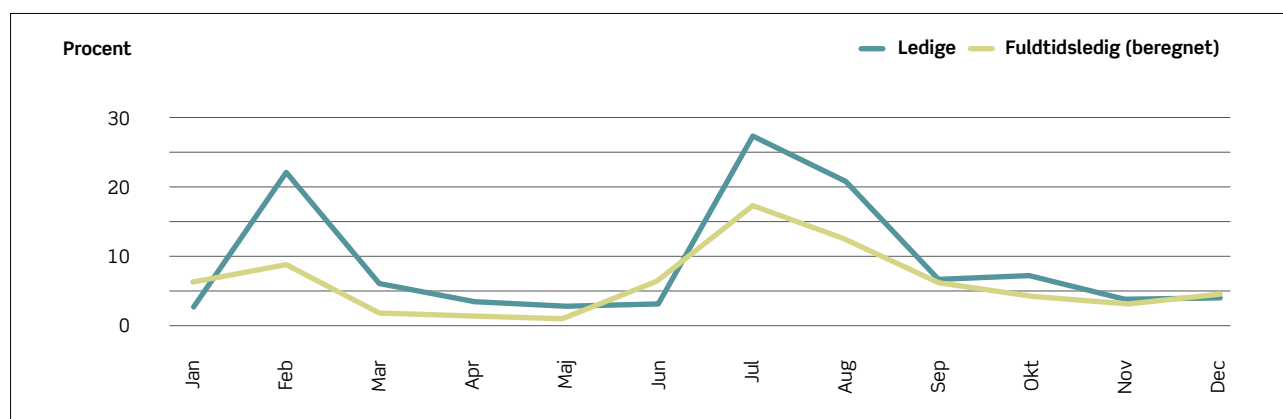
der lægges op til mere nærhed til sundhedsvæsenet, og til at flest mulige opgaver løses uden for sygehusene.

Jordemødre vil også kunne løfte mange opgaver på det almenmedicinske område, hvor der bliver brug for mere sundhedsfaglig arbejdskraft i takt med, at lægerne får flere opgaver fra sygehusene.

Strategi med flere fordele

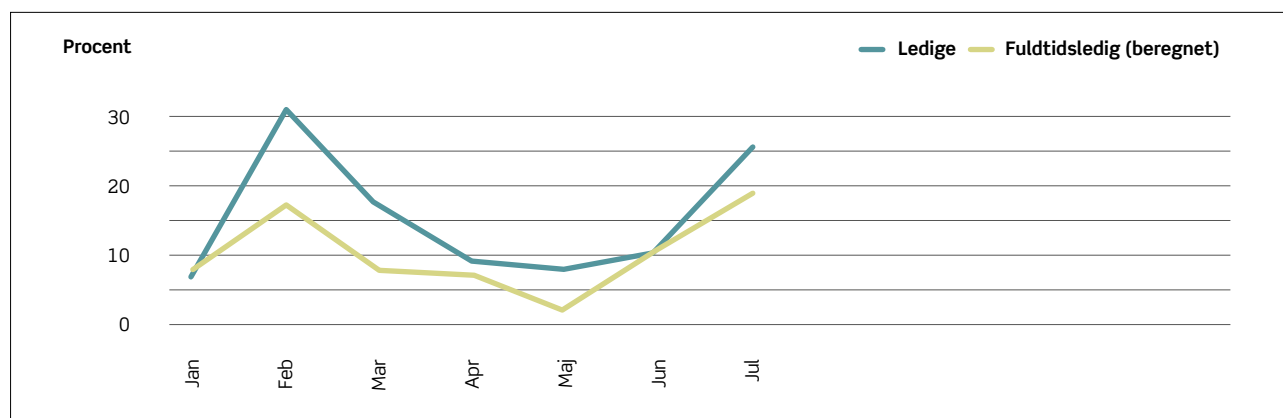
Regionerne har særligt i de østlige dele af landet haft svært ved at rekruttere jordemødre. Denne situation har nu ændret sig de fleste steder, fordi jordemødre søger tilbage til fødeafdelingerne, og som følge af at det relativt høje optag på uddannelserne.

