

Jordemødrenes tilknytning til fødegangsarbejdet og øvrige beskæftigelse

Resultater af interviews og spørgeskemaundersøgelse
blandt jordemødre dimitteret i 2019 og 2020

Kære læser

I 2021 fik Jordemoderforeningen gennemført en undersøgelse med det formål at belyse jordemødres arbejdsveje i de første 5-6 år efter endt uddannelse – fra dimission i 2015-2016 og frem til 2021. Undersøgelsen viste, at en tredjedel af jordemødrene havde forladt arbejdet på fødegangene i løbet af perioden. Blandt dem, der forlod fødegangsarbejdet, var den gennemsnitlige tid til ophør tre år.

Resultaterne tegnede et klart billede: Jordemødre blev ikke i fødegangsarbejdet så længe, som der ellers havde været en udbredt opfattelse af. Undersøgelsen vakte betydelig opmærksomhed – både politisk og i det samlede danske sundhedsvæsen – og bidrog til en vigtig debat om arbejdsvilkår og fastholdelse.

Der er nu gået fem år siden offentliggørelsen, og meget er sket – både for det hold af jordemødre, der blev uddannet i 2015 og 2016, og i sundhedsvæsenet generelt.

I Jordemoderforeningen lægger vi vægt på at basere vores arbejde og vores stemme på et solidt og validt datagrundlag. Derfor har vi valgt at gentage undersøgelsen – denne gang blandt jordemødre, der dimitterede i 2019 og 2020.

Som noget nyt er spørgeskemaundersøgelsen suppleret med kvalitative interviews. Det giver et mere nuanceret indblik i de overvejelser og erfaringer, der præger overgangen fra studerende til nyuddannet jordemoder – og i de tanker om arbejdsliv og fag, som former de første år på arbejdsmarkedet.

God læselyst.

Med venlig hilsen



Lis Munk

Forkvinde for Jordemoderforeningen

Summary

Denne rapport præsenterer resultaterne af Jordemoderforeningens dimittendundersøgelse blandt jordemødre dimitteret i 2019 og 2020 fra de tre uddannelsessteder København Professionshøjskole (KP), University College Syd (UC Syd) og University College Nord (UC Nord). Undersøgelsen er en gentagelse af en tidligere dimittendundersøgelse fra 2021 og har til formål at skabe ny viden om jordemødres tilknytning til det regionale fødegangsarbejde 5-6,5 år efter autorisation, samt tjene som vidensdeling om deres jobmobilisering og øvrige beskæftigelse.

Undersøgelsen er gennemført som et mix-method design, bestående af en spørgeskemaundersøgelse og individuelle kvalitative interviews med jordemødre bredt geografisk repræsenteret. Af dimittenderne fra årgangene (n=311) besvarede 232 jordemødre spørgeskemaet, hvilket svarer til en valid svarprocent på 74,5 %. De gennemførte interviews blev benyttet til at nuancere de statistiske fund.

Resultaterne viser, at langt størstedelen af dimittenderne starter deres arbejdsliv på en regional fødegang. 68 % af respondenterne er i dag regionalt ansat, og blandt disse varetager 92 % fortsat fødegangsarbejde. Samlet set arbejder 66 % af jordemødrene med fødsler i en eller anden grad (dette inkluderer de jordemødre, der varetager fødsler i ikke-regionalt regi, samt udland), mens 34 % ikke længere varetager fødsler efter 5-6,5 år.

Det fremgår, at 36,2 % har forladt det regionale fødegangsarbejde i perioden, fra endt uddannelse til afslutning af nærværende undersøgelse, hvilket svarer til et årligt frafald på ca. 7 %.

Den gennemsnitlige tid fra autorisation til ophør, blandt dem, der ikke længere varetog regionalt fødegangsarbejde var 3,2 år.

Der var ikke statistisk signifikant forskel på ophør imellem årgangene i forhold til, om de dimitterede om sommeren eller om vinteren. Der sås dog overordnet en tendens til hurtigere frafald for sommerdimittender end for vinterdimittender, som dog heller ikke var statistisk signifikant.

Der tegnede sig regionale forskelle i forhold til jordemødrenes grad af frafald og fastholdelse i det regionale jordemoderarbejde. Jordemødre uddannet fra KP havde en statistisk signifikant højere risiko for at ophøre med fødegangsarbejde sammenlignet med UC Syd-dimittender, og denne forskel var konsistent over tid og uafhængig af dimittendårgang. Der var ingen forskel i risiko blandt UC Syd-dimittender og UC Nord-dimittender. Da denne forskel ikke er at finde, kan derfor uddrages, at KP adskiller sig markant fra de to andre uddannelsessteder.

De hyppigst angivne årsager til ophør eller overvejelser om at forlade fødegangen var travlhed og bemanding, weekendarbejde, nattevagter, lønvilkår samt høje følelsesmæssige krav. Interviews understøttede billedet af en arbejdsperiode præget af travlhed og bemandingsproblemer med bekymringer for patientsikkerhed. Mange jordemødre efterspørger et mere bæredygtigt arbejdsliv med

større fleksibilitet, bedre work-life balance, medindflydelse og mulighed for arbejdsfunktioner udover fødegangen. En del af jordemødrene fandt desuden ansættelse i andre beskæftigelser som lægepraksis, speciallægeklinik, som undervisere eller som fx selvstændigt erhvervsdrivende, hvor deres kompetencer og jordemoderfaglighed kom i spil.

Rapporten konkluderer, at frafaldet fra regionalt fødegangsarbejde fortsat ligger omkring en tredjedel efter 5-6,5 år, hvilket er på niveau med den tidligere undersøgelse.

Perioden efter at informanterne blev uddannet var præget af COVID-19-pandemien, der i sig selv gav øget belastning på fødeafdelingerne med mange ubesatte stillinger, særligt i Region Hovedstaden og Region Sjælland. Det generelt belastede arbejdsmiljø udløste øremærkede midler på Finansloven FL22, som blandt andet skulle give forbedringer, herunder flere jordemødre. Treparts- og overenskomstaftaler i slutningen af perioden (fra forår 2025) udmøntede sig i mærkbare lønløft til hovedparten af de regionalt ansatte jordemødre. Dette har dog selvsagt ikke haft betydning for de jordemødre, der havde valgt at forlade det regionale fødegangsarbejde forinden.

Rapport udarbejdet af:

Tine Elbek Bregninge
Projektansvarlig, ekstern konsulent
Jordemoder, cand.scient.san.stud

Anne-Mette Schroll
Forsknings- og Udviklingskonsulent i Jordemoderforeningen
Jordemoder, cand.scient.san, ph.d.

Indhold

1.0 Baggrund	6	4.0 Ophør fra fødegangsarbejdet	17
1.1 Opdragsgiver	7	Graf 1: Tid fra dimission til ophør af fødegangsarbejdet for de fire dimittendårgange	18
1.2 Formål	7	Graf 2: Tid fra dimission til ophør af fødegangsarbejdet stratificeret på sommer-og vinterdimittender	19
2.0 Metode	7	Tabel 9: Oversigt over alle jordemødre, der stadig varetager fødsler og deres uddannelsessted	20
2.1 Kvalitativ dataindsamling – Informanter	7	Graf 3: Tid fra dimission til ophør af fødegangsarbejdet stratificeret på de tre uddannelsessteder	20
2.2 Kvalitativ databehandling	8	5.0 Opråb – derfor forlod vi gangen og faget	22
2.3 Spørgeskemaundersøgelsen – Studiepopulation	8	<i>Travlhed og Bemanding</i>	22
2.4 Kvantitativ databehandling	9	Figur 2: Prioriterede årsager til at forlade eller overveje at forlade fødegangsarbejdet	22
2.5 Etik og hermeneutik	9	<i>Løn og aktivisme</i>	23
3.0 Analyse og resultater	10	<i>Et bæredygtigt jordemoderliv</i>	24
3.1 Population	10	Tabel 9: Beskæftigelsesområder for ikke-regionalt ansatte jordemødre	25
Tabel 1: Besvarelsesprocenten på de 12 dimittendhold	10	6.0 Konklusion	26
3.2 Varetagelse af fødegangsarbejde	11	6.1 Undersøgelsens begrænsninger	26
Tabel 2: Andelen af regionalt ansatte jordemødre, der varetager fødegangsarbejde	12	6.2 Perspektivering	27
Tabel 3: Andelen af samlede antal jordemødre, der varetager fødsler/fødegangsarbejde	12	Referencer	28
3.3 Regionale ansættelsesforhold	12	Bilag: Refleksiv Tematisk Analyse	29
Tabel 4: Oversigt over regionalt ansatte fødegangsjordemødres ansættelsesforhold	12	Boks 1: Foreløbig Koding	29
Tabel 5: Geografisk repræsentation over fødselstal og fødejordemødre (2024)	12	Model 1: Thematic Mapping	30
3.3 Normtidsreduktion	14	Model 2: Endelige temaer	31
Tabel 6: Oversigt over regionalt ansatte jordemødres ansættelsesnorm	14	Tidslinje for distribution og dataindsamling	33
3.4 Timer på fødegangen	14	Interviewguide	36
Figur 1: Varetagelse af regionalt fødegangsarbejde og timeantal	15	Spørgeskema	41
Tabel 7: Varetagelse af regionalt fødegangsarbejde og timeantal	15		
Tabel 8: Oversigt over øvrig beskæftigelse udover det regionale fødegangsarbejde	16		

1.0 Baggrund

Aktuelt er jordemødres arbejde et varmt emne. Faget og arbejdet på de danske regionale fødegange får i disse dage stor opmærksomhed og mediebevågenhed. Jordemoderserier og dokumentarer sætter fokus på det meningsfulde arbejde og en hverdag, hvor jordemødrene løber stærkt. Jordemoderen selv portrætteres som fagpersonen med stærk faglighed og arbejdskald, der navigerer i skiftende vagtlag med tungtvejende arbejdsbyrde, vagtbelastning og høje følelsesmæssige krav.

De seneste mange år har budt på udfordringer med fastholdelse og rekruttering af jordemødre til regionale fødegangsansættelser. En tidligere undersøgelse (Paaske & Schroll, 2021) initieret af Jordemoderforeningen viste, at en tredjedel af jordemødre med en 5-6-års anciennitet havde forladt faget. For denne tredjedel gjaldt at de i gennemsnit havde varetaget fødegangsarbejdet i 3 år. Finanslovsforhandlinger i 2022 resulterede i øremærkede midler til svangreomsorgen og fødeområdet. Formålet var at styrke normeringer og bemanningen på de regionale fødeafdelinger for at reducere den belastning, som mange jordemødre oplever i praksis, og dermed lokalt forbedre kvaliteten af omsorgen til både medarbejder og fødende.

Samtidig var overenskomstaftalen 2024 også med til at sætte fokus på en lønramme for jordemødre, der harmonerer med arbejdsbyrde og ansvar, og dette medførte betydelige reallønsforbedringer, vagt- og anciennitetstillæg.

Med den kommende regionssammenlægning er der opmærksomhed på, hvad den nye organisation vil gøre ved situationen for medarbejdere og de fødende i det nye Øst. Der er på nuværende tidspunkt bedre fyldt ud i de ubesatte stillinger i regionerne end tidligere, men på trods af et generelt lavere nationalt fødselstal, er det regionale fødselstal fra 2024 til 2025 i Region Sjælland og Region Hovedstaden steget (Risgaard, 2026).

Med viden om, at normeringer og ledighed varierer på tværs af regionerne, giver dette anledning til at tænke jordemoderens rolle bredere ind i mange arbejdsopgaver – både inden- og udenfor regionerne. Dette spiller også ind i den nye strategi vedtaget på Jordemoderforeningens kongres i november 2025 (Jordemoderforeningen, 2025). Strategien tager højde for udviklingen i jordemødres arbejdsmarked og skal skabe optimale betingelser for en bred udfoldelse af det jordemoderfaglige virke og mulighed for alternative karriereveje.

1.1 Opdragsgiver

Jordemoderforeningen ønskede en gentagelse af tidligere dimittendundersøgelse af årgange 2015 og 2017 fra 2021, nu af årgangene 2019 og 2020. Undersøgelsen var fastlagt til at løbe i perioden september 2025 til december 2025.

Resultaterne af undersøgelsen skulle danne ny viden vedrørende nyuddannede jordemødres beskæftigelsessituation og tilknytning til arbejdet med fødsler, til sammenligning med den tidligere rapportes resultater, samt tjene som vidensdeling om jordemødrenes mobilisering og beskæftigelse.

1.2 Formål

Formålet med undersøgelsen var at undersøge dimittendårgangene 2019 og 2020 og disse jordemødres tilknytning til det (regionale) fødegangsarbejde og øvrige beskæftigelse, at belyse deres ansættelsesforhold, timer i på fødegangen, samt at undersøge den gennemsnitlige tid fra opnået autorisation til ophør af arbejde på fødegang, blandt den gruppe af jordemødre, der havde ophørt fødegangsarbejdet.

Undersøgelsen ses i lyset af sidste dimittendundersøgelse og undersøger ligeledes jordemødrenes overvejelser omkring deres arbejdsliv.

2.0 Metode

Der blev benyttet en *mix method* af kvalitativ og kvantitative dataindsamling- og behandling til at belyse undersøgelsens formål. Holdt op mod sidste undersøgelse (2021) blev denne undersøgelse udvidet med kvalitative interviews. Fordelen hermed var at underbygge de statistiske analyser og give forklaring på, hvorfor vi ser tendenser og udvikling i jordemødrenes overvejelser omkring arbejdslivet. De kvalitative interviews gav samtidig anledning til, at spørgeskemaet fra forrige undersøgelse blev udvidet med enkelte spørgsmål.

2.1 Kvalitativ dataindsamling – Informanter

Der blev afholdt 8 kvalitative individuelle interviews i september og oktober 2025. Informanterne blev rekrutteret gennem et opslag i Facebook-gruppen Jeg er jordemoder. Samtlige jordemødre, der reagerede på opslaget, blev efterfølgende kontaktet. Af dem blev 7 dimittender, bredt geografisk repræsenteret, inviteret til individuelle fysiske interviews. Informanter, hvor interviewer tidligere hav-

de haft privat- og/eller arbejdsmæssig kontakt, blev ekskluderet for at sikre, at personlige relationer ikke influerede samtalen.

