



JORDEMODER FORENINGEN



Beretning

JUNI 2018/JUNI 2020



JUNI 2018/JUNI 2020

Jordemoderforeningens beretning

FORNYELSE OG KONTINUITET

Denne kongresperiode har budt på meget nyt. Men mange mål og indsatser for både Jordemoderforeningen og for det enkelte medlem er stadig de samme. Det nye har for eksempel været ny formand for Jordemoderforeningen, ny hovedorganisation, ny direktør og forhandlingsleder samt helt nye problemstillinger på baggrund af en verdensomspændende pandemi, som har givet nye udfordringer og nye vilkår for rigtig mange jordemødre så vel som sundhedsvæsenet som helhed.

I et fag med muligheder og udfordringer, hvor både det akutte, det nære og det konkrete fylder i vores dagligdag, har Covid-19 i den sidste del af kongresperioden fyldt meget i organisationens bevidsthed og arbejde i forhold til de øvrige emner, som behandles på de næste sider. Denne beretning skal behandle både det konkrete og det nære, som påvirker jordemødre hver dag på arbejdet, og fra et overordnet synspunkt se på rammerne og vilkårene for at få et godt og langt jordemoderliv og sikre den bedste kvalitet i jordemoderydelserne.

Jordemoderforeningens arbejde udføres hver dag af især de mange tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, men også kredsformænd, hovedbestyrelsesmedlemmer, formandskab, sekretariat og alle andre, der slår et slag for den kollektive indsats for landets jordemødre. Og det er her kontinuiteten - og fællesskabet - spiller sin stærke rolle.

Det arbejde og den indsats har især fokus på at påvirke rammer, så det enkelte medlem selv kan forme sit jordemoderliv. Det handler om at skabe mulighederne. Det nære og det overordnede former vores indsats, og i det følgende vil hovedbestyrelsen forsøge at bevæge sig såvel op i den velkendte helikopter som ned i detaljen.



SKIFT TIL NY HOVEDORGANISATION

Hovedbestyrelsen valgte i januar 2019, at Jordemoderforeningen skiftede fra den nyfusionerede FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation – tidligere FTF/LO) til Akademikerne (AC) for at styrke vores forhandlings-, sundheds-, fag- og uddannelsespolitiske dagsorden. Skiftet er effektueret pr. 1. januar 2020, og vi indgår i en fællesrepræsentation med Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen. Jordemodergruppen står som en lille, men væsentlig gruppe med et særligt veldefineret og specialiseret virksomhedsområde. Med fysioterapeuter og ergoterapeuter sammen udtrådt af FH og indtrådt i AC ville det have efterladt jordemødre i et relativt indsnævret samarbejdsfelt i FH/Sundhedskartellet. Det ville ikke umiddelbart vurderet kunne dække jordemødres placering i sundhedsvæsenet, herunder jordemødres uddannelsesinteresser – der i mangt og meget er parallel med fysioterapeuters og ergoterapeuters – eller jordemødres samlede niveau for videreuddannelse og selvstændig opgaveløsning.

Voksende akademisering af jordemødre

En styrket vidensudvikling og akademisering inden for jordemoderfaget taler også for, at Jordemoderforeningen er medlem af AC. Jordemoderforeningen rummer en varieret medlemsgruppe af såvel professionsbachelorere som jordemødre med master- og kandidatuddannelse og et stigende antal ph.d.-uddannede og aktive forskere. Vores medlemsgruppe består desuden af ledere og privatpraktiserende jordemødre. Niveaueet på grunduddannelsen er højt, og det var hovedbestyrelsens holdning, at interessen for jordemødres vilkår, uddannelse, viden og praksis bedst vil kunne varetages i et medlemskab af AC, der har et stærkt fokus på mellem- og højtuddannede indenfor både det offentlige, private og liberale område.

Der er selvfølgelig også udfordringer forbundet med et skift af hovedorganisation: Vi står i nye konstellationer i det lokale medarbejderdemokrati, hvor der ikke vil være en umiddelbar repræsentation i mellem og øverste led i arbejdspladsernes systemer for medindflydelse og samarbejde, MED-systemerne. Men der arbejdes på forskellige modeller, for at jordemødre kan få indflydelse også i disse regi. Skiftet til AC giver ligeledes udfordringer i forhold til overenskomstforhandlingerne. Mest af alt som følge af at vi er nye i dette fællesskab, hvor kun få arbejder i skiftende vagter i samme omfang som jordemødrene. Det må forventes, at en overgang og tilpasning til AC-lønskala vil tage flere overenskomster.

Hvad er AC for en størrelse?