FIGUR 5. LEDIGHEDSPROCENT FOR DIMITTENDER* I DSA PR MÅNED 2024



*DSA-medlem der har afsluttet sin uddannelse indenfor et år i den aktuelle måned

FIGUR 6. LEDIGHEDSPROCENT FOR DIMITTENDER* I DSA PR MÅNED 2025



*DSA-medlem der har afsluttet sin uddannelse indenfor et år i den aktuelle måned



Det gør, at mange nyuddannede starter deres arbejdsliv med en periode med ledighed eller i en tidsbegrænset ansættelse. Begrebet 'pendlerjordemoder' er også opstået som resultat af, at nyuddannede fra regioner med overskud af jordemødre pendler til jobs primært i Region Hovedstaden. Det kan være en løsning for nogen i et stykke tid, men kan også være en stor belastning, som vi skal være opmærksomme på.

Billedet af hvor og hvornår, der mangler jordemødre, og af hvor og hvornår jordemødre har svært ved at få ansættelse, ændrer sig hurtigt.

Jordemoderforeningens strategi er at være med til at åbne dørene til flere ansættelsesområder, som jordemødre qua grunduddannelse evt. efteruddannelse og kortvarig træning kan søge ind på. Det gør vi ved at åbne omverdens øjne for, at jordemødre kan meget andet end at tage imod fødsler og ved at henlede politikeres og andres opmærksomhed på, at jordemødre kan bidrage til at løfte kvaliteten i sundhedsvæsenet bredt.

Med denne strategi kan vi også være med til at udvide jordemødres karrieremuligheder samtidig med, at der skabes flere ansættelsesområder for jordemødre med ingen eller lav grad af vagtarbejde.

Nyt materiale om jordemødres brede kompetencefelt

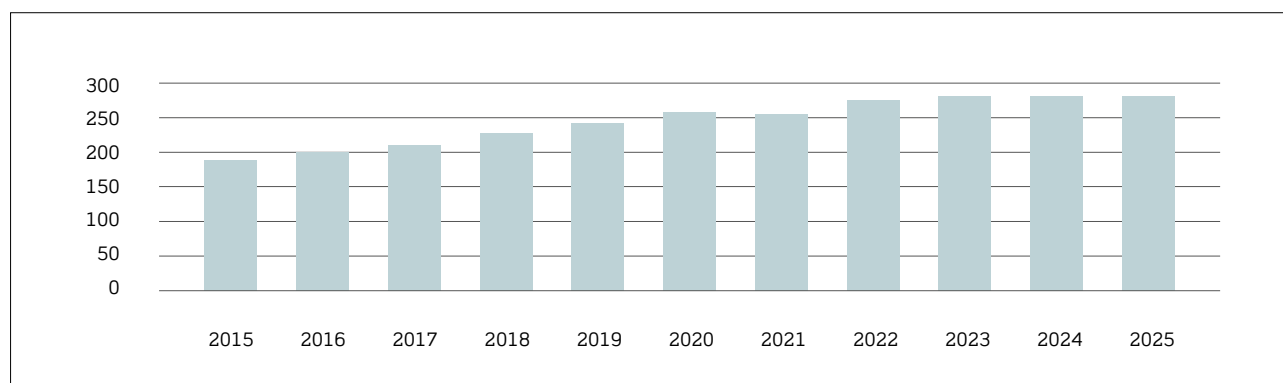
Jordemoderforeningen udgav i 2017 pjecen 'Jordemødre i Lægepraksis', der gennem cases med jordemødre i lægepraksis og udtalelser fra deres arbejdsgivere dokumenterer, hvorfor jordemødre er eftertragtede i lægepraksis.

Pjecen har været meget brugt af jordemødre, der søger ansættelse i lægepraksis.

Der er stadig stor efterspørgsel på yderligere materiale, både fra medlemmer og fra kredse, og derfor har vi produceret nyt. Materialet består af en folder, der generelt fortæller om jordemoderuddannelsen og jordemødres kompetencer samt en række cases på enkelttark, der kan lægges ind i folderen og skiftes ud efter behov og fokus.

På denne måde er materialet fleksibelt og kan udvikle sig med nye cases. Materialet kan bruges både til interessevaretagelse overfor kommuner, regioner og andre arbejdsgivere – og for det enkelte medlem, fx som et element i en ansøgning.