To informanter blev rekrutteret fra Region Hovedstaden, tre fra Syddanmark, en fra Midtjylland, en fra Sjælland. En informant fra Region Nordjylland blev rekrutteret for at få samtlige regioner repræsenteret.

Forud for interviews blev der udarbejdet en interviewguide, samt udsendt informationsbrev og samtykkeerklæring. Interviews blev afholdt fysisk, optaget og sikkert bevaret på Jordemoderforeningens server og efterfølgende transskriberet i henhold til GDPR.

2.2 Kvalitativ databehandling

Der blev foretaget en reflektiv tematisk analyse ud fra Braun & Clarks metode (Braun & Clarke's, 2021) til at bearbejde de kvalitative data.

Modeller i bilag 1 viser processen og de tre fremkomne hovedtemaer og deres tilblivelse. Temaer og tilhørende citater bliver i rapportens brugt til yderligere at nuancere resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.

2.3 Spørgeskemaundersøgelsen – Studiepopulation

Jordemødre blev identificeret ud fra dimittendernes navne og billeder i *Tidsskrift for Jordemødre*. Da der muligvis ikke var overensstemmelse mellem oplysninger i tidsskriftet og uddannelsesstedernes oplysninger, blev de tre danske professionshøjskoler kontaktet med henblik på bekræftelse af det samlede antal dimittender ($n = 311$) fra de i alt 12 dimittendhold. Ligeledes blev alle autorisationer fra 01.01.2019 til 31.12.2020 i Autorisationsregistret systematisk tjekket og sammenholdt med de allerede tilgængelige informationer.

Spørgerammen blev baseret på en gentagelse af spørgsmålene fra undersøgelsen i 2021 for at kunne sammenligne eventuelle ændringer over tid. Spørgeskemaet blev konstrueret i Survey Xact bestående af overvejende lukkede spørgsmål med kategoriske og numeriske variabler. Et par variabler fra 2021 med fritekst, blev gennemgået og omkodet til kategoriske variabler.

En tovholder for hvert dimittendhold blev rekrutteret til at distribuere spørgeskemaet i de interne Facebookgrupper. Spørgeskemaundersøgelsen forløb fra 12.11.2025 til 01.12.2025 med opslag på sociale medier og tæt sparring med tovholderne, der opmuntrede deres meddimittender til deltagelse. I bilag 2 er vedlagt tidslinje for distribution på sociale medier.

Dataindsamling blev foretaget i sidst halvdel af 2025. Dermed adskiller populationen sig en smule tidsmæssigt sammenlignet med undersøgelsen fra 2021, idet denne blev foretaget primo 2021. I nærværende undersøgelse har gruppen af jordemødre altså et halvt års mere erfaring (for en enkelt årgang nærmer dette sig et helt års mere erfaring). Metodemæssigt tages der dog højde for dette i hovedanalyserne.

2.4 Kvantitativ databehandling

Surveydata blev behandlet i dataprogrammet STATA BE19. Succeskriteriet for at kunne foretage valid statistisk beregning formuleredes som en høj svarprocent.

Der blev fastsat eksklusionskriterier ved gennemgang af respondenter med ufuldstændige svar. Ufuldstændige og usammenhængende besvarelse og duplikater, samt de, der havde besvaret mindre end 3 spørgsmål, blev ekskluderet.

Der blev foretaget deskriptiv statistik, samt foretaget en 'overlevelseseanalyse' til beskrivelse af jordemødrenes frafald. Der blev testet for, om resultaterne var statistisk signifikante på 5 % signifikansniveau.

Afrapportering af frekvenser under 5 blev omkategoriseret, føjet til kategorien "andet" eller ej afrapporteret af hensyn til diskretionsniveau. Jordemødrene havde mulighed for at uddybe en række af deres svar i fritekst.

2.5 Etik og hermeneutik

Interviews blev afholdt og bearbejdet med kritisk refleksion over egen subjektivitet og forforståelse. Undersøger er selv jordemoder, aktuelt ikke ansat på en regional fødegang, men har et indforstået kendskab til arbejdet som jordemoder, samt udfordringer ved tilpasning og introduktion til arbejdslivet, som dimittenderne alle beskrev.

Både det kvalitative og kvantitative arbejde blev udført og data bevaret i henhold til GDPR. Informanternes og respondenters svar var pseudoanonymiserede og ikke-identificerbare. Interviewer havde ikke adgang til Jordemoderforeningens medlemsdatabase, og ligeledes var hverken informanternes eller tovholderes identitet kendt af Jordemoderforeningen. Informeret samtykke blev indhentet forud for interviews, og ligeledes blev der efterfølgende indhentet tilladelse fra informanter til direkte gengivelse af citater.

Analyse og resultater

3.0 Population

Dimittender anno 2019 og 2020 havde muligheden for at uddanne sig fra tre danske professionshøjskoler University College Syddanmark (UC Syd), University College Nord (UC Nord) og Københavns Professionshøjskole (KP). Efterfølgende er en fjerde professionshøjskole, Professionshøjskolen Absalon, kommet til, men da første årgang fra dette uddannelsessted netop er dimitteret (januar 2026), bidrager professionshøjskolen ikke med dimittender til aktuelle undersøgelser (Danske Professionshøjskoler, 2024).

I 2019 og 2020 opnåede 311 jordemødre fra de danske uddannelsessteder autorisation. 251 respondenter besvarede spørgeskema. Efter gennemgang ekskluderedes 19 på baggrund af manglende eller ufuldstændig besvarelse. Samlet besvarede 74,5 % af de dimitterede jordemødre spørgeskemaet.

I studiepopulationen af dimittender indgår flest jordemødre fra Københavns Professionshøjskole, der dog også uddanner flest jordemødre. I alt er der for de to dimittendårgange uddannet 131 jordemødre fra KP, 88 fra UC Nord og 92 fra UC Syd. Tabel 1 viser andelen af dimittender på hver af de 12 dimittendhold, der deltog i spørgeskemaundersøgelsen og deres besvarelsesprocent.

Tabel 1

Besvarelsesprocenten på de 12 dimittendhold

Dimittendårgang	Uddannelsessted											
	UC Syd			UC Nord			KP			Total		
	t	(n)	(n%)	t	(n)	(n%)	t	(n)	(n%)	t	(n)	(n%)
Vinter 2019	23	(22)	(95%)	22	(19)	(86%)	36	(16)	(44%)	81	(57)	(70%)
Sommer 2019	24	(24)	(100%)	23	(17)	(74%)	35	(21)	(60%)	82	(62)	(75%)
Vinter 2020	22	(15)	(68%)	20	(17)	(85%)	27	(23)	(85%)	69	(55)	(80%)
Sommer 2020	23	(23)	(100%)	23	(15)	(65%)	33	(20)	(60%)	79	(58)	(73%)
Total	92	(84)	(91%)	88	(68)	(77%)	131	(80)	(61%)	311	(232)	(74,5%)

t = totalpopulation på hold

n = antal besvarelser

n% = antal besvarelser i procent

Der tegner sig en tendens i besvarelsesprocenter for de 12 dimittendhold og forskelle i forhold til deres uddannelsessted. I alt havde UC Syd den største samlede svarprocent med 91% og KP den laveste med 61 %.

3.1 Varetagelse af fødegangsarbejde

Størstedelen af dimittenderne blev ansat på en regional fødegang efter dimission. Ud af de 232 respondenter påbegyndte kun 8 jordemødre deres arbejdsliv i ikke-regionalt regi eller udlandet, hvor en lille andel af disse beskriver ikke at have varetaget nogle former for fødegangsarbejde.

Fra interviewundersøgelsen fortælles, at rutine og erfaring tilegnes hurtigt på fødegangene, hvor håndværket læres i praksis. Dimittenderne trådte ud i arbejdslivet med høj faglighed, men oplevede en stejl læringskurve med store forventninger og krav. Tiltag som introduktionsforløb, mentorordninger og supervision vurderes hos informanterne positivt og gav følelser af tryghed, sparring og resonans. Dog tyder noget på regionale forskelle i forhold til travlhed og facilitering af disse ordninger, og i hvor høj grad, der er tid og ro til supervision, når det fx kommer til suturering. Trods oplæring i suturering under uddannelsen er det for mange jordemødre først en kompetence, der forfines i praksis. En jordemoder fra et mindre fødested fortæller, at der fra afdelingens side ikke var forventning om mestring af dette:

”Det var jo bare sådan noget, man sagde til en start, at jeg har kun syet to 2. grad bristninger, mens jeg har været studerende. Det føler jeg mig godt nok ikke særlig sikker i. Det er jo bare sådan, det er. Og så kaldte jeg jo bare hver gang, jeg skulle sy. Så er det fint. Så det var jo ikke noget, jeg gjorde noget ud af. Det var mere bare sådan lidt, jamen så får du jo hjælp til det, hvor du ikke har nået nok på din uddannelse.”

Arbejdspres, travlhed og normeringer i afdelingen faciliterede en tryk introduktion, og som hun selv formulerede det; *’når arbejdspresset bare er det lavere, så gør det, at man får en meget, meget rolig start på jordemodertilværelsen’.*

En anden jordemoder, der havde sin start på et af de større fødesteder, beretter om den frygt og følelse af at være en byrde, hun oplevede, når man skulle bede om hjælp.

”(...) det var det værste, når man havde den der suturering hængende, og man vidste, fordi man netop ville have en med ind, og det var der typisk ikke tid til. Men så blev det ofte noget med, at så måtte de vente, de der damer, og så var der nogle andre, der gjorde det, og så blev problemet skubbet.”

Ligesom ved sidste undersøgelse er et centralt formål her at undersøge jordemødrenes tilknytning til det regionale fødeområde. Fødegangsarbejdet defineres her som det akutte obstetriske arbejde på en fødegang, akutmodtagelse/fødemodtagelse eller igangsættelsesafsnit. Respondenterne i spørgeskemaet blev først bedt om at opgive deres regionale ansættelsesforhold. 158 ud af de 232 respondenterne er i et regionalt ansættelsesforhold, hvilket inkluderer både fødegang og ikke-fødegangsarbejde. Det svarer til 68 % i en regional ansættelse og 32 %, der ikke er regionalt ansat.

Af Tabel 2 fremgår det, at 92 % af de regionalt ansatte jordemødre varetager fødegangsarbejde. Der er her ikke skelnet mellem graden af timeantal i fødegangsarbejde, men blot om de efter 5-6,5 år stadig er tilknyttet fødegangsarbejdet i et eller andet omfang.

Udover de 145 jordemødre fra dimittendårgangene 2019 og 2020, der varetager regionalt fødegangsarbejde, varetager 8 yderligere jordemødre fødsler i ikke-regionalt regi eller er praktiserende i udlandet. Tabel 3 viser det samlede antal jordemødre, der varetager fødsler. 66 % af jordemødrene uddannet i 2019 og 2020 varetager fødsler i en eller anden grad, hvilket både inkluderer jordemødre, der er regionalt ansat, og jordemødre, der arbejder med fødsler udenfor regionalt regi. Dermed er det 34 %, der ikke varetager fødsler her efter 5-6,5 år. Disse resultater afviger ikke nævneværdigt fra undersøgelsen fra 2021, der viste, at 64,6 % af jordemødrene varetog fødegangsarbejde, og 35,4 % ikke varetog fødegangsarbejde.

Tabel 2
Andelen af regionalt ansatte jordemødre, der varetager fødegangsarbejde

Varetagelse af fødegangsarbejde i regionen	Antal	Procent
Ja	145	91,77
Nej	13	8,23
Total	158	100,00

Tabel 3
Andelen af samlede antal jordemødre, der varetager fødsler/fødegangsarbejde

Alle jordemødre, der varetager fødsler	Antal	Procent
Ja	153	65,95
Nej	79	34,05
Total	232	100,00

3.2 Regionale ansættelsesforhold

At lande sit første job som jordemoder er forbundet med mange tanker og overvejelser. Man er uddannet til kerneopgaven, til fødslerne. Mange starter arbejdet på en fødeafdeling, hvor erfaring samles, og man bliver tryk i det akutte arbejde. Informanterne fra de kvalitative interviews beretter om villighed til at gå på kompromis, og i højere grad acceptere de muligheder, der bliver givet. Tanker om geografisk placering, tæt på familie og netværk og eventuelt frygt for ledighed, fylder, når man søger din første stilling.

De regionalt ansatte respondenter blev i spørgeskemaet bedt om at opgive deres ansættelsesform. Tabel 4 viser, at 93 % af de jordemødre, der varetager regionalt fødegangsarbejde, er fastansat. 7 % er ansat i jordemødrevikariat og timelønnede stillinger.

Tabel 4
Oversigt over regionalt ansatte fødegangsjordemødres ansættelsesform

Ansættelsesform	Antal	Procent
Fastansættelse	135	93
Timelønnet/ vikariat/andet	10	6,9
Total	145	100,00

Informeranterne i interviewenes rapporter, at frygten for ledighed var et incitament til at takke ja til et vikariat for så på sigt at blive tilbudt fastansættelse. Der er ikke fundet statistisk signifikant forskel i fordelingen af ansættelsesformer på tværs af regioner. Derimod ses en lille tendens til flere tilmelønnede i Region Hovedstaden end i de andre regioner, hvilket dog næppe skyldes mangel på ledige stillinger, men et aktivt valg fra jordemødrenes side. Tabel 5 viser de regionalt ansatte jordemødres geografiske repræsentation på tværs af regionerne i sammenhæng med regionens fødselstal. Her ses en overvejende overensstemmelse mellem fordeling af jordemødre i denne undersøgelse sammenholdt med antallet af fødsler pr. år på landsplan i regionerne.

I 2024 varetog Region Syddanmark 18,8 % af landets fødsler, Region Nordjylland 8,5 %, Region Sjælland 11,1 %, og Region Hovedstaden 37 %. (Tallene baseres på oplysning på sundhedsdatabank.dk¹ og adderer ikke 100 %, da der i opgørelsen er en ca. 2 % status ukendt). Med den lave ukendt status, er der grund til at antage en overensstemmelse i forhold til regionale ansættelser og fødselstal.