I Danmark er der to hovedorganisationer – AC og FH. AC har ca. 400.000 medlemmer fordelt på 25 medlemsorganisationer, blandt andet DJØF, Dansk Magisterforening, lægeforeningerne og fra 1. januar 2020 også Jordemoderforeningen, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter. Vores tidligere hovedorganisation FTF og LO blev 1. januar 2019 lagt sammen til FH og har 1,4 mio. medlemmer fordelt på 79 organisationer, blandt andre FOA, 3F og Dansk Sygeplejeråd. AC varetager vores og de øvrige medlemsor-

ganisationers interesser i forhold til det arbejdsmarkedspolitiske og det politiske system, fx i arbejdet med en række råd og udvalg, ved trepartsforhandlinger og høringer i forbindelse med arbejdsmarkedspolitiske lovforslag.

AC's bestyrelse godkendte vores ansøgning i maj 2019, og det var en enig hovedbestyrelse, der traf en endelig beslutning om skiftet pr. 1. januar 2020. I december 2019 stiftede Jordemoderforeningen sammen med Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter fællesrepræsentationen 'De Tre', som er den formelle repræsentant i AC's bestyrelse og forhandlingsudvalget for den offentlige sektor. Det er Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen, der har pladserne i de to fora for 'De Tre', og de koordinerer vores fælles repræsentation og interesser i AC.

AC er også en forhandlingsorganisation

AC er i modsætning til FH også en forhandlingsorganisation, som forhandler overenskomster. På det regionale og kommunale område er AC en del af Forhandlingsfællesskabet og på statens område en del af Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), som begge forhandler de fælles og overordnede forhold så som den samlede lønramme i en overenskomstperiode og generelle aftaler som barsel og ferie m.m.

Jordemoderforeningen er derfor ikke længere med i Sundhedskartellet og Centralorganisationen af 2010 – CO10 – der tidligere har været vores forhandlingsfællesskaber på det regionale, kommunale og statslige område efter overgangen til AC, der overtager rollen som forhandler. Det vil fortsat være forslag til krav fra Jordemoderforeningens medlemmer, som er styrende for de krav, Jordemoderforeningen beder AC bære ind i forhandlingerne.

Vores overenskomster er gældende indtil OK21, og jordemødre vil stadig være aflønnet efter Sundhedskartellet-lønninger og CO10's organisationsaftaler. Vores arbejdstidsaftaler er også gældende, i hvert fald indtil overenskomsten OK21.

Det vil også i fremtiden være tillidsrepræsentanten (TR), som forhandler tillæg mv. med de lokale arbejdsgivere – eller Jordemoderforeningen, hvis man ikke har en TR.

Skiftet til AC har haft konkret betydning for jordemødrenes adgang til indflydelse på arbejdspladserne. Der skelnes her mellem udvalg for medbestemmelse og samarbejde (MED) i afdelingen (afdelingsMED), på arbejdspladsen (virksomhedsMED) og på regionalt niveau (hovedMED).

I de lokale MED-udvalg (afdelingsMED) har skiftet til AC ikke betydet noget for Jordemoderforeningens repræsentation, da alle har bevaret deres pladser. I virksomhedsMED og hovedMED har Jordemoderforeningen pr. 1. januar 2020 måtte afgive alle eksisterende pladser til FTF-organisationer uden at have fået nogle af de færre AC-pladser. Der er dog flere steder etableret samarbejder mellem de gamle og nye AC-organisationer, så Jordemoderforeningen lokalt har mulighed for at opretholde sin indflydelse. Ved nyvalg til MED-pladserne vil Jordemoderforeningen kunne stille op til valg på AC-pladserne.

NY FORMAND

Lillian Bondo, Jordemoderforeningens formand gennem 18 år, valgte i foråret 2019 at træde tilbage. Beslutningen kom efter, at der var afholdt valg til posterne som kredsformænd, næstformand og til de urafstemningsvalgte til hovedbestyrelsen. Det gav genvalg på samtlige kredsposter og næstformandsposten samt den ene post, som urafstemningsvalgt medlem, der tilsammen udgør hovedbestyrelsen.

Meddelelsen om at træde tilbage kom ligeledes efter, at AC havde behandlet Jordemoderforeningens ansøgning om optagelse positivt.

Når formanden fratræder efter så mange år, vækker det uro. Generationer af jordemødre har kun oplevet Lillian Bondo som formand og med den erfaring, som et så langt formandskab giver, kan der være bekymring for, hvordan det nu skal gå, når formanden ikke

længere hedder Lillian Bondo. Valget blev annonceret efter Jordemoderforeningens gældende love, men det blev diskuteret, om en 14 dages opstillingsperiode er tilstrækkelig lang tid, når det gælder opstilling til formandsposten.

Hovedbestyrelsen har evalueret valget, og der vil blive stillet forslag til justeringer af foreningens love, så de er tilpasset valgformer anno 2020, samt at opstillingsperioden bliver forlænget.

Efter en sober og solid valgkamp med valgmøder i alle regioner og debat på Facebook valgte 1.365 af foreningens medlemmer at stemme og gav et sikkert mandat til Lis Munk, som kunne tiltræde som foreningens formand 1. september 2019. Den anden kandidat var Sus Hartung, der er tillidsrepræsentant på Rigshospitalet og næstformand i Hovedstadskredsen.