FIGUR 7. SAMLET ANTAL OPTAGNE PÅ JORDEMODERUDDANNELSEN 2015-2025





Cecilie Søby Thorsen

JORDEMODERSTUDERENDE PÅ KØBENHAVNS PROFESSIONSHØJSKOLE
FORPERSON FOR DE JORDEMODERSTUDERENDES LANDSSAMMENSLUTNING JSL



Hvad har for dig som repræsentant for de jordemoderstuderende været de vigtigste emner, der har været behandlet i hovedbestyrelsen i denne periode?

Regeringens uddannelsesreform har fyldt meget, fordi den direkte påvirker kvaliteten af jordemoderuddannelsen. Reformen indebærer en forkortelse af uddannelsen med tre måneder, hvilket vi som studerende oplever som en reel forringelse fordi jordemoderuddannelsen er i forvejen meget stoftung JSL har arbejdet målrettet på at skabe politisk opmærksomhed om konsekvenserne – blandt andet gennem demonstrationer foran Christiansborg, debatindlæg og aktiv kommunikation på sociale medier.

Et andet vigtigt emne har været arbejdet med vores holdningspapir om normkritik. For mig er det centralt, at vi som studerende er med til at præge retningen for, hvordan jordemoderfaget skal udvikle sig – ikke kun fagligt, men også i forhold til værdier og mødet med patienter og pårørende. En milepæl har været, at JSL i denne periode har bidraget til at sætte normkritik tydeligt på den jordemoderfaglige dagsorden – både i uddannelsesregi og i bredere faglige sammenhænge.

JSL har kun haft sæde i hovedbestyrelsen i denne kongresperiode. Oplever du, at du får plads og taletid og at de emner, I gerne vil have taget op, bliver taget seriøst?

Svaret er et klart ja. Jeg oplever, at der på møderne bliver sat tid af til JSL, og at vi har reelle muligheder for at deltage på lige fod med de øvrige kredse i hovedbestyrelsen. Det giver plads til at bringe de studerendes perspektiver ind i diskussionerne, og de emner, vi rejser, bliver mødt med seriøsitet og interesse. For mig bekræfter det, at det giver stor mening, at vi som studerende har en fast plads i hovedbestyrelsen.

Hvordan kombinerer I jeres mere aktivistiske arbejde (underskriftindsamlings, happenings mv.) med arbejdet i hovedbestyrelsen?

Som studenterorganisation er det naturligt for os at arbejde

aktivistisk gennem underskriftindsamlings, happenings, kampanjer og sociale medier – og vi oplever, at Jordemoderforeningen rummer denne side af os. Det giver plads til, at JSL både kan have en aktivistisk stemme og samtidig være en konstruktiv samarbejdspartner i hovedbestyrelsen. Aktivisme skaber opmærksomhed om de studerendes vilkår og budskaber og giver os ørenlyd i medierne, på uddannelsesstederne og hos beslutningstagere. Vi har oplevet at have andre holdninger end resten af hovedbestyrelsen – eksempelvis i forhold til retorikken omkring abortlovgivningen – men disse forskelle har i sidste ende ført til gode og respektfulde drøftelser. Vi oplever, at Jordemoderforeningen giver plads til både uenigheder og aktivistiske tiltag. Dermed bliver aktivismen ikke en modsætning til det formelle arbejde, men en vigtig styrke, der giver energi og gennemslagskraft til JSL's rolle som de jordemoderstuderendes stemme

Hvilke to emner er de vigtigste for dig at få op i hovedbestyrelsen i den kommende periode?

Det vigtigt, at vi – i samarbejde med hovedbestyrelsen – bliver ved med at synliggøre konsekvenserne af en forkortelse af uddannelsen og arbejder for, at reformens intentioner om højere kvalitet, fleere timer og bedre praktikforløb faktisk bliver indfriet i praksis.

Derudover er det helt centralt, at vi får mere viden om, hvordan de jordemoderstuderende har det på tværs af landet. Mange oplever et stort pres både fagligt og personligt, og derfor er der brug for en systematisk indsats – fx gennem en trivselsundersøgelse Resultaterne skal bruges til at identificere konkrete områder, hvor vi kan forbedre rammerne for de studerende, både på uddannelsesstederne og i klinikken.

Jeg ser et stort potentiale i, at JSL kan spille en endnu mere aktiv rolle i hovedbestyrelsen. Vi kan bidrage med engagement, nye perspektiver og et stærkt studenterblik, som både kan kvalificere drøftelserne og styrke sammenhængen mellem de jordemoderstuderende og Jordemoderforeningens hovedbestyrelse.