Tabel 5
Geografisk repræsentation over fødselstal og fødejordemødre (2024)

Region	Antal	Fødsler
Syddanmark	36 (24,8%)	18,8%
Midtjylland	44 (30,3%)	24,6%
Nordjylland	10 (6,9%)	8,5%
Sjælland	9 (6,2%)	11,1%
Hovedstaden	46 (31,7%)	37%
Total	145	

Det blev undersøgt, om der var sammenhæng mellem uddannelsesstedets regionale placering og den nuværende ansættelsesregion. Fx om jordemødre uddannet fra UC Nord i højere grad blev ansat på et af regionshospitalerne i Region Nordjylland, eller i højere grad flyttede sig på tværs af regioner. Grundet diskretionsniveau kan denne tabel ikke afrapporteres, men analysen viser en tydelig og statistisk signifikant sammenhæng mellem regional ansættelse og uddannelsesstedets placering. Det tyder på, at jordemødrene ikke har en øget jobmobilitet på tværs af regioner. Dette er med det forbehold, at respondenter ikke opgav samtlige ansættelsesforhold i perioden. Dog understøttes det af undertemaet *Tryghed og Genkendelighed* fra de kvalitative interviews; at man opstarter arbejdslivet på den arbejdsplads, hvor man også aflagde sin kliniske uddannelse på, og hvor man er bekendt med procedurer og retningslinjer. Der er en tryghed og genkendelighed forbundet med dette valg og denne overvejelse.

"Jeg følte mig, i og med at jeg startede et sted jeg kendte, så tror jeg bare, at jeg allerede følte, at jeg var to skridt foran (...) jeg kendte heldigvis stedet, og jeg kendte mine kollegaer, og det gjorde mig meget tryk i at sige, hjælp mig."

Den glidende overgang fra studerende til nyuddannet faciliteres af afdelingens kendte fysiske rammer og relationelle genkendelighed. Derfor søgte man stilling i den afdeling, man var oplært og dimitteret fra. For en del var denne stilling det første job, et fuldtidsarbejde med fuldtidsløn. Informanterne fortæller, at en 37-timers stilling var det, der blev tilbudt.

¹ Sundhedsdatabanken: Graviditet og småbørn - Sundhedsdatabanken

3.3 Normtidsreduktion

I den forgangne periode er også muligheden for normtidsreduktionsaftaler blevet udbredt lokalt, hvilket gør det muligt for jordemødre at arbejde i en fuldtids-arbejdsmodel. Man ansættes til fuld løn og fuld pension, men afspadserer sin ulempetillæg, hvormed man reelt har en ansættelsesbrøk på færre timer. For respondenterne i spørgeskemaet var den primære årsag til at indgå ansættelse i denne model netop muligheden for at arbejde færre timer. Som det fremgår af tabel 6, har jordemødrene angivet, at de er ansat på forskellige aftaler. Udover at være ansat på enten almindelig fuldtid eller almindelig deltid, er mange også ansat på fuldtidsnormreduktion og deltidsnormreduktion. Grundet diskretion er deltidsansættelse og deltidsnormreduktionsansættelse slået sammen til en kategori.

Det har i mange år været vanskeligt at rekruttere og fastholde sundhedsprofessionelle til fuldtidsstillinger i det danske sundhedsvæsen. Tendensen for jordemødrene har dog, i modsætning til de andre faggrupper, vist en stigende forekomst i antallet af fuldtidsansatte jordemødre (Robusthedskommissionen, 2023). Det er sandsynligt, at netop muligheden for normreduktion har haft en afgørende betydning i denne udvikling.

Tabel 6
Oversigt over regionalt ansatte fødegangsjordemødres ansættelsesnorm

Ansættelsesnorm	Antal	Total
Fuldtid	46	55
Fuldtid-normreduktion	56	57
Deltid + deltids-norm	43	46
Total	145	158

Det blev ligeledes undersøgt, hvordan ansættelsesnormerne fordeler sig på tværs af regioner. Grundet diskretion og at normreduktionsaftalen ikke er implementeret i alle regioner, afrapporteres denne fordeling tilsvarende ikke. Jordemødrenes svar viser dog, at et fåtal af jordemødrene i region H er ansat på ren fuldtid og størstedelen er ansat på fuldtidsnormtidsreduktion. Denne tendens er dog omvendt i andre regioner. Respondenterne i spørgeskemaet blev bedt om at forholde sig til, hvorvidt normtidsreduktionsaftalen havde fungeret i praksis. Denne blev enstemmigt positivt evalueret og den overvejende angivne årsag var en tydelig bedre work-life-balance, bedre mulighed for restitution og mere luft mellem vagterne.

3.4 Timer på fødegangen

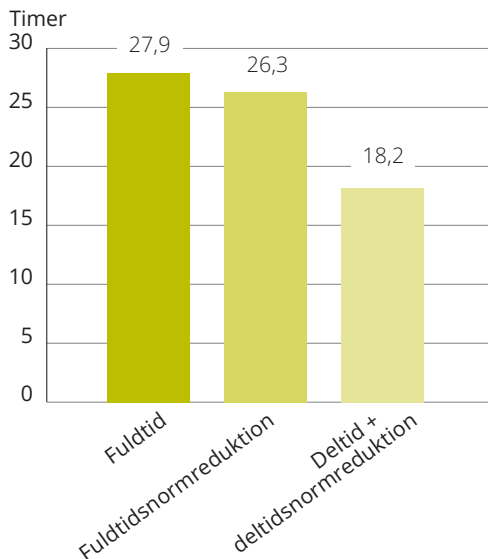
Informanterne fra interviews fortæller, hvordan de alle startede i deres introduktionsstillinger med alle timer aflagt i fødegangsarbejdet. Dette var med den begrundelse, at det udelukkende at have fødegangsarbejde var en forudsætning for hurtig rutine og tilvænning. Først efter en periode med udelukkende fødegangsarbejde, kunne jordemødrene ønske en konsultation eller en vagt på fx svangreafdeling eller i fødemodtagelsen. En jordemoder, der ikke længere er ansat i det regionale fødegangsarbejde fortæller:

”Vi havde ren fødegang i starten. Vi skulle ikke have kons, vi skulle ikke have modtagelse, vi skulle kun have fødegang 37 timer om ugen, da vi var helt nyuddannede. Det, synes de, var den bedste måde, vi kunne lære at være der. Men det var bare den bedste måde for dem at få dækket deres travle fødegang.”

Fra at have aflagt 37 timer på fødegangsarbejdet til start, finder de fleste dog muligheden for at skalere ned efterfølgende og kombinere med andre arbejdsopgaver til afveksling fra den travle fødegang. Blandt de jordemødre, der varetog regionalt fødegangsarbejde er den gennemsnitlige arbejdstid i fødegangsarbejdet i dag 24,5 timer ugentligt. Tidligere undersøgelses (2021) viste, at det gennemsnitlige timeantal med varetagelse af fødegangsarbejdet var 27 timer ugentligt. Figur 1 og Tabel 7 viser oversigt over timer varetaget fordelt på de forskellige ansættelsesnormer.

Figur 1

Varetagelse af regionalt fødegangsarbejde og timeantal



Tabel 7

Varetagelse af regionalt fødegangsarbejde og timeantal

Norm	Antal	Mean	p50	Min	Max
Fuldtid	46	27,9	30	14	37
Fuldtidsnormreduktion	56	26,3	28	8	37
Deltid + deltidnormreduktion)	41	18,2	18	2	35
Total	143	24,5	25	2	37

Mean = gennemsnitlig timeantal

p50 = median

Min = minimum timeantal i fødegangsarbejde

Max = maximum timeantal i fødegangsarbejde

Tabellen viser, at den gennemsnitlige arbejdstid på fødegangen varierede systematisk med ansættelsesnormen. Fuldtidsansatte arbejdede i gennemsnit 27,9 timer om ugen, fuldtidsansatte med normreduktion 26,3 timer, mens deltidsansatte arbejdede 18,2 timer. Forskellene var statistisk signifikante. Analyserne viste også, at selvom de deltidsansatte gennemsnitligt arbejdede 18,2 timer, var der især i denne gruppe meget stor variation i antallet af timer, de arbejdede; nemlig en variation mellem 2-35 timer. Dette er i overensstemmelse med, at denne gruppe af jordemødre formentligt i langt højere grad også har ansættelses udenfor det regionale arbejdsmarked.

50 % (medianen) af de jordemødre, der var ansat på fuldtid, arbejdede 30 timer eller mere på fødegangen, og blandt jordemødre på fuldtidsnormreduktion, arbejder 50 % mere en 28 timer.

Sammenlignet med resultaterne i 2021 ses generelt en markant nedgang i timeantallet for deltidsansatte fra 27 timer til 18 timer. Dog kan denne udvikling muligvis tilskrives, at flere jordemødre er kommet på fuldtidsnormreduktion, hvilket skævrider fordelingen.

Informanterne i interviews kom med bud på, hvordan den regionale ansættelse kunne gøres bæredygtig. De angiver, at der er brug for varierende arbejdsopgaver, hvor man varetager mange funktioner på tværs af afdelingen som fx konsultationsarbejde, vagter på svangreafdelingen eller ambulatoriarbejde. Dette kan aflaste de travle vagtlag, men også sikre jordemoderens udvikling i det bredere kompetencefelt, som tematiseres under temaet *Jobmobilitet og karriere* fra de kvalitative interviews.

Jordemødrene blev i spørgeskemaet spurgt om, hvad de yderligere beskæftigede sig med, udover deres fødegangsarbejde, hvis de angav at have en anden beskæftigelse udover fødegangsarbejdet. Tabel 8 viser denne fordeling. En del kategorier er slået sammen, grundet den lille studiepopulation. Langt størstedelen af de jordemødre, der er i gang med en uddannelse ved siden af deres fødegangsarbejde, er kandidatstuderende på en sundhedsvidenskabelig overbygning. Andre jordemødre er ansat i lægepraksis, privat jordemoderpraksis eller arbejder som privatpraktiserende jordemødre. Blandt de 14 jordemødre, der varetager endnu en funktion i en regional ansættelse, er ansættelsen enten i en konsultation, i vagter for svangre-barsel-afsnit, fertilitetsafdelingen eller i et ultralydsafsnit. I kategorien "andet" er jordemødre kommunalt ansatte indenfor det pædagogiske fagområde eller arbejder i privat erhverv.

Tabel 8

Oversigt over øvrig beskæftigelse udover det regionale fødegangsarbejde

Arbejde/Studie udover fødegangsarbejde	Antal	Procent
Lægepraksis el, selvstændig jordemoder	7	19,44
Studerende	6	16,67
Konsultation, svangre-, barsel-, fertilitets-, og/eller ultralydsafsnit	14	38,89
Andet	9	25,00
Total	36	100,00

Jordemødre, der stadig var tilknyttet det regionale fødegangsarbejde, berettede, at de ønskede et mere bæredygtigt arbejdsliv. Det bæredygtige defineredes for dem som muligheden for stadig at kunne udføre deres primære kernekompetence, fødslerne, men med mulighed for arbejdsopgaver indenfor hele det seksuelle og reproduktive område. Der syntes dog at være forskelle på, i hvor høj grad en afdeling integrerer deres jordemødre i flere funktioner afhængigt af fødestedets størrelse og den regionale placering. En jordemoder fra et mindre fødested i Region Syddanmark fortæller om arbejdet på en fødeafdeling, hvor det er foreskrevet, at man varetager andre funktioner udover fødegang:

"Altså her i x når man er ansat på fødegang, så arbejder man både svangre og fødegang. Og tilbage dengang, mener jeg faktisk også, man var i barselsklinikken."

En anden jordemoder arbejder i lægepraksis, men med få fødegangstimer på en større regional fødeafdeling. Hendes primære overvejelse om arbejdslivets indretning handler om faglig udvikling og ønsket om at kunne favne bredt indenfor sit speciale:

"Jeg arbejder mere tværfagligt end de fleste, end hvis jeg kun er på fødegangen. Jeg arbejder mere med hele kvindens liv."

For 37 timers arbejde udelukkende med fødegangsarbejde er krævende og intenst, når disse timer aflægges i et akutfelt. På trods af, at det for mange er det, man starter med, er det ifølge informanter og respondenters kommentarer ikke holdbart. Man har brug for afveksling, et pusterum fra det akutte fødegangsarbejde. I dag tilbyder flere afdelinger også hurtigere deres ansatte fx en konsultation, end hvad var gældende for dimittendårgangene 2019 og 2020, forlyder det fra nogle af informanterne. En jordemoder tidligere ansat på et af landets største fødesteder, fortæller om, hvordan arbejdsfordelingen så ud i tiden som nyuddannet:

"Jeg har altid været rigtig glad for at være i akutmodtagelsen. Og jeg ville helt vildt gerne have mine vagter der. Jeg blev rigtig hurtigt træt af de der fødegangsvagter. Og der var nogle jordemødre, der jo havde sådan nogle gamle aftaler. Så de altid bare fik lov at være der, hvor de ville. I fødemodtagelsen. Og det var ikke muligt for os nye overhovedet. Så jeg skulle have vagter på fødegangen. Og det var jo også med til at brænde mig ud. Hvis de måske havde kunne se det, at det ville hjælpe på sigt, at man honorerer den slags, så..."

Ligesom det har været gældende i undersøgelsesperioden for den foregående undersøgelse, har regionerne – og i særdeleshed Region Hovedstaden – i nærværende undersøgelsesperiode været underlagt travlhed og bemandingsproblemer. Det har ganske givet udfordret regionernes muligheder for at efterkomme jordemødrenes ønsker til varierende arbejdsfunktioner.

4.0 Ophør fra fødegangsarbejdet

Dimittendundersøgelsen i 2021 viste, at 35,4 % af jordemødrene fra dimittendårgang 2015 og 2016 var ophørt med fødegangsarbejdet 5-6,5 år efter dimission. Dette er ligeledes undersøgt for dimittendårgangene 2019 og 2020.

For at analysere frafaldet over den undersøgte periode, blev der foretaget en såkaldt 'overlevelsesanalyse' (man undersøger, hvor lang tid der går, før en given hændelse indtræffer, samtidig med at der tages højde for, at ikke alle personer oplever hændelsen i observationsperioden). I denne undersøgelse bruges overlevelsesanalyse til at beskrive tiden fra dimission til "hændelsen", som er ophør af fødegangsarbejde. Der tages højde for de jordemødre, der stadig er i det regionale fødegangsarbejde.