Formand takkede af efter 18 år ved roret

Siden 1. september 2001, hvor Lillian Bondo tog formandskasketten på, har hun ment, at en af hendes primære opgaver var at styrke kommunikationen. Ikke bare overfor medlemmerne, men mindst lige så meget over for medier og beslutningstagere. Hun har deltaget i en bred vifte af mediedebatter. Og en af de faglige debatter, som Lillian Bondo har været kraftigt involveret i, er debatten om, hvorvidt det er sikkert at føde på en specialafdeling. Lillian Bondo har også kæmpet for at forbedre jordemødres løn- og arbejdsforhold. Hun troede mere på alliancer end på strejker som middel mod målet: Løn efter ansvar, kompetence og arbejdsforhold, der tilgodeser jordemoderens behov. Strejken ved overenskomstforhandlingerne i 2008 lå derfor som en mørk sky i hendes bevidsthed. Den var nødvendig, og den var også med til at give et tiltrængt lønløft og til at sætte fokus på uligheden i løn mellem kvinde- og mandsdominerede fag. Men samtidig lurede risikoen for at sætte befolkningens opbakning bag de aktionerende sundhedsgrupper over styr og for at gå på kompromis med tilliden til jordemødres høje faglighed.

Lillian Bondo var i sin tid som formand igennem syv overenskomstforhandlinger med de offentlige arbejdsgivere. Beslutningen om at gå af som formand modnedes efter overenskomstforhandlingerne i foråret 2018 – et år efter, at hun var blevet valgt til formandsposten for femte gang. For de forhandlinger var på flere måder særligt krævende – blandt andet på grund af den lange periode, hvor forhandlingerne fandt sted i Forligsinstitutionen. Lillian Bondo offentliggjorde i starten af maj 2019, at hun ville gå af med udgangen af august 2019 og overlade rampelyset og scenen til en anden:

”Det bliver godt. Rampelyset er da rigtig tiltrækkende, men det er også belastende. Og derfor har det været dejligt at opleve en udvikling, hvor mange andre dygtige jordemødre også er på i medierne,” lød det i det større portræt, som Tidsskrift for Jordemoder bragte sidste år.



Læs portrættet her

Ny formand med solid jordemodererfaring og politisk tæft

Lis Munk var parat til nye udfordringer. Så efter seks år som professionsansvarlig på jordemoderområdet i det svenske Vårdförbundet, der er fagforening for både jordemødre, sygeplejersker, bioanalytikere og røntgensygeplejersker, valgte hun at stille op til den politiske post som formand for Jordemoderforeningen. I det tidlige efterår 2019 afløste hun Lillian Bondo.

På spørgsmålet om, hvorvidt Jordemoderforeningen skal være en klassisk fagforening, der primært har fokus på medlemmernes løn- og arbejdsforhold, eller om den også skal arbejde for at give de fødende kvinder og deres familier de bedst mulige vilkår, er Lis Munk klar i mælet. Det er ikke et spørgsmål om enten-eller:

”Når vi bliver spurgt som eksperter på området, kan det måske nogle gange lyde, som om vi bruger mest energi på at tale om, hvad der er bedst for kvinderne – det er en del af det at være en professionsforening. Men vi skal hele tiden holde os for øje, at vi samtidig får sagt noget om, hvordan arbejdsforholdene og også lønnen skal være, hvis jordemødrene skal kunne levere den ydelse, kvinderne har brug for. En træt jordemoder eller en jordemoder, der ikke føler sig værdsat, har svært ved at give den nødvendige omsorg. Så tingene hænger sammen, og for at stå stærkt, skal vi stå på begge ben,” sagde hun sidste år i et velkomstportræt i Tidsskrift for Jordemødre.

Lis Munk tog sin jordemoderuddannelse i Aalborg og har arbejdet som jordemoder på en række fødesteder i Danmark og Sverige. Hun er master i Health Informatic fra AUC og har diplom i Lederskab og Organisationsudvikling. Tidligere har hun været både udviklingskonsulent og sekretariatschef i Jordemoderforeningen og har også arbejdet som organisationskonsulent i Dansk Socialrådgiverforening.

Generelt mener hun, at der i foreningen skal være større bevidsthed om, hvordan jordemødrene som faggruppe kan positionere sig på måder, der fremmer lønudviklingen. Og her fremhæver hun skiftet til den nye hovedorganisation AC:

”Det skifte skal vi også tænke ind i en lønsammenhæng. På samme måde skal vi tænke i, om det kan bruges lønstrategisk, når vi eksempelvis arbejder for, at jordemødre bliver ansat hos praktiserende læger,” sagde hun i portrættet.



Læs velkomstportrættet her

Stabilitet i den politiske ledelse

I kongresperioden har der primært været stabilitet i Jordemoderforeningens hovedbestyrelse. Kredsbestyrelserne, med kredsformændene i spidsen, er blevet genvalgt i alle kredse. I foråret 2020 valgte kredsformand i Nordjyllandskredsen, Line Hundebøll Nielsen, at trække sig fra posten, da hun fik ansættelse som vicechefjordemoder og dermed tilhører Lederkredsen. Der blev kampvalg til kredsformandsposten og efter en lokal valgkamp, der på grund af Corona blev uden fysiske valgsteder, blev Diana Regitze Kjærulff ny kredsformand. Da kredsen skulle re-konstituere sig, blev modkandidaten Marie Krag, ny næstformand i kredsen.