“Jeg oplever, at der på møderne bliver sat tid af til JSL, og at vi har reelle muligheder for at deltage på lige fod med de øvrige kredse i hovedbestyrelsen.”

TILBUD TIL MEDLEMMER, REKRUTTERING OG MOTIVATION



Fordelskort viser fordele ved at være medlem

I efteråret 2022 nedsatte hovedbestyrelsen en mindre arbejdsgruppe med fokus på initiativer til medlemsrekruttering og motivation til at forblive medlem. Gruppen besluttede blandt andet at lave to kommunikationsindsatser.

Den ene indsats rettede sig mod alle medlemmer og potentielle medlemmer og var en informationskampagne på Facebook om fagforeningernes fordele. Formatet var en kort beskrivelse af en fordel, efterfulgt af afsluttende kommentar: 'Kan du se fidusen? Meld dig ind her'.

Den anden indsats retter sig mod tillidsrepræsentanterne og består af en række kort med information om forskellige emner og fordele ved at være medlem af en fagforening, som kan bruges i dialogen med jordemødre om fordelene ved at være medlem af Jordemoderforeningen. Heraf navnet: Fordelskort.

"I love you calls" – samtaler med nyuddannede jordemødre

I oktober 2023 gennemførte Jordemoderforeningen en ringerunde til nyuddannede jordemødre fra årgang 2023. Initiativet, der internt fik kælenavnet "I love you calls", havde til formål at styrke kontakten til de nye medlemmer og få direkte indblik i, hvordan foreningen bedst kan understøtte dem i overgangen fra studie til arbejdsliv. Ringerunden var en del af et målrettet fokus på nyuddannede, hvor

Jordemoderforeningen ønsker at skabe stærkere bånd og mere relevante tilbud til den nye generation af jordemødre.

Ud af 159 nyuddannede jordemødre, som er medlemmer af Jordemoderforeningen, deltog 107 i samtalerne.

Samtalerne gav indblik i de nyuddannedes behov. Mange udtrykte et ønske om mere tydelighed i, hvad Jordemoderforeningen konkret kan hjælpe med, især i forhold til løn, vagter, nattearbejde og håndtering af svære forløb. Flere efterspurgte også støtte til forståelse af lønsedler, og ikke mindst: at blive "taget mere i hånden" i de første måneder i arbejdslivet.

Andre løftede blikket mod fremtiden og foreslog mere karriererådgivning, inspiration til, hvordan man kan bruge sin uddannelse bredere, og flere faglige kurser målrettet deres behov.

Barsels gave med oplysning om rettigheder under barsel

For at styrke barslende jordemødres tilknytning til foreningen og give dem en kærlig påmindelse om, at de ikke er glemt af hverken arbejdspladsen eller foreningen, når de hygger sig på barsel, fik sekretariatet fremstillet 300 babybadehåndklæder med hætte og foreningens logo i efteråret 24'.

Hertil blev lavet et kort, der beskriver fordele og relevansen af en fagforening – også under barsel. Håndklæderne var meget populære og der måtte bestilles 300 ny allerede i starten af 2025.

Fagklubber som kollegiale fora

I efteråret 2022 tog Jordemoderforeningen et vigtigt skridt i retning af at styrke fællesskabet og den faglige identitet blandt de jordemødre, som arbejder udenfor det regionale felt, hvor størstedelen af foreningens medlemmer er ansat.

To nye fagklubber blev etableret: én for privatansatte og én for privatpraktiserende jordemødre. Formålet var klart: At skabe et fagligt og kollegialt forum, hvor medlemmer med andre arbejdsformer, arbejdsområder og ansættelsesvilkår kunne finde støtte, sparring og indflydelse.

Baggrunden for fagklubberne var en erkendelse af, at jordemødre som f.eks. driver selvstændig virksomhed eller arbejder i lægepraksis, ofte står med andre vilkår og behov end kolleger i det regionale sundhedsvæsen. Fagklubberne blev derfor tænkt som platforme, hvor netop disse medlemmer kan få mulighed for at påvirke foreningens tilbud og prioriteter, så de afspejler deres virkelighed og ønsker.