Den maksimale opfølgingsperiode var på 7 år. 8 jordemødre af de 232 respondenter, var direkte efter dimission rejst til udlandet eller havde aldrig varetaget fødsler. Disse 8 jordemødre blev ekskluderet fra de videre analyser. Ud af de resterende 224 jordemødre ophørte 81 fra det regionale fødegangsarbejde i perioden.

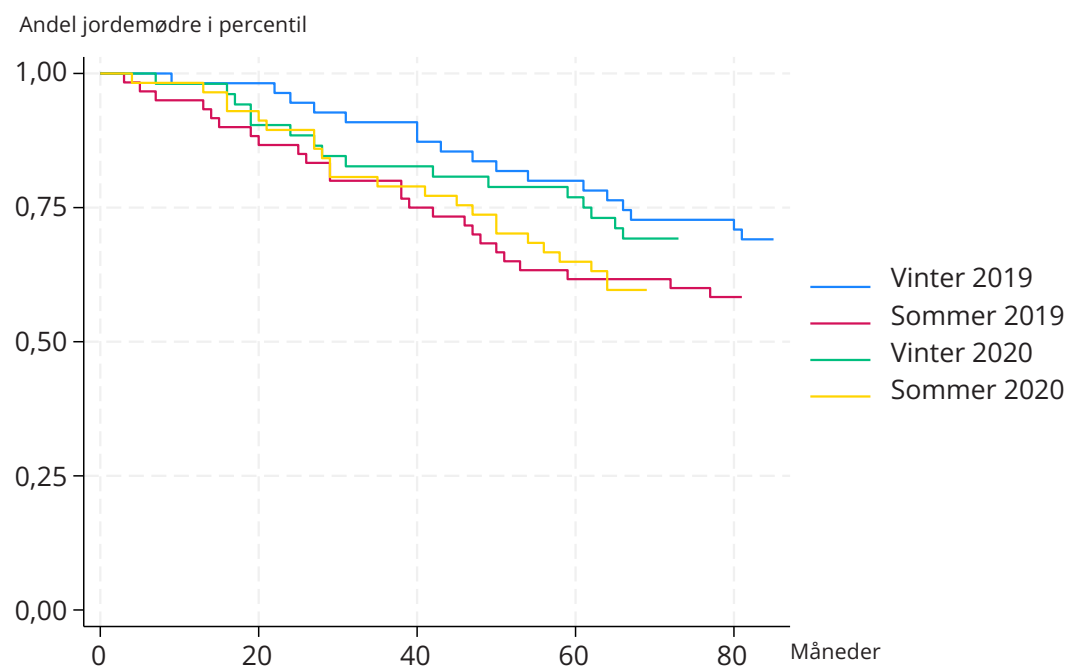
Det svarer til et frafald på 36,2 %. Ved tidligere undersøgelse var dette frafald på 35,4 %.

Den samlede incidensrate for ophør var 0,0057 pr. måned. Omsat til årsbasis svarer dette til en incidensrate på ca. 6,9 % pr. år., hvilket også vil sige, at gennemsnitligt ca. 7 ud af 100 jordemødre forlader regionalt fødegangsarbejde pr. år i den observerede periode.

Resultaterne af overlevelsen visualiseres i en Kaplan-Meier Kurve (Graf 1). Kurven viser andelen af jordemødrene, der fortsat er i regionalt fødegangsarbejde - hvor lang tid de "overlever", og hvordan de gradvis frafalder. Y-aksen viser andel i procent af jordemødre. Den starter ved 100 % og falder, efterhånden som nogle forlader arbejdet. Ud af X-aksen ses hvor lang tid der er gået i måneder, siden jordemødrene blev færdiguddannede og startede på fødegangen. Som det kan ses på kurven, er andelen af jordemødre, der fortsat er ansat i fødegangsarbejde faldet til 75 % efter cirka 4 år.

Graf 1

Tid fra dimission til ophør af fødegangsarbejde for de fire dimittendårgange



Fælles kan man sige, at der gradvis ses et fald over tid for alle årgange. Kurverne forløber relativt jævnt - ophører løbende og ikke brat.

Visuelt tegner vinter 2019 til at have den højeste andel af jordemødre med fortsat fødegangstilknytning, hvorimod sommer 2019 og 2020 synes at have en lavere tilknytning. Der er dog ikke statistisk signifikant belæg for dette². Ophør med fødegangsarbejdet er dermed snarere et løbende fænomen over tid, mere end at det er statistisk signifikant knyttet til årgangene.

² Logrank: ($\chi^2(1) = 3,31; p = 0,3458$)

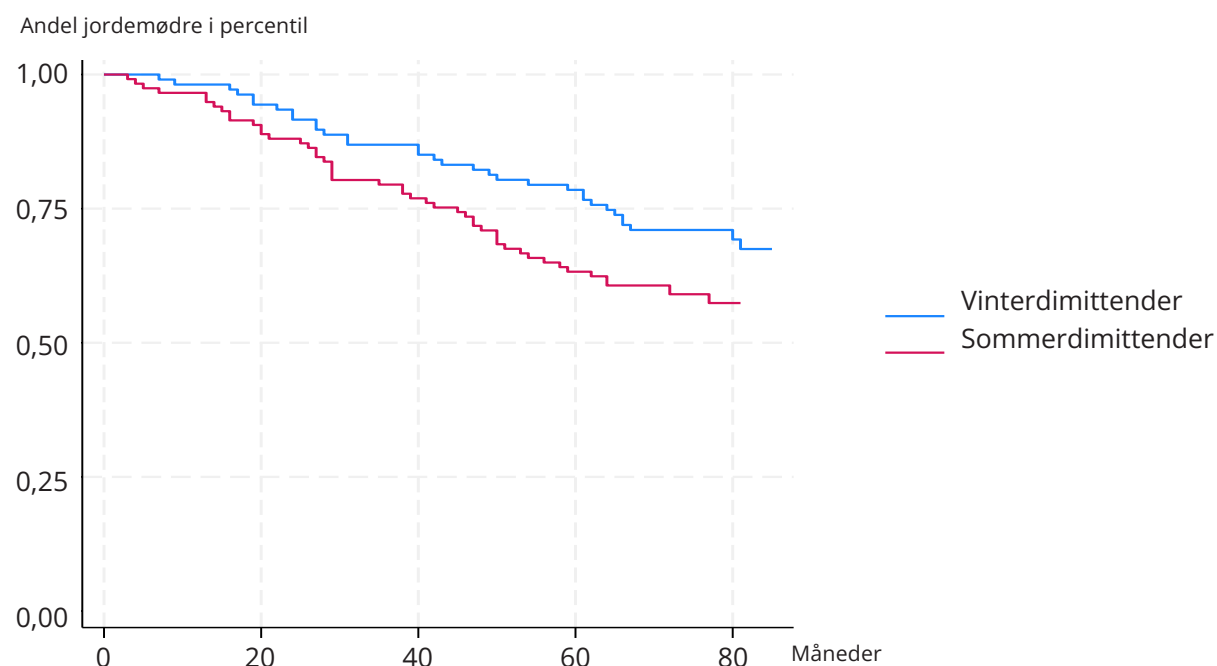
For de 81 jordemødre, der forlod det regionale fødegangsarbejde, var den gennemsnitlige varighed på 38,5 måneder, dvs. 3,2 år fra dimission til ophør. Den korteste varighed observeret var en ansættelse på 3 måneder og den længste observeret, 6,75 år. For vinter 2019 gjaldt 4,0 år, vinter 2020, 3,1 år, sommer 2019, 2,9 år og for sommer 2020, 3,1 år.

Umiddelbart kan der både ud fra Kaplan-Meier kurven og fra den gennemsnitlige tilknytningstid synes at tegne sig et billede af, at sommerdimittenderne har en kortere tilknytningstid end vinterdimittenderne. Grundet dette og den visuelle tendens i Kaplan-Meier-kurven var det interessant at undersøge, om der var forskelle på vinterårgangene og sommerårgangene. Jordemødre, der starter deres arbejdsliv i sommerperioden introduceres til arbejdslivet i måneder med højsæson for fødsler (Danmarks Statistik³) og allermest travlhed, samtidig med sommerferieafvikling blandt personale generelt.

Det er derfor relevant at undersøge, om der er statistisk belæg for, at sommerårgange har en kortere tilknytning til fødegangsarbejdet. To nye variabler blev genereret, så vinter 2019 og vinter 2020 blev sammenlagt og sommer 2019 og 2020 blev sammenlagt. Det blev ligeledes visualiseret i en Kaplan-Meier-Kurve:

Graf 2

Tid fra dimission til ophør af fødegangsarbejde stratificeret på sommer- og vinterdimittender



Visuelt synes sommer-dimittenderne at frafalde hurtigere end vinterdimittenderne, hvilket også ses i flere observerede ophør end forventede ophør hos sommerårgangene. Dette indikerer hurtigere eller hyppigere frafald. Vinterdimittender har færre observerede ophør end forventet, hvilket tyder

³ Baseret på tal fra Danmarks Statistik over antal fødsler/måned i 2024, <https://www.statistikbanken.dk/20017>

på længere fastholdelse i fødegangsarbejde. Som tidligere nævnt antog vi, at forudsætning for fastholdelse i fødegangsarbejdet var en tryk og rolig introduktion i arbejdslivet, hvilket er sværere i sommermånederne end i vintermånederne, hvilket også understøttes af denne indikation. Der er ikke statistisk signifikant belæg for dette, men forskellen mellem sommer og vinter ligger tæt på grænsen for statistisk signifikans⁴.

Både ud fra de kvalitative interviews og kommentarer fra spørgeskemaet tegner der sig et billede af regionale forskelle i forhold til fastholdelse i det regionale fødegangsarbejde. Perioden fra dimission og de efterfølgende 5-6,5 år prægedes af massivt frafald, og særligt hospitalerne i Region Hovedstaden oplevede udfordringer. Tabel 9 viser deskriptivt fordelingen af jordemødre, der varetager fødsler, og hvor de dimitteret fra. Der ses en større procentvis andel af jordemødre fra UC Syd (69 %) og UC Nord (76,4 %), der stadig varetager fødsler, end jordemødre fra KP (53,7 %). Dette er statistisk signifikant på 5% signifikansniveau⁵.

Tabel 9

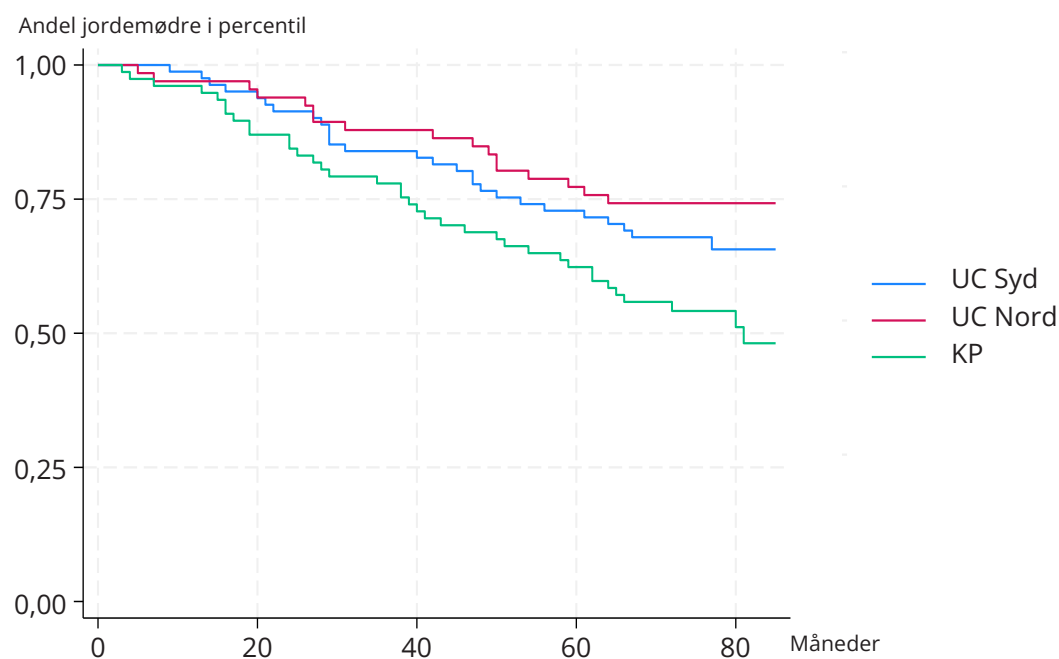
Oversigt over alle jordemødre, der stadig varetager fødsler og deres uddannelsessted

Uddannelsessted	Alle jordemødre, der varetager fødsler		Total
	Nej	Ja	
UC Syd	26	58	84
UC Nord	16	52	68
KP	37	43	80
Total	79	153	232

På den baggrund blev foretaget endnu en overlevelsesanalyse for jordemødre stratificeret på de tre uddannelsessteder, for at se om der var forskelle i deres ophør.

Graf 3

Tid fra dimission til ophør af fødegangsarbejde stratificeret på de tre uddannelsessteder



⁴ Logrank: (($\chi^2(1) = 3,21$; $p = 0,073$),

⁵ $\chi^2(2) = 9,0128$ $p = 0,011$

Visuelt tyder det på et hurtigere ophør i det regionale fødegangsarbejde for dimittender fra KP end fra de UC SYD og UC Nord. Som det ses af kurven, og som efterfølgende analyser understøtter, er ca. 25 % af KP-dimittender ophørt efter 3,3 år, for UC SYD efter 4,2 år og UC Nord 5 år. Forskellene var statistisk signifikante på 5 %-signifikansniveau⁶.

Det gav anledning til at udvide med endnu en analyse⁷ for at undersøge sammenhængen mellem uddannelsessted og ophør yderligere.

For jordemødre uddannet fra KP gjaldt, at disse havde ca. 67 %⁸ højere risiko for at ophøre med fødegangsarbejdet sammenlignet med UC Syd-dimittender, justeret for dimittendårgang. Dette er statistisk signifikant på 5 % signifikansniveau og konsistent med Kaplan-Meier kurven.

Der ses ingen statistisk signifikant forskel i ophørsrisiko⁹ mellem UC Nord- og UC Syd-dimittender. Ligeledes adskiller ingen af dimittendårgangene sig signifikant fra referenceåret¹⁰.