DIANA REGITZE KJÆRULFF

Formand for Nordjyllandskredsen og fælles tillidsrepræsentant på Aalborg Universitetshospital



1. Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden (juni 2018-juni 2020)?

Vi har arbejdet intenst med vores lokallønsforhandlinger. Det har været en lang og sej kamp, men i 2019-2020 nåede vi til enighed om aftaler, som vi kan være stolte over.

Medlemskabet af AC har skabt fokus på, at når en jordemoder med en kandidatuddannelse ansættes i en stilling, hvor der er krav om en sådan uddannelse, så indplaceres hun på A-skalaen. Hun bliver altså honoreret for den yderligere faglighed, hun kommer med.

I Hjørring har vi fået et Mor-Barn Hus med sansefødestuer, der er lavet i samarbejde med en række nordjyske kunstnere. De nye stuer er gode for kvinderne og deres partnere men også for jordemødres arbejdsmiljø.

Vi har opnået en række erfaringer med Corona, som vi skal til at samle op på. Under nedlukningen var kredsbestyrelsen en vigtig aktør i koordineringen af opgaveløsningen og den viden, skal vi fortsat sikre os kommer i spil. Tillidsrepræsentanterne var også med til at skubbe på for, at vi fik hjemmefødslerne tilbage som et regionalt tilbud.

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

Kredsbestyrelsen udveksler erfaringer omkring arbejdsmiljø på de enkelte steder. Og det vigtigste for at sikre et godt arbejdsmiljø er, at vi ikke blot taler om tingene, men at der også sker handling. Derfor har vi haft fokus på at få TRIO-samarbejderne op at stå. Altså et samarbejde mellem ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, hvor vi også skal turde være uenige. Det er dialog, evaluering og prioritering, der driver os fremad. Det er vigtigt, at alle medlemmer ved, at vi har et sådant samarbejde. Det er måske ikke så synligt, men det er vigtigt.

3. Hvordan håndterer I presset på de kliniske uddannelsessteder i takt med, at der kommer flere studerende?

Formanden for kredsbestyrelsen er med i uddannelsesudvalget ved UCN, og her bliver der også sat fokus på uddannelsesopgaverne ude på fødeafdelingerne. Vi får flere studerende, og det stiller krav om at se bredere på læringssituationer og muligheder, og det kræver, at jordemødre, der er daglige vejledere for jordemoderstuderende, deltager på kurser, hvor de kan arbejde med deres vejlederkompetencer.

4. Har I haft aktivitet i klubberne og i givet fald hvilke?

Vi har forskellige grader af aktivitet på arbejdspladserne. I Hjørring har de for eksempel haft et fagligt oplæg om placentas udvikling, og i Aalborg har vi haft et mere uformelt møde om arbejdsmiljø. I Thisted spændte Corona ben for første klubaktivitet, så de glæder sig til at komme i gang senere på året. På UCN Jordemoderuddannelsen er klubben særdeles aktiv med fokus på eksempelvis forskningssamarbejder og oftest i kombination med god mad.

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

Vi vil gøre kredsbestyrelsens arbejde mere synligt.

Da Corona gjorde, at vi ikke kunne mødes samtidig med, at mange jordemødre oplevede det som en pressetid, så købte vi 200 slikposer og delte ud til jordemødre med en lille hilsen fra kredsbestyrelsen: "Vi tænker på jer alle og glæder os til vi kan ses igen".

Vi vil også arbejde for at forbedre forholdene for tillidsrepræsentanterne, og vi vil sætte gang i et nyhedsbrev fra kredsbestyrelsen til de nordjyske, så de kan lære deres kredsbestyrelse at kende.

CORONA, EN TID MED FORANDRINGER

Ved udgangen af 2019 blev det første tilfælde af Covid-19 diagnosticeret i Kina. Sygdommen fik hurtigt tag i Kina og spredte sig til hele verden, og den 11. marts 2020 erklærede WHO sygdomsudbruddet for en pandemi. Samme dag lukkede statsminister Mette Frederiksen ned for store dele af landet.

Den hurtige spredning afstedkom kaotiske tilstande på mange hospitaler rundt omkring i verden med en høj forekomst af meget alvorligt syge mennesker – og med en uventet høj mortalitet. Det var i denne situation svært at danne sig et overblik over sygdommens betydning for gravide, fødende og barslende kvinder. Også på dansk grund afstedkom pandemien mange spørgsmål vedrørende svangreomsorgen – både i forhold til brugerne af svangreomsorgen, men også i forhold til sikkerheden for jordemødrene, der skulle tage sig af de syge og dem, der var i risiko for at være smittet. Ud over den viden, vi har fra tidligere pandemier, var det i høj grad nødvendigt at basere forebyggelse og behandling på kasuistikker fra lande, man normalt ikke tillægger den største betydning i behandlingsmæssige sammenhænge – samt i høj grad at lade sig inspirere af tiltag i lande omkring os.