Klubberne arbejder med en aktiv bestyrelse. I samarbejde med Jordemoderforeningens faglige konsulent, tilrettelægger fagklubberne faglige arrangementer og andre relevante initiativer. Jordemoderforeningen understøtter arbejdet gennem sekretariatsbistand og økonomisk støtte, og både næstformand og konsulenter deltager løbende i dialogen med klubbens bestyrelser.

Fagklub for privatansatte jordemødre er domineret af jordemødre, der arbejder i almen praksis, hvilket også afspejles i arrangementernes indhold.

Tilbud til fagklubbernes medlemmer

I Fagklub for privatpraktiserende jordemødre arbejdes der fortsat målrettet med at udvikle konkrete tilbud, som understøtter medlemmernes hverdag og virke. Et af de nye tiltag er en opstartspakke, der skal gøre det lettere at komme godt fra start som selvstændig jordemoder. Formålet er både at synliggøre Jordemoderforeningens eksisterende tilbud og at give praktisk hjælp i en ofte kompleks etableringsfase.

Derudover blev der i marts 2025 indgået en ny aftale med en uvildig advokat, som fremover står til rådighed for privatpraktiserende medlemmer med ansatte. Aftalen omfatter både rådgivning om ansættelsesret, kontrakter og personaleforhold, og advokaten kan desuden bidrage med oplæg og vejledning på kurser og webinarer. Advokatordningen evalueres løbende.

I dag, tre år efter oprettelsen af klubberne, er begge fagklubber stadig aktive og engagerede. De mødes typisk 1-2 gange årligt og fungerer som vigtige fora for erfaringsudveksling, faglig sparring og fællesskab. Tilbagemeldingerne fra deltagerne er entydige: Samtalerne og netværket gør en forskel.

Fagklubberne er et eksempel på, hvordan Jordemoderforeningen arbejder for at rumme fagets mangfoldighed samt sikrer, at alle jordemødre, uanset hvor og hvordan de arbejder, kan finde en plads og en stemme i fællesskabet.

Jordemoderforeningen yder et fast driftstilskud til klubberne, som dækker udgift. Der afholdes generalforsamling i klubberne hvert andet år i lige år – her vælges ligeledes en bestyrelse.

Netværk som redskab til udviklingen af faget

Jordemoderforeningen har en ambition om at være fagligt samlingspunkt for jordemødre. Med etableringen af nye netværksgrupper, som blev lanceret i efteråret 2024, er næste skridt taget i den retning.

Formålet med netværkene er at skabe rammer, hvor jordemødre med fælles faglige interesser og fokusområder kan mødes på tværs af arbejdspladser og regioner. Mange jordemødre arbejder i dag med afgrænsede funktioner og specialiserede opgaver, som kan opleves isolerende i det daglige. Her kan netværkene give inspiration, sparring og ny energi, og dermed bidrage til både faglig udvikling og øget arbejdsglæde.

Netværk er et vigtigt redskab til udviklingen af faget, og på sigt er det tanken, at netværkene skal kunne fungere selvstændigt drevet af medlemmerne selv. Men i opstartsfasen tilbyder foreningen støtte i form af facilitering, sparring, praktisk hjælp og økonomisk støtte til forplejning og eventuelle oplægsholdere.

Initiativet har allerede givet genlyd. Siden konceptets lancering har vi modtaget mange henvendelser fra medlemmer med idéer til nye netværk. Nogle netværk er allerede kommet godt i gang. Det drejer sig om netværk for vicechefjordemødre, netværk for afdelingsjordemødre og KJS'ere i det kommende Region Østdanmark, grønt netværk for jordemødre med interesse for bæredygtighed og netværk for udviklingsjordemødre og skemalæggere.

Introforløb til vicechefer

I 2023 lancerede foreningen et tilbud til vicechefer. Tilbuddet rummer et introforløb med professionel sparring, relevant uddannelse og webinarer, samt et område på hjemmesiden, der er dedikeret til viden for ledere, Lederforum.

Ledelse kræver, at man er klædt godt på til lederrollen og til at forstå det system, man nu skal agere i. Lederens sparringspartner er den lokale HR-afdeling, men HR er ikke altid nede i alle detaljer for jordemodergruppen. Derfor kan en leder komme til kort overfor en tillidsrepræsentant, som får målrette uddannelse af Jordemoderforeningen.