Der ses ingen selvstændig effekt af dimittendårgang på risikoen for ophør, når der justeres for uddannelsessted, hvilket betyder, at den forøgede risiko for KP ikke kan forklares af årgang.

Jordemødre uddannet fra KP har en statistisk signifikant højere risiko for at ophøre med fødegangsarbejde sammenlignet med UC Syd-dimittender, og denne forskel er konsistent over tid og uafhængig af dimittendårgang.

På trods af de statistiske fund, er det vigtigt at understrege, at testen med den lille stikprøve af dimittender (n=224) kan have begrænset styrke til at konkludere på resultaternes robusthed.

En sådan analyse siger ikke noget om kausalitet mellem professionshøjskole og ophør fra det regionale fødegangsarbejde. Således siger resultaterne ikke noget om kvaliteten af uddannelsen fra Københavns Professionshøjskole eller noget om de jordemødre, der uddannes herfra. Man kan ligeledes ikke konkludere på de mange mekanismer, der influerer på et ophør. Respondenterne blev adspurgt om, hvilket fødested de tidligere havde været ansat på, hvis de havde forladt fødegangsarbejdet. De har ikke angivet samtlige ansættelsessteder i perioden. Som tidligere nævnt, ses ikke en øget jobmobilitet på tværs af regionerne for dimittendårgangene, og størstedelen af jordemødrene antages derfor at have været ansat indenfor den region, de blev uddannet fra. Dimittender fra KP blev overvejende efterfølgende ansat i Region Hovedstaden.

⁶ Logrank: ($\chi^2(2) = 8,42$; $p = 0,015$)

⁷ En cox-regressionsanalyse blev foretaget ujusteret og justeret for dimittendårgang. Forudsætning for at kunne foretage en sådan analyse var ikke statistisk signifikante proportional hazards (PH), testet ved Schönfeld residualer. Ved en global test fandt vi hverken statistisk signifikans ved den ujusterede model ($\chi^2 = 0,30$ og $p = 0,8607$) eller justerede model ($\chi^2 = 3,82$ og $p = 0,575$) og dermed ingen brud på PH-antagelse. Hazard-forholdene for uddannelsesstederne var konstante over tid.

⁸ KP-jordemødre: HR = 1,67, 95 % CI: 1,01 - 2,75, $p = 0,045$ (UC Syd er reference).

⁹ UC Nord-jordemødre: HR = 0,77, $p = 0,40$, (UC Syd er reference).

¹⁰ Hazards ratios ligger omkring 1,0-1,5, har brede konfidensintervaller og p-værdier > 0,18.

5.0 Opråb - derfor forlod vi gangen og faget

Travlhed og Bemanding

Fælles for informanter og respondenter var en karakteristik af det særegne ved den forgangne 5-6,5-årige periode præget af pandemi, (løn)aktivisme, travlhed og bemandingsproblemer. Respondenterne i spørgeskemaet blev bedt om at angive max tre årsager til, at de havde ophørt fødegangsarbejdet, ud fra en række prædefinerede kategorier, baseret på oplysninger fra de kvalitative interviews. Samtidigt blev de respondenter, der stadig var i en regional fødegangsansættelse, også adspurgt om mulige årsager, hvis de havde overvejet at forlade arbejdet i den 5-6,5-årige periode.

De årsager, jordemødrene angav som den hyppigste til at forlade eller overveje at forlade fødegangsarbejdet, var *Travlhed og Bemanding*, *Weekendarbejde*, *Lønvilkår*, *Nattevagter* og *Høje følelsesmæssige krav*. Figur 2 viser den hyppigst angivne årsag som værende *Travlhed og Bemanding*. Denne rangorden er gældende både for de jordemødre, der har forladt fødegangsarbejdet, og for de jordemødre, der overvejer at forlade det regionale fødegangsarbejde.

Figur 2

Prioriterede årsager til at forlade eller overveje at forlade fødegangsarbejdet

1	Travlhed og Bemanding
2	Weekendarbejde
3	Lønvilkår
4	Nattevagter
5	Høje følelsesmæssige krav

Særligt de store fødesteder var ekstra hårdt ramt i perioden med højt frafald og kapacitetsudfordringer, og nogle jordemødre berettede om en frygt og angst for patientsikkerhed, kvalitet og et kompromis med faglig integritet, som også understøttes af undertemaet *Travlhed og Bemanding* fra det kvalitative arbejde. En jordemoder, stadig ansat på et af landets større fødesteder fortæller om perioden:

“Det ramlede jo fuldstændig sammen. Og man tænkte, at jeg håber ikke, at der er nogen, der dør på min vagt. Det var nogle gange den følelse. Man kunne mærke, eller jeg kunne mærke, jeg ved ikke, men gråden, der bare sad i halsen...”

Informanter fortæller om den konstante snak og forventning om travlhed inden en vagt overhovedet var begyndt. Det gav en særlig stemning af undtagelse og var toneangivende i afdelingen. Grundet nogle af regionernes vakance-udfordringer mødte man ofte ind til en vagt med mandefald, hvilket gjorde, at de tilbageværende jordemødre løb endnu stærkere. Vagter blev byttet rundt og ønsket om medindflydelse på vagtplanlægning var for mange umuligt.

”Det har bare følt sig som om, at hele min ansættelse har været sådan en undtagelsestilstand på fødegangen. Og så det har altid bare været sådan... De havde jo lang tid det der trekantsystem, rød, grøn, gul, grøn, grøn, hvor det bare var rødt, du ved, alle vagter stort set. Og til sidst så fjernede de den bære, trekanten, som jo skulle gøre, at det ikke var lige så ubehageligt at komme ind til en rød trekant. Men du ved, man vidste jo godt, at der var travlt alligevel.”

Pandemien udgjorde for de fleste af informanterne i interviews ikke noget særskilt tema, men var blot endnu en faktor, der bidrog til den travle hverdag, når der skulle tages hensyn til nye restriktioner og isolationspatienter. De jordemødre, der fortsat var studerende ved pandemiens begyndelse, fik stadig lov til at afslutte deres klinikker. Mange af jordemødrenes uddannelsesforløb var allerede præget af travlhed, men som en jordemoder beskriver det, så kommer man ofte igennem de travle klinikblokke, når man har en ferie eller undervisningsblok som restitution i sigte. Erkendelsen af, at arbejdet ikke var holdbart og bæredygtigt på sigt kom først tidligt i arbejdslivet kort efter dimission. En jordemoder tidligere ansat på et af landets største fødesteder og for nuværende ikke ansat i regionalt regi, fortæller:

”Det er jo sådan en uendeligheds-maraton nu. Resten af mit liv. Og der kommer ikke otte ugers sommerferie, hvor jeg kan sådan lige... Og så et halvt år på skolebænk, hvor jeg kan trække vejret igen. Og der havde jeg sådan en druknefølelse. Og jeg tænkte, shit, det er jo ikke holdbart det her.”

Løn og aktivisme

Sammenslutningen *Jordemødre for Ligeløn* var i perioden med til at sætte en aktivistisk dagsorden. Jordemødre har i mange år forsøgt at tydeliggøre faggruppens lave lønniveau i relation til arbejdets faglighed, ansvar og høje følelsesmæssige krav, samt vagtbelastningen i sig selv, men perioden var med til at tydeliggøre lønniveauets skævvridende proportioner. For dimittendårgangene var opbakning til denne bevægelse noget, der skilte vandene og tydeliggjorde regionernes og fødestedernes forskellige grader af udfordringer i perioden. De større steder, særligt i Region Hovedstaden prægedes af en kollektivitet og aktivistisk stemning. Andre af dimittender følte sig pressede til at skrive under på et dokument om, at de ikke ville tage ansættelse, hvis vilkårene ikke blev ændret. De var usikre om konsekvenserne, og der sås en polarisering og splittelse mellem oprør og et jordemoderløfte – der fødes stadig børn i krisetider.

Årsagen *Lønvilkår*, blev blandt respondenterne i spørgeskemaet valgt som top 3 årsag til at forlade eller overveje at forlade fødegangsarbejdet. Jordemødrene i interviews fortalte ligeledes, hvordan løn og økonomiske incitamer som FEA-vagter (*Frivilligt Ekstra Arbejde*; lokalforhandlet af normal-

lønsats med ekstratillæg og overarbejdsgodtgørelse) og vikararbejde gjorde, at man var hurtigere til at takke ja til ekstra vagter. En jordemoder er også en professionel arbejdstager, der ønsker rimelige arbejdstider og fokus på en løn, der afspejler krav og ansvar. En jordemoder udtaler:

"Jeg har haft samtaler og diskussioner med jordemødre, som bliver harme næsten over at høre mig sige det. At, jamen, jeg kan meget bedre komme igennem en 12-timers nattevagt, hvis jeg får 412 kroner i timen, end hvis jeg får 296. Jeg er meget mindre træt dagen efter. Jeg synes, vagten er meget sjovere. Og det kan de ikke forstå. Det kan jo ikke passe. Der er jo ikke nogen forskel. Jo, det er der. Jeg føler mig værdsat, anerkendt, og det giver mere mening for mig."

Informanterne i de kvalitative interviews fortalte også, at løn betyder mere for deres trivsel og arbejdsglæde nu, end den gjorde, da de før uddannelsen gjorde sig tanker om deres arbejdsliv, og da de var helt nyuddannede:

"Det her er et arbejde. Jeg går på arbejde for at tjene penge, for at få en løn. Jeg er rigtig glad for det, jeg laver. Og det giver mening for mig i livet. Og jeg ville være et andet menneske, hvis jeg ikke gjorde det. Jeg har hjertet med."

Et bæredygtigt jordemoderliv

Løn har betydning, men fra interviews erfarede vi også, at jordemødrene har mærket en lønstigning- og forbedring igennem perioden. Ligeledes bidrager bedre normeringer i afdelingerne også til bedre arbejdsvilkår og mere trivsel. Derudover er det at have medindflydelse på vagtlag, weekendarbejde og nattearbejde vigtigt for respondenterne.

"Rummelighed, fleksibilitet, gennemsigtighed. Den slags ting, synes jeg, er med til at gøre det bæredygtigt"

De årsager, der kræver personlige opofrelser af privatliv og nattesøvn, figurerer højt på de angivne årsager til at forlade eller overveje at forlade fødegangsarbejdet."

Nogle jordemødre er ansat på fødesteder, hvor de selv er med til at lægge vagtplaner. Det bidrager til en følelse af medindflydelse og selvbestemmelse, hvilket vurderes at styrke et bæredygtigt arbejdsliv. For jordemødre ansat i ordninger som Kendt Jordemoderordning fungerer denne selvstændighed rigtig godt og giver dem en grad af fleksibilitet. Normreduktionsaftalen bidrager ligeledes til en bedre work-life balance, hvor man som en jordemoder fortæller, har *'mulighed for at mærke, hvem man er, når man ikke bare er jordemoder.'*

For nogle jordemødre har et ønske om mulighed for karriere- og kompetenceudvikling været årsager til at forlade fødegangen og jordemoderfaget, hvor de blandt andet føler, at der ikke var tilstrækkelige muligheder i den regionale ansættelse. Undersøgelsen tegner et billede af nogle årgange af jordemødre, der er med til at revidere definitionen af den "klassiske" jordemoder. De kvalitati-

ve interviews og spørgeskemaundersøgelsen underbygger, at jordemødre ikke kun arbejder i et langt arbejdsliv på en fødegang – de arbejder med et bredt spektrum af kvindesundhed og det reproduktive område. De er i lægepraksis, de arbejder som undervisere, er privat erhvervsdrivende eller er i gang med en overbyggende uddannelse, supplerende eller ny uddannelse. Tabel 9 viser et sammendrag af de beskæftigelsesområder, som jordemødrene i undersøgelsen var tilknyttet. Dette er jordemødre, der udelukkende er ansat udenfor det regionale regi eller er selvstændige erhvervsdrivende.

17,4 % af jordemødrene, der ikke er regionalt ansatte, er selvstændige jordemødre eller ansat i en privat jordemoderpraksis. Denne kategori inkluderer også de jordemødre, der varetager fødsler i ikke-regional regi og udland. 10 % er studerende på en sundhedsvidenskabelig overbygning og 11 % er studerende ved en helt ny uddannelse, der ikke nødvendigvis er sundhedsfaglig. Uddybende ses at kommunalt ansatte primært arbejder indenfor det pædagogiske speciale under børne-unge-området eller udfører socialt arbejde i en instans. En del jordemødre beskrev i fritekst, at de ikke kunne forestille sig at vende tilbage til den regionale fødegang og gjorde sig mange overvejelser om fremtidigt arbejdsvirke. Til kategorien "Andet" er forskellige typer privat erhverv og funktioner. Disse er diskretioneret grundet frekvens under 5.

Den nye generations tanker og overvejelser om arbejdslivet tyder på forstærkede tendenser, hvor jordemoderfaget udvikler sig, favner og rækker længere udover fødegangsarbejdet. De regionalt ansatte jordemødre ønsker at arbejde mere helhedsorienteret på de regionale fødegange med muligheden for at udføre kerneopgaven med faglig glæde og integritet indenfor ordentlige arbejdsvilkår. Samtidig viser beskæftigelseskategoriene og informanter og respondenters overvejelser om arbejdslivet, hvordan man som jordemoder har potentiale til at arbejde i et bredt kompetencefelt med mulighed for bredere karriereveje.

Tabel 9

Beskæftigelses kategorier for ikke-regionalt ansatte jordemødre

Beskæftigelse	Antal	Procent
Selvstændig jordemoder/praksis inkl. fødearbejde ikke-regional + udland	12	17,39
Lægepraksis, speciallægeklinik og fertilitetsklinik	5	7,25
Kandidatstuderende indenfor sundhed	7	10,14
Studerende ved anden uddannelse	11	15,94
Kommunalt regi	5	7,25
Selvstændigt erhvervsdrivende + anden privat sektor	5	7,25
Andet	14	20,29
Barsel, ledig, hjemmegående	10	14,49
Total	69	100,00

6.0 Konklusion

Cirka en tredjedel af jordemødre, der dimitterede i 2019 og 2020, forlod det regionale fødegangsarbejde indenfor 5-6,5 år. Blandt denne gruppe var den gennemsnitlige varighed fra dimission til ophør på 3,2 år.