Hastebehandling af ny klinisk vejledning

Royal College of Obstetrician and Gynaecologists (RCOG) og Royal College of Midwives (RCM) var i Storbritannien meget tidligt ude med den første anbefaling til behandling og omsorg for gravide, fødende og barslende med Covid-19. Der var behov for hurtige retningslinjer også i svangreomsorgen, men der forelå en meget stor arbejdsbyrde i Sundhedsstyrelsen, som afstedkom, at Jordemoderforeningen og Dansk Selskab for Obstetrik og Gynækologi (DSOG), i samarbejde med en række repræsentanter fra beslægtede fagområder, initierede udarbejdelsen af en klinisk vejledning stærkt inspireret af RCOG og RCM's vejledning. Stærke jordemoderkræfter udenfor Jordemoderforeningens sekretariat bidrog også til den kliniske vejledning. Arbejdet blev til i intens dialog med Sundhedsstyrelsen, der sideløbende udarbejdede retningslinjer på området.

Jordemoderforeningen valgte at lægge mange ressourcer også i dette arbejde, da det i høj grad omhandlede både sundhedspersonalets sikkerhed samt faglige aspekter mht. behandling, omsorg og prioritering.

Den kliniske vejledning blev løbende opdateret, efterhånden som ny evidens kom til. Det har været et markant fokusområde for Jordemoderforeningen at styrke sikkerheden mest muligt gennem Corona-krisen. Spørgsmålet om anbefalinger omkring brug af værnemidler har været centralt, og situationen har været vanskeliggjort af, at der i begyndelsen ikke var adgang til de nødvendige værnemidler – og at kvaliteten af de værnemidler, der var tilgængelige, ikke var høj nok. Men det har også haft høj prioritet at sikre personale i særlige risikogrupper.

Hjemmefødsler blev sløjft for en stund

Corona-krisen afstedkom også, at epidemilovgivningen blev skærpet. Og her fik regionerne juridisk grundlag til at kunne suspendere

deres tilbud om hjemmefødsler. Jordemoderforeningen påpegede meget hurtigt overfor både Sundhedsstyrelsen og Danske Regioner, at dette var yderst u hensigtsmæssigt og ville stille de gravide med ønske om hjemmefødsel i nogle meget svære valg. Jordemoderforeningen havde en stærk bekymring for, om en stigning i antallet af hjemmefødsler uden assistance fra en jordemoder ville blive konsekvensen af den nye lov. Desværre benyttede fire ud af fem regioner sig hurtigt af muligheden med en begrundelse i kapacitetsproblemer – hjemmefødselstilbuddene blev suspenderet. Kun i Region Sjælland, hvor hjemmefødsler er organiseret uden om fødeafdelingerne, blev tilbuddet opretholdt i hele perioden. Jordemoderforeningen var flere gange i perioden i kontakt med både Danske Regioner og Sundhedsstyrelsen med en anmodning om at åbne for tilbuddene igen, om ikke andet så med en differentieret vurdering imellem regionerne.

Sekretariatets telefoner glødede

Den 3. marts fik sundhedspersonale besked om at blive hjemme i 14 dage, hvis de havde været i risikoområder. Fra den dato og frem til starten af juni var der hektisk aktivitet i Jordemoderforeningens sekretariat. Der var et stort behov for vejledning om de ansættelsesmæssige konsekvenser af de forskellige tiltag i nedlukningen og vejledning om de faglige og personlige udfordringer med smitterisikoen.

Jordemoderforeningen etablerede hurtigt et særligt informationsområde på hjemmesiden, som besvarede alle spørgsmål om det ansættelsesretlige og udsendte opdateringer til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, efterhånden som alt lige fra ferispørgsmål og Covid-19 som arbejdsskade til brug af værnemidler og forhold for særlige risikogrupper blev afklaret. Der var løbende dialogmøder med Danske Regioner om både det, der generelt omhandlede sundhedspersonalet, og om de specielle forhold, som gjaldt for jordemødre. Jordemoderforeningen pressede konstant på for afklaring af diverse spørgsmål. Men der var pres på alle kanaler, og meget tog sin tid at få afklaret. Og meget ændrede sig, efterhånden som pandemien udviklede sig og aftog, leverancen af værnemidler blev forbedret og den lokale organisering kom på plads.

Corona-jobbank

Selvom der var mange medlemshenvendelser i sekretariatet, var det også oplevelsen, at de løbende opdateringer af tillidsrepræsentanterne og af vores FAQ medvirkede til, at presset aftog. Undervejs var der mange spørgsmål om, i hvilket omfang grænserne for planlægning og ændring af arbejdstiden skulle accepteres, og især om hvilke opgaver jordemødre i risikogrupper – herunder gravide – kunne varetage. Noget, der blev håndteret forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, og dermed øgede det usikkerheden.