Jordemoderforeningens lederuddannelser er praksisnære og har fokus på overenskomster, arbejdstidsaftalen, ansættelsesret og forhandlingsteknik. Webinarerne har handlet om det nye patientklagesystem og aldersdiskrimination.



En barselgave i form af et baby-håndklæde og et kort med oplysninger om dine rettigheder under barsel – både i forhold til arbejdspladsen og i forhold til Jordemoderforeningen – har været en stor succes.

ØKONOMI, KONTINGENT OG MEDLEMSTAL

2022 startede dårligt med store tab på værdipapirer som følge af global uro på de finansielle markeder. Samtidig havde foreningen store engangsudgifter til IT-udvikling, kombineret med færre kontingentindtægter som følge af et stagneret medlemstal.

Jordemoderforeningen kom derfor ud af året med et underskud på 2,4 mio. kroner og foreningens egenkapital faldt fra 16,2 mio. kroner til 13,8 mio. kroner.

De finansielle tab blev dog hurtigt hentet ind, så billedet vendte allerede i 2023 med færre udgifter, flere kontingentkroner og kursgevinster, der gav et samlet overskud på 1,5 mio. kr., så egenkapitalen steg til 15,1 mio. kroner.

De store finansielle udsving har således været på værdipapirerne, de kongresvedtagne budgetter er blevet holdt med minimale udsving i hele perioden.

Den positive medlemsudvikling fortsatte i 2024, samtidig med der blev holdt igen med de administrative udgifter, og der blev høstet en stor besparelse ved flytning fra Kvæsthuset til Svend Aukens Plads. Jordemoderforeningen kom derfor ud af 2024 med et overskud på 1,7 mio. kroner og en egenkapital på knap 17 mio. kroner.

Det betyder, at foreningens konfliktkasse nu har en størrelse, hvor vi i tilfælde af konflikt kan leve op til kravene fra vores hoved-

organisation Akademikerne. Det betyder også, at det fremover er muligt at afsætte midler fra beholdningen til større investeringer, fx et nyt medlemssystem, der kan bidrage til en yderligere professionalisering af driften.

Medlemstal fra stagnation til fremgang

Jordemoderforeningens primære indtægtskilde er medlemskontingentet. Budgettet for 2022 var baseret på en forventet medlemsvækst, begrundet i et større optag på uddannelsen og dermed et rekordhøjt antal nyuddannede jordemødre.

Rekruttering af nye medlemmer gik da også som forventet, men samtidig betød et uroligt arbejdsmarked med ansættelsesstop og flugt fra de regionale stillinger også et øget antal udmeldelser.

I 2022 var der et samlet flow ind og ud af foreningen på omkring 225 medlemmer, så antallet af udmeldelser udlignede antallet af nye fuldt betalende medlemmer.

I 2023 begyndte kurven så småt at stige. 315 nye medlemmer mod 285 udmeldelser gav en beskedent nettotilgang og kontingentindtægter over budget. Dette skyldes blandt andet et tæt samarbejde med den nye studieorganisation JSL, der står for en stor del af organiseringsarbejdet på uddannelserne.

Medlemsudvikling 2022-2025*

Juli, 2022	2.313
Juni, 2023	2.278
Juni, 2024	2.341
Juni, 2025	2.450

*Aktive autoriserede medlemmer

I 2024 er tilgangen af nye medlemmer heldigvis gået bedre end forventet. En stor andel af de nye jordemødre er medlemmer, når de dimitterer, og samtidig er mange af de jordemødre, der havde vendt fødegangen ryggen på grund af travlhed og problemer med arbejdsmiljøet, vendt tilbage til de regionale arbejdspladser. Mange fødesteder er blevet opnormeret i personale, så der i 2024 blev ansat rekordmange jordemødre i regionerne.

Den positive udvikling afspejler sig i medlemstallet, da jordemødrene ikke blot er vendt tilbage til fødegangen men også til foreningen. Pr. 1. juni 2025 er medlemstallet på 3.260, hvoraf de 2.450 er aktive autoriserede jordemødre.

Fastfrosset kontingent siden 2014 presser økonomien

Jordemoderforeningens kongres besluttede i 2012, at medlemskontingentet skulle udgøre en stadig mindre andel af en jordemoders budget. I 2014 blev kontingentet derfor fastfrosset på det nuværende niveau på 610 kr. om måneden, uden indeksregulering.