Der var ikke statistisk signifikant forskel på ophør imellem årgangene i forhold til, om de dimitterede om sommeren eller om vinteren. Der sås en tendens til hurtigere frafald for sommerdimittender end for vinterdimittender, som dog heller ikke var statistisk signifikant.

Der tegnede sig regionale forskelle i forhold til jordemødrenes grad af frafald og fastholdelse i det regionale jordemoderarbejde. Jordemødre uddannet fra KP har en statistisk signifikant højere risiko for at ophøre med fødegangsarbejde sammenlignet med UC Syd-dimittender, og denne forskel er konsistent over tid og uafhængig af dimittendårgang. Der var ikke en forskel i risiko blandt UC Syd-dimittender og UC Nord-dimittender.

Travlhed og bemanding, weekendarbejde og lønvilkår er de hyppigst valgte årsager til ophør eller overvejelse om ophør fra fødegangsarbejdet.

For jordemødrene forudsætter det at opnå et bæredygtigt arbejdsliv fleksibilitet, medindflydelse, en god work-life balance, sammenhæng mellem løn og arbejdsydelse – og for nogle muligheder for bredere karriereudvikling og arbejde i et bredere kompetencefelt.

6.1 Undersøgelsens begrænsninger

Undersøgelsens formål var at undersøge dimittendårgangene fra 2019 og 2020 og deres fortsatte tilknytning til regionale fødegangsarbejde og øvrige beskæftigelse. Jordemodervirket er karakteriseret ved et forholdsvis lille uddannelsesoptag, hvor hold og årgange ofte kender hinanden indbyrdes, ligesom man kender hinanden fra arbejdsstederne. Det giver styrke i forhold til at sikre en høj svarprocent. Samtidig bliver begrænsningen på en population på to år (311 dimittender) også undersøgelsen svag. Med den høje svarprocent (75 %) vurderes analyser og resultater som valide. Trods dette, kunne mange tabeller ikke afreporteres grundet diskretionsniveau grundet den manglende styrke ved den lille population.

Analyserne siger intet om de mekanismer, der forklarer forskellen i resultaterne mellem årgangene og fx uddannelsesstederne. Hvorfor den laveste svarprocent findes blandt dimittender fra KP, og at disse også synes at have et større frafald fra det regionale fødegangsarbejde, identificeres ikke.

De kvalitative interviews forsøger at underbygge de statistiske resultater ved at give en forklaring, hvilket vurderes at være en styrke.

Perioden, der afdækkes, er på en 5-6,5-årig periode. Denne er valgt på baggrund af femårig gentagelse efter sidste undersøgelse. Det antages også, at man som jordemoder på en 5-6,5-årig periode når at opbygge en vis anciennitet og erfaring til at gøre sig velovervejede tanker om sit arbejdsliv. Perioden præges af en vis uforudsigelighed. Jordemødre er overvejende yngre kvinder og mange får børn efter endt uddannelse, hvilket kan influere på resultaterne.

Spørgeskemaundersøgelsen er konstrueret med udgangspunkt i en gentagelse med samme spørgsmål som ved tidligere undersøgelser med henblik på at kunne sammenligne resultater og udvikling. Dog er yderligere spørgsmål tilføjet såsom spørgsmål om normreduktionsaftalen, årsager til og overvejelser om ophør fra fødegangen.

Resultaterne kan ikke generaliseres til danske jordemødres generelle tilknytning. Dette er også til trods for, at undersøgelsens resultater ikke adskiller sig fra sidste undersøgelse fra 2021.

6.2 Perspektivering

Undersøgelsen fremstiller den aktuelle tilknytning for de to dimittendårgange 2019 og 2020 til det regionale fødegangsarbejde og øvrige beskæftigelse. Undersøgelsen siger ikke noget om fremtiden, og hvor stor en andel, der overvejer at genoptage arbejdet eller yderligere ophører. Der er ikke foretaget risikoberegninger, der kan estimere fremtidigt frafald.

Finansloven 2022 gav en målrettet økonomisk satsning på svangreomsorgen med flere øremærkede midler til fødeområdet. Samtidigt gav trepartsaftaler sammen med OK 24 jordemødrene forbedring i lønvilkår med betydelig lønstigning. Afkast af disse forbedringer var først trådt i kraft efter at en tredjedel af dimittenderne fra 2019 og 2020 allerede havde forladt det regionale fødegangsarbejde, hvilket giver incitament til en gentagelse af dimittendundersøgelsen om fem år for at kunne dokumentere reel effekt af disse forhandlinger.

Referencer

Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis: a practical guide*. Sage Publications.

Danmarks Statistik. (2024). *Levendefødte per måned*, Statistikbanken: <https://www.statistikbanken.dk/20017>

Jordemoderforeningen. (2025). *Jordemoderforeningens Strategi 2025*. København: Jordemoderforeningen.

Danske Professionshøjskoler. (December 2024). *Fakta om Jordemoderuddannelsen*. Danske Professionshøjskoler.

Paaske, L. S., & Schroll, A.-M. (2021). *Jordemødrenes tilknytning til fødegangsarbejdet - Resultater af en spørgeskemaundersøgelse blandt jordemødre dimetteret i 2019 og 2020*. Jordemoderforeningen.

Risgaard, S. N. (2026, januar 24). *Nyheder Tv2*. Retrieved from Tv2: <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2026-01-23-efter-aar-med-indvandring-er-der-pludselig-kommet-flere-foedsler>

Robusthedskommissionen. (2022). *Robusthedskommissionens anbefalinger*. Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

Sundhedsdatastyrelsen. (2025). *Antal fødsler fordelt på region, fødested og årstal (2024)* <https://sundhedsdatabank.dk/behandling-og-pleje/graviditet-og-smaaboern>

Bilag 1. Refleksiv Tematisk Analyse

De kvalitative data (8 semistrukturerede individuelle interviews) blev iterativt bearbejdet ud fra Braun & Clarke's metode (Braun & Clarke, 2021). Interviews blev transskriberet, genhørt og kodet, og der blev genereret foreløbige temaer, samt et raffinering af disse igennem TMA's 6 analysetrin: *Familiarisering*, *Foreløbig kodning*, *Søgning efter temaer*, *Bekræftelse af temaer*, *Navngivning og definition* og *Formidling*.

Efter at have gennemløbet første fase *Familiarisering*, (hvor man bliver familiær med sit data), kunne foreløbige koder systematisk genereres. Boksen viser et eksempel på foreløbige koder.

Boks 1:

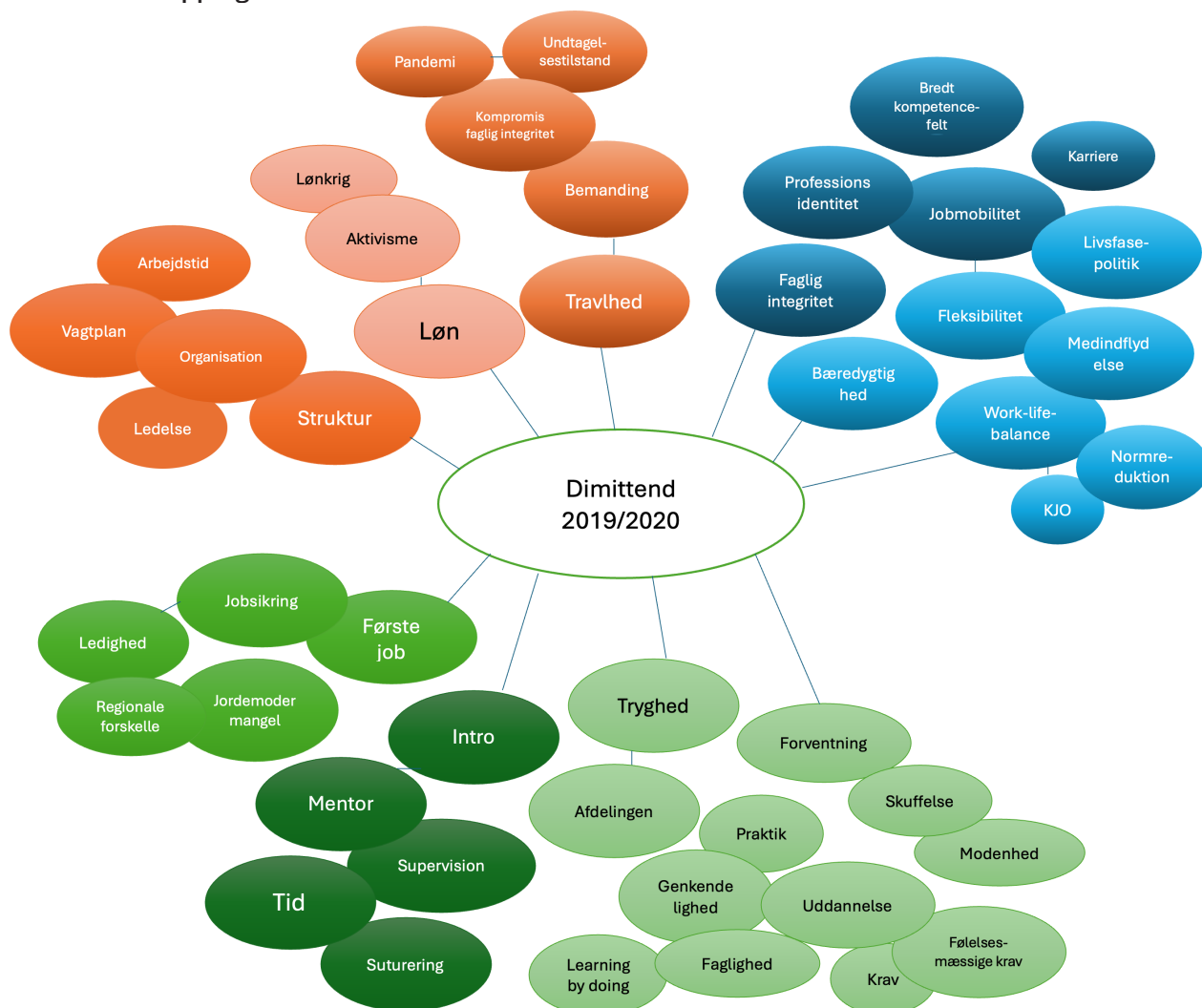
Data	Koder
Jeg følte mig, i og med at jeg startede et sted jeg kendte, så tror jeg bare, at jeg allerede følte, at jeg var to skridt foran (...) jeg kendte heldigvis stedet, og jeg kendte mine kollegaer, og det gjorde mig meget tryk i at sige, hjælp mig.	Kode: Tryghed og genkendelighed – i det rummelige og relationelle
Det her er et arbejde. Jeg går på arbejde for at tjene penge, for at få en løn. Jeg er rigtig glad for det, jeg laver. Og det giver mening for mig i livet. Og jeg ville være et andet menneske, hvis jeg ikke gjorde det. Jeg har hjertet med.	Kode: En jordemoder er professionel arbejdstager med et meningsfyldt arbejde, der skal honoreres
Man går igennem forskellige faser i sit liv. Hvor der nogle gange. Når man er små børn. Der har man brug for at have sit arbejdsliv på en anden måde. Og det synes jeg mangler	Kode: Et arbejdsliv, der indrettes efter livsfaser

Der blev valgt en latent-essentiell orientering mod data. Denne del af det videnskabelige arbejde tenderer henimod en videnskabsteoretisk (social)konstruktivistisk tilgang, taget forfatterens hermeneutiske forforståelse som jordemoder af "samme tid" i betragtning. Der findes mening og fortolkning i det usagte og i de underliggende budskaber. (Gennemgribende fungerer den samlede rapport, inkl. det kvantitative arbejde, indenfor et pragmatisk paradigme).

Efter at have kodet alt data, dannedes de første sammenhænge og mønstre, og hver kode blev underlagt et tema. Da mange koder var ens i deres essens, resulterede dette i et konsensustema. Ved hjælp af *thematic mapping* (Braun & Clarke, 2021), blev temaer forbundet for at illustrere deres individuelle signifikans, sammenhæng og dominans på tværs af data.

Model 1:

Thematic mapping



Model 1 viser de første temaer, der er genereret efter raffinering og oprensning af temaer. Temaerne er organiseret i tre farvepaletter i forhold til, hvordan de emnemæssigt deler ligheder og forholder sig indbyrdes.

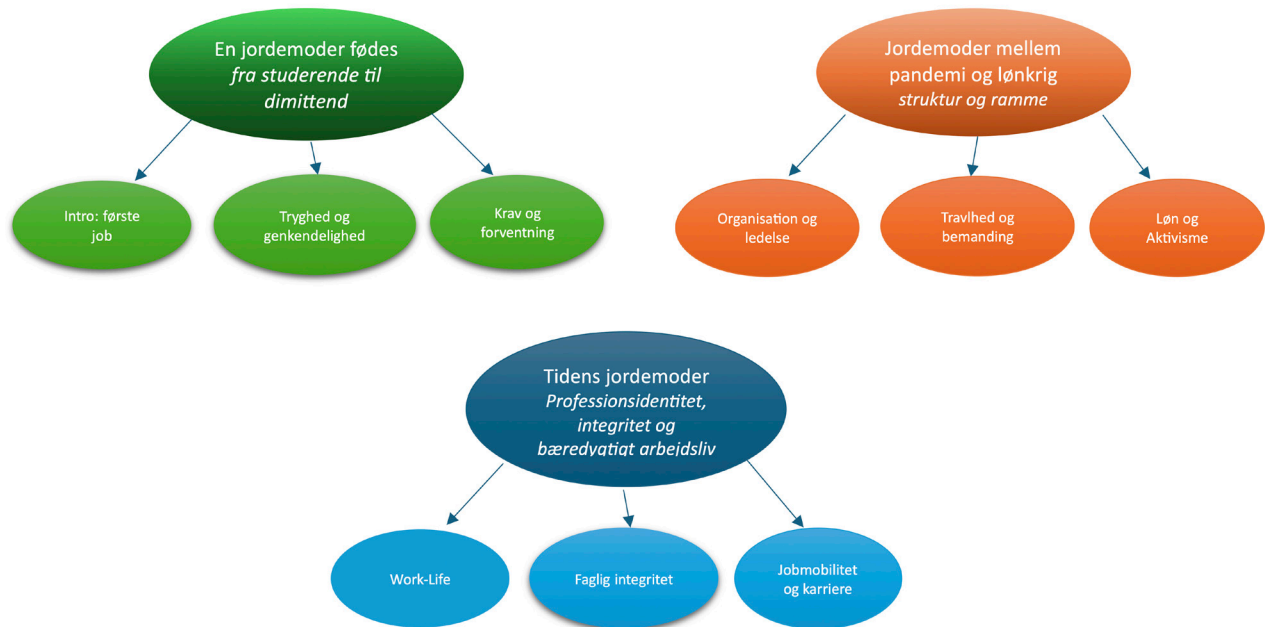
Den orange tema-gruppe beskæftiger sig med strukturelle faktorer som blandt andet løn, aktivisme, organisation og ledelse.