Der blev generelt på det offentlige arbejdsmarked indgået aftaler om afvikling af en uges restferie/afspadsning for hjemsend-

te medarbejdere og indledningsvist også udarbejdet en fælleserklæring på det kommunale og regionale område, som sikrede, at faggrupperne kunne bruges fleksibelt geografisk og fagligt og dermed medvirke til, at der var de tilstrækkelige personaleressourcer i Corona-indsatsen. Der blev desuden etableret Corona-jobbanker i alle fem regioner, hvor alle kunne melde sig. Og det gjorde en del privatpraktiserende jordemødre og studerende. Men gennemgående var der næsten normal drift på de regionale jordemoderarbejdspladser. På professionshøjskolerne udviklede underviserne løsninger for de studerende og opretholdt arbejdet bl.a. via virtuel undervisning. Der blev således ikke flyttet jordemødre til funktioner udenfor svangreområdet eller anvendt jordemødre fra jobbankerne.

Corona-kommunikation

Nedlukningen af Danmark stillede nye krav til Jordemoderforeningen om hurtig og direkte kommunikation med medlemmerne. Derfor blev Facebook-gruppen 'Jordemoder Under Pandemien' oprettet med Jordemoderforeningen som administrator. Målet var et fælles sted for jordemødre, der kunne støtte og styrke jordemødrene i den opgave, de stod og stadig står overfor som sundhedsvæsenets frontpersonale. I gruppen kunne jordemødre stille spørgsmål og dele viden om deres arbejdsvilkår under pandemien. I pandemiens første måneder blev der bragt beretninger fra jordemødre med forskellige funktioner og ansættelser. Der var beretninger fra privatpraktiserende jordemødre, der var i tvivl om, hvordan og om de kunne fortsætte deres aktivitet. Der var beretninger om mangel på værnemidler og forvirring om, hvornår de skulle bruges. Studerende og undervisere fortalte om omstillingen til virtuel undervisning. Og der var mange andre beretninger. Der kom positiv feedback på de mange cases fra landets fødesteder og øvrige arbejdspladser, og det er hovedbestyrelsen indtryk, at disse små beretninger medvirkede til et fællesskab, der løftede en svær opgave.



JORDEMODER
under pandemien



ANETTE LUND FREDERIKSEN

**Chefjordemoder
Odense Universitetshospital,
formand for Lederkredsen**



1. Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden (juni 2018-juni 2020)

Vi har fået taget hul på en drøftelse af, hvorledes en lederkreds for jordemoderledere i 2020 skal se ud. Ligesom det er sket for den kliniske del af jordemoderfaget, så har ledelse også udviklet sig i takt med større og større fødesteder og et større og større ledelsesspænd. Mange jordemoderledere er ledere af flere faggrupper, hvilket gør, at de skal balancere i deres ledelsestilhørssted. Samtidig er det også for lederne et stort ønske, at fremtidens jordemødre skal ledes af en jordemoder, hvilket taler ind i en fortsat tilknytning til en lederkreds i Jordemoderforeningen. Desuden har der været – og vil fortsat være en pågående drøftelse af forhandlingsmiljøet, hvor jordemoderlederen er den ene part og Jordemoderforeningen den anden part.

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

Velfungerende ledelser har stor betydning for det lokale arbejdsmiljø og rummet for udvikling, supervision og sparring er også for lederne et omdrejningspunkt. Vores niveau-2 lederseminarer, som afholdes hvert andet år, bidrager forhåbentligt til, at disse ledere får et fristed med andre ledere, hvor noget af ovenstående kan understøttes.

3. Hvordan håndterer I presset på de kliniske uddannelsessteder i takt med, at der kommer flere studerende?

Det er en politisk beslutning, at der skal uddannes flere i disse år – og også flere jordemødre. Det er overordnet set en god beslutning, da vi fortsat i visse dele af landet er udfordret på uddannede jordemødre.

Dog bør man selvfølgelig have respekt for, at der er store lokale udfordringer med at klare uddannelsesopgaven, så vi skal selvfølgelig være opmærksomme på, at der også leveres en uddannelse, som lever op til de høje krav, vi forventer.

Mine egne refleksioner har været, at hvis niveauet på uddannelsen falder, så skal vi have en skærpet opmærksomhed på behovet for introduktionsperioden for de nyuddannede jordemødre, ligesom man har haft det på fx de nyuddannede sygeplejersker. Det betyder, at der skal være politisk og økonomisk opbakning til en længere introduktion.

Desuden har jeg haft den refleksion, at flere jordemødre vil blive uddannet af jordemødre med kort erfaring og ingen pædagogisk erfaring i form af klinisk vejlederuddannelse. Det kunne skolerne være med til at afhjælpe ved at tilbyde et kortere uddannelsesforløb inden for klinisk vejledning målrettet jordemødre med kort erfaring.