Samtidig er foreningens driftsudgifter steget som følge af løn- og prisudvikling og et behov for mere rådgivning og flere tilbud til flere og mere differentierede medlemsgrupper. Indtægter ved et stigende medlemstal kompenserer kun delvist for de stigende

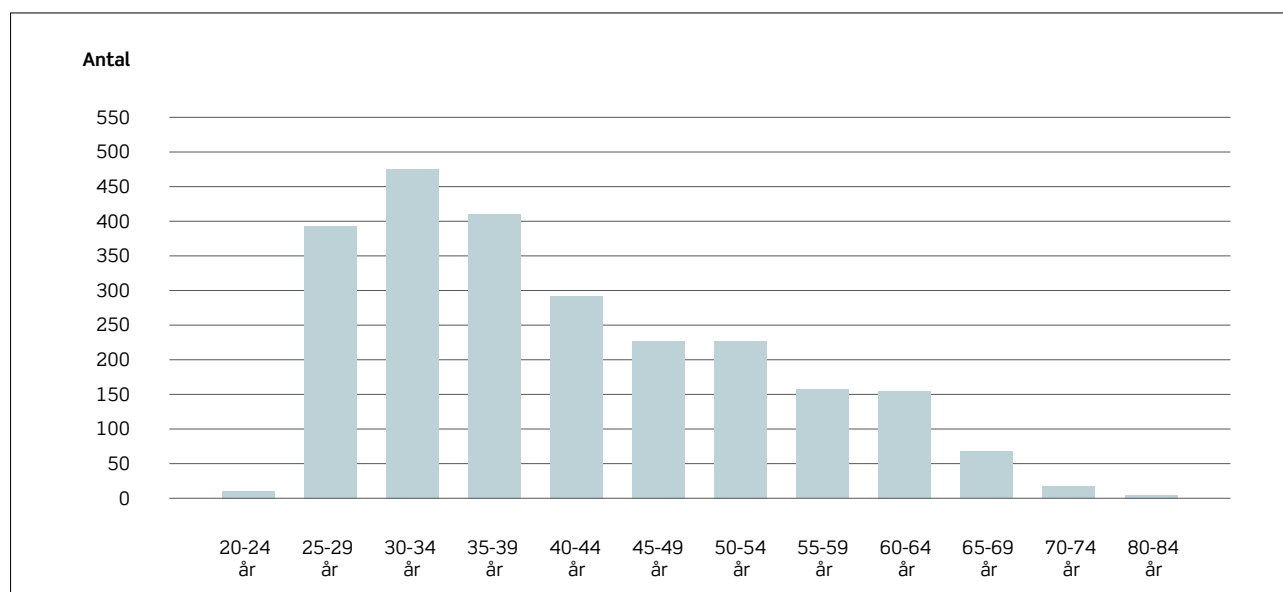
udgifter, og det har derfor været nødvendigt kontinuerligt at finde besparelser for at få budgettet til at hænge sammen, uden at det går ud over kvaliteten i foreningens arbejde.

1. januar 2024 steg fradraget for fagforeningskontingent fra 6.000 til 7.000 kroner om året. Det betød, at den faktiske pris for aktivt medlem efter skat blev nedsat fra 482 kr. om måneden til 460 kroner om måneden. På grund af det ekstra fradrag kunne kontingentet således være blevet øget med 22 kroner om måneden, uden at det ville have medført en ekstra udgift for medlemmerne.

Samtidig er løftet om, at kontingentet skal udgøre en stadig mindre andel af en jordemoders løn blevet indfriet, ikke mindst med udsigten til markante lønstigninger som følge af OK24 og treparts-aftale om løn. Kontingentet udgør nu 1,7 procent af den gennemsnitlige nettoårs løn (uden pension og særydelser) mod 2,2 procent i 2012. Hvis kontingentet i stedet var blevet reguleret i takt med lønnen, ville prisen være 160 kroner højere pr. måned end i dag.

Hovedbestyrelsen har derfor besluttet at gå til kongressen i 2025 med et forslag om en mindre regulering af kontingentet i budgetperioden 2026-2028.

FIGUR 8. MEDLEMMER AF JORDEMODERFORENINGEN FORDELT PÅ 5-ÅRSGRUPPER. JUNI 2025*



*Aktive autoriserede medlemmer



JORDEMODER FORENINGEN



August 2025

Layout: Mette Funck