Den grønne tema-gruppe handler om, hvordan man som dimittend er ny i arbejdslivet, hvilke forudsætninger man har med sig, og hvordan overgangen fra studerende til dimittend faciliteres.

Den blå tema-gruppe fortæller om et jordemoderliv i en bæredygtig ramme, hvor faktorer som fagligt identitet og work-life balance har betydning.

Disse temaer blev efterfølgende raffineret og fusioneret yderligere. På baggrund af dette, blev der dannet endelige temaer. Model 2 viser det 5. trin af den tematiske analyse, hvor temaerne endeligt navngives og defineres.

Model 2: **Endelige temaer**



Formidling

Det første tema *En jordemoder fødes – fra studerende til dimittend*, beskriver dimittendernes introduktion i arbejdslivet, og det at finde sig selv i den nye virkelighed. En tryk og sikker introduktion er en vigtig forudsætning for at lande godt i jordemoderlivet. Der er regionale forskelle i forhold til tid og ro og i hvor godt de regionale fødegange faciliterer en introduktion. Dimittenderne starter med en høj faglighed, men oplever også stejle læringskurver, da jordemoderfaget i høj grad er noget, der læres i praksis. Nogle steder føler man sig som en byrde, når man skal bede om hjælp. Andre steder er det et naturligt faktum, at sådan en kompetence først tilegnes i praksis. Introduktionsprogrammer med supervision har overordnet været positive tiltag.

Jordemoderfaget er et fag med høje følelsesmæssige krav. Mange søger hen på arbejdspladser, hvor de også har været som studerende. Denne genkendelighed fordrer en tryghed. Samtidigt er det for dimittenderne vigtigt at sikre det første job, og med frygten for at gå ledig, går man i højere grad på kompromis med ansættelsesform og – norm.

Temablokken handler især om den initiale forventning til et arbejdsliv, man håber kan harmonere og være holdbart i mange år, men hvor en del dog relativt hurtigt ved arbejdslivets begyndelse opdager, at det ikke er bæredygtigt. Temablokken handler især om indre forhold hos dimittenden.

Det orange tema, *Jordemoder mellem pandemi og lønkrig – struktur og ramme* præges af den særegne tid, der var gældende dimittendårgangene 2019 og 2020. Fokus er på det strukturelle og rammen og de større ydre omstændigheder, der synes at have haft betydning for tilknytningen til det regionale fødegangsarbejde og dimittendernes overvejelser omkring arbejdslivet. De regionale forskelle er tydelige i denne blok. På små fødesteder føler man sig tættere på sin leder og har i højere grad medindflydelse på sin vagtplan, og dette giver en større følelse af selvbestemmelse og mindre grad af frihedsberøvelse. Ønsker og livsfasehensyn kan nemmere honoreres. På de større fødesteder er man længere fra sin leder, og de nyuddannede følte sig i højere grad som lappeløsninger, der skulle dække huller i vagttag.

Travlhed og bemanning er det centrale i perioden. Flugten fra fødegangen og den manglende mulighed for at udføre kerneopgaven, med fare for patientsikkerhed og på kompromis med faglig integritet. Pandemien bidrog til travlhed, men står ikke særlig stærkt i hukommelsen hos informanterne.

I temaet er der fokus på løn og jordemoderen som en professional arbejdstager, der skal honoreres for arbejdsbyrde og ansvar. Ekstra-tillæg og vikararbejde er økonomiske incitamenter.

Lønkrigen havde stor påvirkning indflydelse på de jordemødre i Region Hovedstaden og på de store fødesteder. Jordemødre fra mindre regionssygehuse følte sig splittet mellem presset om at skrive under og en ansvarsfølelse overfor de fødende og afdelingen. Overordnet tegner der sig et diskursivt skifte og et sammenstød mellem generationer på gangene. Nogle ældre jordemødre forstod ikke generationens progressivitet med det argument at *“du vidste, hvad du uddannede dig til”*.

Det sidste blå tema, *Tidens jordemoder – Professionsidentitet, integritet og bæredygtigt arbejdsliv*, handler om, hvor den yngre jordemoder er på vej hen. For jordemoderen er en god work-life balance vigtig. Tidens jordemoder har præferencer for arbejdstid, hvor tiltag som fx normtidsreduktionsmodellen giver mening. På trods af økonomiske incitamenter og kamp for bedre lønvilkår er arbejdsforhold og bæredygtige rammer vigtigst. Jordemoder værdisætter frihed, medindflydelse og selvbestemmelse højt. Jordemødrene arbejder ikke kun i et langt arbejdsliv på en fødegang – de arbejder med et bredt spektrum af kvindesundhed og det reproduktive område. De er i lægepraksis, de arbejder som undervisere, er privat erhvervsdrivende og nogle vælger yderligere akademisering. Jordemødrene ønsker mulighed for arbejde i et bredt kompetencefelt. De jordemødre som definerer sig i en klassisk fødegangsramme, ønsker at kunne fortsætte deres arbejde og udføre kernekompetencen med faglig integritet og arbejdsglæde.

Tidslinje for distribution og dataindsamling

Informerterne fra de to dimittendårgange 2019 og 2020 blev rekrutteret gennem et opslag i Facebook-gruppen *Jeg er jordemoder*. Samtlige jordemødre, der reagerede på opslaget, blev efterfølgende kontaktet. Af dem blev 7 dimittender, bredt geografisk repræsenteret, inviteret til individuelle fysiske interviews. Der blev afholdt 8 kvalitative individuelle interviews i september og oktober 2025.

Det første initiale opslag blev postet d. 10. september 2025 i Facebook-gruppen "Jeg er jordemoder" og på undersøgers LinkedIn-profil.

 **Jeg er jordemoder** 10. september 2025 · 🌐

Kære Jordemoder - jeg SØGER dig, der blev **FÆRDIGUDDANNET** som **JORDEMODER i 2019 og 2020!** ❤️

I samarbejde med @Jordemoderforeningen skal jeg nemlig undersøge dimittendårgangene fra 2019 og 2020 for dels at skabe et billede af jordemødrenes tilknytning til fødeområdet og øvrige beskæftigelse. Jordemoderforeningen har tidligere fået lavet tilsvarende undersøgelse, men meget er sket siden. Resultatet af undersøgelsen skal være med til at understøtte fremtidige politiske forhandlinger og skabe viden om jordemødrenes bevægelse på arbejdsmarkedet. Alt sammen for at sikre bedre arbejdsvilkår for dig som jordemoder.


Jeg søger i første omgang både jordemødre, der vil hjælpe mig ved at være **tovholdere** og jordemødre, der vil deltage i **kvalitative interviews** – naturligvis sikret anonymitet i den samlede rapport. Undersøgelsen er uafhængig af dit medlemskab til Jordemoderforeningen, og du vil ikke blive spurgt ind til dette.

Jeg har meget brug for din hjælp til at blive klogere på de overvejelser, der gør sig gældende, når man forsøger at skabe et bæredygtigt arbejdsliv i løbet af de første år af ens arbejdsliv.

Selv er jeg uddannet jordemoder i 2021, med erfaring fra føde-, svangre-, konsultation- og fertilitetsområdet, men for nuværende kandidatstuderende.

Er du interesseret, så send mig en privat besked på Messenger eller på 

Del gerne i dit netværk ❤️

 **Jeg er jordemoder** 14. november 2025 · 🌐

♥️♥️ **Kære jordemoder, der er dimitteret i 2019 og 2020!** ♥️♥️

Sammen med Jordemoderforeningen, vil jeg gerne invitere dig til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse om dine tanker og overvejelser i forbindelse med at være **uddannet i 2019 eller 2020** og dine efterfølgende overvejelser om at arbejde som jordemoder.

Jordemoderforeningen har tidligere foretaget en lignende undersøgelse af jordemødrenes tilknytning til fødeområdet, som viste en at forholdsvis stor andel af de jordemødre, der havde været uddannet i 5-6 år, havde forladt fødegangsarbejdet.

Meget er sket siden – der har fortsat været travlt, der har været stor bevågenhed på især lønforhold og bemanding.

For fortsat at kunne arbejde for at forbedre jordemødres vilkår, er der brug for et aktuelt billede og dybere indsigt. Resultatet skal bruges i den fortsatte dialog og bidrage til vidensdeling om jordemødrenes mobilisering og øvrige beskæftigelse.

Jeg håber derfor meget, at du vil have lyst til at deltage i undersøgelsen, for den erfaring du har, sammen med andre jordemødre fra samme årgange, er vigtig ♥️

Det er frivilligt at deltage. Din besvarelse er anonym og vil ikke kunne føres tilbage til dig. Ligeledes vil du ikke kunne identificeres i afrapporteringen af statistikken i den endelige analyse. Samtidig er undersøgelsen også uafhængig af medlemskab til Jordemoderforeningen, og der vil ikke blive spurgt ind til dette.

Succeskriteriet for valid statistik er afhængigt af en høj svardeltagelse fra begge dimittendårgange. Jeg håber derfor, at du vil tage dig de 2-3 minutter, det tager at udfylde spørgeskemaet 🙏

Husk venligst at klikke på feltet "færdig", som vises på den afsluttende side. Dette sikrer registrering af besvarelsen og din besvarelse går ellers tabt.

Skulle du ikke have modtaget invitation til spørgeskemaet via dit netværk, vil jeg gerne invitere dig til at deltage. Du bedes kontakte mig på Messenger eller på teb@jordemoderforeningen.dk, for at få tilsendt linket til spørgeskemaet!

Jeg takker for din store hjælp 🙏

Bedste hilsner

Tine Elbek Bregninge, jordemoder og projektansvarlig i Jordemoderforeningen

En tovholder for hvert dimittendhold blev rekrutteret til at distribuere spørgeskemaet i de interne Facebookgrupper. Spørgeskemaundersøgelsen forløb fra 12.11.2025 til 01.12.2025 med opslag på sociale medier og tæt sparring med tovholderne, der opmuntrede deres meddimittender til deltagelse. Nedenstående ses opslag på Facebook, da spørgeskemaet offentliggjordes. Hver tovholder distribuerede spørgeskemaet ud i deres interne dimittendgrupper.

Jordemoderforeningen sendte ligeledes en påmindelse om deltagelse ud i Jordemoderforeningens nyhedsbrev på SoMe-kanaler, og linkede til information om undersøgelsen på hjemmesiden.

I alt blev information om deltagelse og svarprocent postet tre gange i Facebook-gruppen, og tovholdere havde privat kontakt med henblik på yderligere at opmuntre meddimittender til deltagelse.



26. november 2025 · 🌐

► Jeg er jordemoder



Ca. 78 % har BESVARET spørgeskemaet i dimittendundersøgelsen!
🙏🙏🙏 tusind tak for opbakningen. Jeg har lukket spørgeskemaet i morgen. Så dimittend 2019 eller 2020 - du kan stadig nå at deltage
❤️

Skriv her eller til teb@jordemoderforeningen.dk.... Så sender jeg link...

Bedste hilsner
Tine

Dimittend fra 2019 eller 2020?



1. december 2025 · 🌐

► Jeg er jordemoder



TUSIND TUSIND TAK til alle jer dimittender fra 2019 og 2020, der besvarede spørgeskemaet 🙏🙏🙏 svardeltagelsen endte på 80 %
❤️❤�

Jeg kommer nu til at skulle klargøre data i Stata (send mig en kærlig tanke 🥰) og den samlede afrapportering af statistikken og de kvalitative interviews forventes færdig i januar 2026! 🍀❤️
Flere dimittendhold havde nærmest 100 % besvarelse ❤️ et vinderhold er blevet kontaktet

Jeg takker for opbakningen ❤️
Glædelig 1. december 🎄

Bedste hilsner
Tine

Interviewguide

Introduktion: Interviewet omhandler din start i arbejdslivet som nyuddannet jordemoder, dine arbejdsmæssige erfaringer og tilknytning til fødeområdet, nuværende beskæftigelse og hvilke faktorer, der har spillet ind i forhold til valg af ansættelse. I samarbejde med Jordemoderforeningen undersøges dimittendårgangene 2019 og 2020 og deres arbejdsmæssige forhold og vedvarende tilknytning til fødeområdet. De forgangne år har været præget af en pandemi, lønkrig og ansættelsestiltag, som antages at have haft stor betydning for bevægelsen på arbejdsmarkedet. Det belyses, hvilke personlige, strukturelle og samfundsmæssige faktorer, der har influeret på jordemødrenes overvejelser og bevæggrunde de forgange 5-6 år.

Anonymitet: Dit navn vil blive anonymiseret.

Båndoptagelse: Interviewet optages og bevares på xxx i henhold til GDPR og transskriberes efterfølgende .

Tid: Interviewet vil tage max en time.

- Semistruktureret interviews

	TEMA	INTERVIEWSPØRGSMÅL
	Baggrund og anciennitet	Hvilket år dimitterede du? Hvorfra er du uddannet?
		Hvor var din første ansættelse som færdiguddannet? Fuldtid/deltid? Normreduktion? Hvilke overvejelser indgik i dette valg?