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

Jordemoderforeningens image og evt. en reorganisering af lederkredsen sammen med en drøftelse af tilknytningsforholdet til Jordemoderforeningen.



FLERE MEDLEMMER OG SUND ØKONOMI

Jordemoderforeningens kongres besluttede i 2012, at medlemmernes kontingent til fagforeningen skulle udgøre en stadig mindre andel af en jordmoders husholdningsbudget. I 2014 blev kontingentet derfor fastfrosset på det nuværende niveau på 610 kr. om måneden. Den beslutning har holdt ved lige siden, og kontingentet har nu været uændret syv år i træk. Da en basisjordmoders gennemsnitsløn netto er steget med 10,5 procent i samme periode (fra april 2014 til april 2020), er det politiske løfte om, at kontingentet skal fylde mindre i hverdags-økonomien, overholdt. Når det kan lade sig gøre at fastfryse kontingentet uden at skære væsentligt på aktiviteter og den service, medlemmerne får fra sekretariatet, skyldes det, at der i samme periode har været et støt stigende medlemstal. I kongresperioden er antallet af aktive autoriserede medlemmer vokset fra 2.033 i 2018 til 2.123 i juli 2020. Vi er altså flere til at betale til fællesskabet. I alt har Jordemoderforeningens medlemstal pr. juli 2020 rundet 2.905 medlemmer. I dette tal er medregnet medlemmer med passivt medlemskab og studerende på grunduddannelsen.

Et stigende medlemstal kombineret med at jordemødrene arbejder på flere områder end det regionale, betyder også flere henvendelser til sekretariatet med spørgsmål om medlemskabet og behov for rådgivning i faglige og ansættelsesmæssige spørgsmål. Derfor bliver ressourcerne og kompetencerne i sekretariatet hele tiden tilpasset medlemmernes behov. I forbindelse med overgangen til AC som ny hovedorganisation har der været ekstraordinært travlt på den juridiske front, og på den baggrund er en ekstra jurist blevet tilknyttet enheden.

Jordemoderforeningen har en sund og stabil økonomi. I forbindelse med overgangen til AC har det været et krav, at vi som organisation skulle stille en større garanti til en solidarisk konfliktfinansiering. I både 2018 og 2019 har det heldigvis været muligt at flytte overskud til Garantibeholdningen, så vi er godt på vej til at være polstret til en eventuel kommende jordemoder-konflikt.

Ny direktør og ny forhandlingschef

Den sidste del af kongresperioden var præget af udskiftning på nøgleposter i sekretariatet. I marts 2020 blev der ansat en ny direktør, Iben Konradi Nielsen. Hun er uddannet journalist og har i en årrække arbejdet med strategisk og politisk kommunikation i interesse- og medlemsorganisationer. De sidste tre år har hun været vicesekretariatschef i Socialpædagogerne. Her har hun sikret et samspil mellem det politiske niveau og sekretariatet og arbejdet med at udvikle politik og medlemstilbud. Det er også en opgave, som hun ser skal løftes i Jordemoderforeningen. Hun ser det desuden som sin fornemmeste opgave at sikre, at Jordemoderforeningens sekretariat hele tiden har øje på det enkelte medlems arbejdsliv, fag og vilkår.

I sommeren 2020 blev der også ansat ny forhandlingschef, Klaus Groth-Andersen. Klaus kommer fra en stilling som chefkonsulent i Yngre Læger, hvor han gennem næsten 12 år har opbygget en solid erfaring med OK-forhandlinger. Han har et indgående kendskab til særligt det regionale aftalesystem og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstidsregler og lokalløn. Han har været en del af forhandlingsdelegationen for Yngre Læger og har bidraget til rådgivning af både politisk ledelse, medlemmer og tillidsrepræsentanter. Klaus kender AC-systemet. Det nye hold er dermed på plads forud for OK21, der er de første offentlige overenskomstforhandlinger i AC-regi.

JORDEMODERFORENINGEN SOM FAGFORENING

Midler til lokal løndannelse genanvendes

Ud over de tilbagevendende overenskomstfornyelser hvert andet eller tredje år varetager tillidsrepræsentanterne og Jordemoderforeningens sekretariat løbende lokale lønforhandlinger for medlemmerne - enkeltvis eller for grupper.

Der er ikke i regionerne siden 2008 afsat specifikke midler ved overenskomstforhandlinger til de lokale forhandlinger, men de midler, der tidligere er afsat til lokal løndannelse, skal genanvendes, hvilket er en forudsætning, hvis den forudsatte lønudvikling skal opretholdes. Og derudover forudsætter man også, at der sker en vis ikke-aftalt lokal lønudvikling ved overenskomstforhandlingerne.