		Hvor mange ansættelsesforhold har du haft siden?
		Hvordan er din nuværende beskæftigelse?
		Nuværende ansættelsesforhold?
		Hvor meget arbejds erfaring har du fra fødegangsarbejdet? Hvor mange måneder/års erfaring?
	Visioner for jordemoderarbejdet	Vil du ikke starte lidt med at fortælle, hvad der fik dig til at uddanne dig som jordemoder?
		Hvilke forestillinger havde du om det daglige arbejde og jordemoderlivet inden du selv startede i første ansættelsesforhold?
		Hvordan var din sidste periode på uddannelsen? Følte du dig klædt godt på til at træde ud i jordemoderlivet?
	Introduktion til arbejdslivet	Hvordan oplevede du afdelingens introduktion som nyuddannet jordemoder? (Følgevagter, Graduate programmer – mentorordninger?) Oplevede du, at der var tid til grundig og tryk intro? Oplevede du travlhed i afdelingen?

		<p>Hvordan følte du overgangen som jordemoderstuderende til jordemoder?</p> <p>Hvordan blev overgangen håndteret fra uddannelsesinstitution til første ansættelse? Sidste praktik?</p> <p>Kunne du omsætte de erfaringer, du havde gjort dig under uddannelsen til de nye rammer som færdiguddannet?</p>
	Pandemi	<p><i>Som tidligere nævnt undersøger vi pandemiens indflydelse på valg af ansættelser for dimittendårgangene 2019 og 2020:</i></p> <p>Hvordan oplevede du pandemiens start og dens indflydelse på din introduktion i jordemoderlivet/arbejdslivet?</p>
		<p>Fik pandemiens udvikling indflydelse på valg af ansættelse(r)?</p>
		<p>Hvilke andre faktorer har indgået i dine overvejelser om ansættelsesforhold?</p>
	Løn og ansættelse	<p>I perioden siden du blev uddannet indgik mange fødesteder aftaler om ordninger, fx <i>normreduktion</i>, der erstatter udbetaling af ulempeydelse mod reduktion af timer i vagtskemaet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kender du denne ansættelsesform?

		<ul style="list-style-type: none"> - Har du været ansat i sådan en stilling? - Gav det mening for din hverdag/dit arbejdsliv?
		Har du overvejet andre ansættelseskombinationer? Kendt jordemoderordning, timelønnet, vikar?
		Hvor meget spiller lønforhold ind på dit valg af ansættelse?
		Har du med dine ansættelser kunnet være med til at påvirke din løn? Ekstra vagter, tillæg, forhandling?
	Lønkrig	Har du oplevet, at der blevet kæmpet for lønstigninger i perioden, siden du blev uddannet?
		Havde Jordemødre for Ligeløn betydning for den måde, du så dit kommende arbejdsliv på og valg er ansættelse?
	Vakancer og ledighed	I nogle regioner, har der i mange år været mange ubesatte stillinger. Dette ser ud til at vende nu, hvor jordemødre i højre grad oplever ledighed: Er dette med i dine overvejelser i forhold til at genoptage fødegangsarbejdet
	Et bæredygtigt arbejdsliv	Hvis du skulle kigge tilbage på den sidste 5-6-årige periode, har du som jordemoder følt, at du kunne varetage dine kerneopgaver?

		Hvad er for dig et bæredygtigt arbejdsliv?
		Hvis du har forladt fødegangsarbejdet helt: Hvad skulle der til, for at du kunne overveje at genoptage dette arbejde?
		Har du overvejet helt at skifte speciale/retning? Søge ny uddannelse?

Spørgeskema

Dimittendundersøgelse af årgang 2019 og 2020

Kære jordemoder, der er dimitteret i 2019 og 2020!

Vi vil gerne invitere dig til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse om dine tanker og overvejelser i forbindelse med at være uddannet i 2019 eller 2020 og efterfølgende overvejelser om at arbejde som jordemoder. Formålet er at undersøge, hvordan billedet ser ud for jer i dag, der har været uddannet i 5-6 år, i forhold til vilkår på de offentlige fødesteder, jeres tilknytning til fødegangsarbejdet og jeres øvrige beskæftigelse. Resultatet skal bruges i den fortsatte dialog i arbejdet for at sikre jordemødre bedst mulige vilkår.

Det er frivilligt at deltage i undersøgelsen. Din besvarelse er anonym og vil ikke kunne føres tilbage til dig. Ligeledes vil du ikke kunne identificeres i afreporteringen af statistikken i den endelige analyse.

Det tager kun 2-3 minutter at udfylde spørgeskemaet. Husk venligst at klikke på feltet "færdig", som vises på den afsluttende side. Dette sikrer registrering af besvarelsen - ellers vil din besvarelse gå tabt.

Vi takker for din store hjælp!

Jordemødrenes beskæftigelse

Årgang

* Hvornår dimitterede du?

- Vinter 2019
- Sommer 2019
- Vinter 2020
- Sommer 2020

Jordemødrenes beskæftigelse

Uddannelsessted

* Hvilket uddannelsessted dimitterede du fra?

- UC Syd, Esbjerg
- UC Nord, Aalborg
- PH Metropol/Københavns Professionshøjskole, København

Jordemødrenes beskæftigelse

* Er du regionalt ansat?

Forklarende tekst: Vi er med dette spørgsmål interesseret i at vide, om du er regionalt ansat. Du skal derfor svare 'ja', hvis du har en regional ansættelse, også selvom det kun er få timer. Er du fx ansat i lægepraksis, men også ansat som timelønnet i et regionalt ansættelsesforhold bedes du svare ja. Er du udelukkende ansat udenfor regionen bedes du svare nej.

- Ja
- Nej

Jordemødrenes beskæftigelse

Regionale ansættelse

* I hvilken region er du ansat?

- Region Syddanmark
- Region Midtjylland
- Region Nordjylland
- Region Sjælland
- Region Hovedstaden

Jordemødrenes beskæftigelse

Regionale ansættelse

* På hvilket fødested er du ansat?

- Regionshospital Nordjylland, Hjørring
- Aalborg Universitetshospital, Aalborg
- Aalborg Universitetshospital, Thisted
- Regionshospitalet Randers, Randers
- Hospitalsenheden Midt, Regionshospitalet Viborg
- Regionshospitalet Gødstrup
- Aarhus Universitetshospital, Skejby
- Hospitalsenheden Horsens
- Sydvestjysk Sygehus, Esbjerg
- Sygehus Lillebælt, Kolding
- Sygehus Sønderjylland, Aabenraa
- Odense Universitetshospital
- Odense Universitetshospital, Svendborg Sygehus
- Slagelse Sygehus
- Holbæk Sygehus
- Sjællands Universitetshospital, Roskilde
- Sjællands Universitetshospital, Nykøbing Falster
- Nordsjællands Hospital, Hillerød
- Herlev Hospital, Herlev
- Rigshospitalet, København
- Hvidovre Hospital, Hvidovre
- Bornholms Hospital, Rønne

Jordemødrenes beskæftigelse

Regionale ansættelse

* Hvordan er du ansat?

- Fastansættelse
- Vikariat
- Tidsbegrænset ansættelse
- Timelønnet
- Projektansættelse
- Andet

Jordemødrenes beskæftigelse

Regionale ansættelse

* Hvad er din ansættelsesnorm?

- Fuldtid
- Fuldtid - normreduktion
- Deltid
- Deltid - normreduktion



Jordemødrenes beskæftigelse

Regionale ansættelse - Fuldtid normreduktion

* Hvad var den væsentligste årsag til, at du valgte at gå på normreduktion?

- At kunne bevare fuldtidsløn og pension, samtidig med at jeg har færre timer
- Oplevet forventning fra arbejdsgiver om, at jeg gik på normreduktion
- Andet

Jordemødrenes beskæftigelse

Regionale ansættelse - normreduktion

* Har normreduktionen fungeret i praksis?

- Ja
- Nej



**Jordemødrenes beskæftigelse
Regionale ansættelse - normreduktion**
*** Hvad har fungeret godt?**

- Mere medindflydelse på vagtskema
- bedre "work-life-balance"
- Andet, uddyb gerne



**Jordemødrenes beskæftigelse
Regionale ansættelse - normreduktion**
*** Hvad har fungeret mindre godt?**

- Normreduktion blev ikke overholdt - flere timer planlagt
- Pålagt (akut) overarbejde
- Mindre medindflydelse på vagtskema
- Andet, uddyb gerne

**Jordemødrenes beskæftigelse
Regionale ansættelse**
*** Varetager du fødegangsarbejde?**

Forklarende tekst: Fødegangsarbejde dækker her over det akutte fødegangsarbejde med de gravide og fødende. Herunder koordinerende- eller assisterende funktioner, arbejde i en akutmodtagelse, på et igangsættelsesafsnit eller lign. Se bort fra omfanget af fødegangsarbejdet, og hvorvidt du også varetager andre funktioner eller har andet arbejde sideløbende med fødegangsarbejdet. Er du sygemeldt, på barsel eller fraværende af anden årsag, skal du svare ud fra din ansættelse. Rene administrative stillinger uden patientkontakt er ikke inkluderet i betegnelsen fødegangsarbejde.

- Ja
- Nej



**Jordemødrenes beskæftigelse
Regionale ansættelse**

*** Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit på fødegangen/med fødegangsarbejde om ugen?**



**Jordemødrenes beskæftigelse
Regionale ansættelse**

*** Har du på et tidspunkt overvejet at forlade det akutte fødegangsarbejde?**

- Ja
- Nej



**Jordemødrenes beskæftigelse
Regionale ansættelse**
*** I hvor høj grad har du overvejet at forlade fødegangsarbejdet?**

- I meget lav grad
- I lav grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

**Jordemødrenes beskæftigelse
Regionale ansættelse**
*** Angiv den/de (max 3) vigtigste årsager til, at du overvejer at forlade arbejdet på fødegangen.**

- Lønvilkår
- Travlhed/bemanding
- Ønske om bredere karriereudviklingsmuligheder
- Fysisk arbejdsmiljø
- Ledelse
- Kollegiale faktorer
- Indflydelse på vagtplanlægning
- Arbejdstid: For mange dagvagter
- Arbejdstid: For mange aftenvagter
- Arbejdstid: For mange nattevagter
- Arbejdstid: For mange weekendvagter
- Høje følelsesmæssige krav
- Kompromis med faglig integritet grundet manglende mulighed for udførsel af kerneopgaven
- Personlige årsager
- Andet, uddyb gerne



Prioritér dine valg.
Du kan flytte kategorierne, således at de optræder i prioriteret rækkefølge.

1. ⋮
2. ⋮
3. ⋮



Jordemødrenes beskæftigelse Regionale ansættelse

* Har du andet arbejde ved siden af fødegangsarbejdet eller er du i gang med uddannelse sideløbende din ansættelse?

- Ja
 Nej



Jordemødrenes beskæftigelse Ophør på fødegangen

* Har du tidligere arbejdet på en fødegang?

- Ja
 Nej



Jordemødrenes beskæftigelse Ophør på fødegangen

* På hvilket fødested har du tidligere varetaget fødegangsarbejde?
(vælg den længste ansættelse, hvis du har flere ansættelsesforhold bag dig)

- Regionshospitalet Nordjylland, Hjørring
 Aalborg Universitetshospital, Aalborg
 Aalborg Universitetshospital, Thisted
 Regionshospitalet Randers, Randers
 Hospitalsenheden Midt, Regionshospitalet Viborg
 Regionshospitalet Gødstrup
 Aarhus Universitetshospital, Skejby
 Hospitalsenheden Horsens
 Sydvestjysk Sygehus, Esbjerg
 Sygehus Lillebælt, Kolding
 Sygehus Sønderjylland, Aabenraa
 Odense Universitetshospital
 Odense Universitetshospital, Svendborg Sygehus
 Slagelse Sygehus
 Holbæk Sygehus
 Sjællands Universitetshospital, Roskilde
 Sjællands Universitetshospital, Nykøbing Falster
 Nordsjællands Hospital, Hillerød
 Herlev Hospital, Herlev
 Rigshospitalet, København
 Hvidovre Hospital, Hvidovre
 Bornholms Hospital, Rønne



Jordemødrenes beskæftigelse Regionale ansættelse

* Hvilken jordemoderstilling er du ansat i?

- Svangre
 Barsel/efterfødselsklinik
 Konsultation eller anden ambulatoriefunktion end ultralydsafsnit
 Ultralydsafsnit
 andet, uddyb gerne

Jordemødrenes beskæftigelse Regionale ansættelse

* Hvor mange timer er du ansat på?

0 37

Jordemødrenes beskæftigelse Ophør på fødegangen

* Hvornår ophørte du med at arbejde på fødegangen?

Angiv en ca. dato

Jordemødrenes beskæftigelse Ophør på fødegangen

* Angiv den/de (max 3) vigtigste årsager til, at du har forladt arbejdet på fødegangen.

- Lønvilkår
 Travlhed/bemanding
 Ønske om bredere karriereudviklingsmuligheder
 Fysisk arbejdsmiljø
 Ledelse
 Kollegiale faktorer
 Indflydelse på vagtplanlægning
 Arbejdstid: For mange dagvagter
 Arbejdstid: For mange aftenvagter
 Arbejdstid: For mange nattevagter
 Arbejdstid: For mange weekendvagter
 Høje følelsesmæssige krav
 Kompromis med faglig integritet grundet manglende mulighed for udførelse af kerneopgaven
 Personlige årsager
 Andet, uddyb gerne

Jordemødrenes beskæftigelse

Aktuel beskæftigelse

* Hvad beskæftiger du dig med i dag?

- Konsultation/svangreafsnit/barselsafsnit/barselsklinik/neonatal/fertilitet
 - Almen praksis/speciallægeklinik
 - Hjemmefødselsordning Sjælland/Roskilde Fødeklinik
 - Privat jordemoderpraksis
 - Selvstændig jordemoder
 - Studerende på videregående sundhedsfaglig uddannelse/overbygning
 - Studerende på anden sundhedsfaglig uddannelse
 - Studerende på anden uddannelse
 - Privat fertilitetsklinik
 - Vaccinationservice
 - Forsikringsbranchen
 - Børne- og ungeområdet
 - Administration/visitation (regionalt)
 - Selvstændig erhvervsdrivende
 - Undervisning
 - Forskning/projekt
 - Andet, uddyb gerne
-



Jordemødrenes beskæftigelse

Du bedes kort uddybe, hvordan din beskæftigelse efter endt uddannelse har tegnet sig.

Kommentar



Jordemødrenes beskæftigelse Feedback

Vi takker for din besvarelse og deltagelse i undersøgelsen. Har du yderligere kommentarer eller overvejelser, som du gerne vil dele med os, er du velkommen til at skrive dem herunder.