Personalets sammensætning påvirker lønnen

Den offentlige lønudvikling er med reguleringsordningen koblet til den private lønudvikling, så hvis den statslige, regionale eller kommunale lønudvikling ikke udvikler sig som den private, vil reguleringsordningerne på områderne træde i kraft og efterfølgende give de ansatte højere generelle lønstigninger. Tilsvarende vil en højere statslig, regional eller kommunal lønudvikling medføre fradrag i de generelle stigninger, man har aftalt ved overenskomstforhandlingerne. Især på det regionale område har der i de seneste perioder været tale om, at lønudviklingen har oversteget den private, og der er derfor reduceret i de aftalte generelle stigninger.

Reguleringsordningerne for de tre sektorer holder hånden under den samlede offentlige lønudvikling, men ikke de enkelte faggruppers lønudvikling. Det er derfor vigtigt, at der også opnås resultater i de lokale lønforhandlinger for jordemødrene, da de ellers vil sakke bagud. Lønudviklingen påvirkes derudover af personalesammensætningen - fx vil en tilvækst af flere nyuddannede jordemødre give en lavere lønudvikling end ved en jævn tilvækst og afgang. Så en dårligere lønudvikling for den samlede gruppe af jordemødre skyldes i den situation ikke alene en dårligere lokallønsudmøntning.

Lønudvikling - flere jordemødre

Jordemodergruppen er i regionerne siden april 2010 vokset med knap 33 procent. Alene i kongresperiode april 2018 - april 2020 er der kommet 6,7 procent flere jordemødre i regionerne.

Lønudviklingen for basisjordemødre på det regionale område var i sidste kongresperiode ikke svarende til den lønudvikling, som den samlede gruppe ansatte i regionerne havde. Lønudviklingen for jordemødre i perioden fra april 2016 til april 2018 var således på 2,3 procent (uden ulempeydelse i form af fx aften-, nat-, og week-entillæg). Den gennemsnitlige lønudvikling for alle ansatte på det regionale arbejdsmarked var i samme periode 3,5 procent, og den gennemsnitlige udvikling på Sundhedskartellets ikke-ledende stillinger var på 2,4 procent. Ledernes lønudvikling var på 3,0 procent mod den samlede Sundhedskartel-ledergruppes på 3,7 procent.

Fokus på de lokale forhandlinger

I denne kongresperiode har nettolønudviklingen (uden pension og

ulempeydelse) fra april 2018 til april 2020 været 6,3 procent. Den gennemsnitlige nettolønudvikling for alle ansatte har været 6 procent - og for Sundhedskartellets ikke-ledende stillinger 5,9 procent. Det er positivt, at den samlede lønudvikling i perioden er forbedret for basisgruppen. I perioden ligger de organisationsspecifikke stigninger, der blev aftalt - herunder en stigning af 8-årstillægget og indførelsen af det nye 12-årstillæg. Det påvirker utvivlsomt lønudviklingen positivt. De uddannelsesansvarliges lønudvikling har været på 5,3 procent og ledernes på 8,6 procent. Lønudviklingen for Sundhedskartellets samlede ledergruppe har i samme periode været på 6,4 procent.

Selvom lønudviklingen er bedre i forhold til sidste beretningsperiode, er der fortsat behov for fokus på de lokale forhandlinger.

OK20 på det private arbejdsmarked

Jordemoderforeningens private overenskomster med vikarbureauerne og den private fødeklínik Storkereden ApS i region Sjælland blev fornyet i 2020.

Den samlede forbedring af løn og andre vilkår i de private overenskomster på det samlede private arbejdsmarked blev skønnet til 8-9 procent over en treårig periode. Forbedringer aftales ikke, som på det offentlige som en samlet økonomisk ramme, og derfor kan det være vanskeligt at sætte tal på forliget. Men i Jordemoderforeningens private overenskomster er der aftalt generelle lønstigninger på samlet 7,2 procent over de tre år, hvilket fuldt ud lever op til det øvrigt forhandlede på det private arbejdsmarked.

Ingen overenskomst med de praktiserende læger

Jordemoderforeningen anmodede igen i 2019 Praktiserende Lægers Arbejdsgiver (PLA) om at få tegnet overenskomst, da vi fortsat oplever vækst i antallet af jordemødre, som ansættes i lægepraksis. Corona kom i vejen for at mødes med PLA, men den 9. juni var Lis Munk og sekretariatet til møde med PLA's formand, Karsten Rejkjær Svendsen, som lyttede til de gode argumenter for at tegne en overenskomst for jordemødre i lægepraksis, og som lovede at vende det med resten af bestyrelsen samt evt. repræsentantskabet. Desværre vendte PLA tilbage i slutningen af juni med meddelelsen om, at PLA-bestyrelsen ikke ser et behov for at tegne en selvstændig overenskomst med Jordemoderforeningen. Det er hovedbestyrelsen naturligvis lodret uenige i, og vi følger naturligvis op på kontakten. Sekretariatets jurister rådgiver fortsat løbende om ansættelsesforhold og bistår med rådgivning om løn og ansættelse i lægepraksis.

TR-uddannelse

1. januar 2019 begyndte en ny valgperiode for tillidsrepræsentanter i regionerne og på professionshøjskolerne. Valget er sket for en lidt forlænget periode, så der ikke skulle være skift af TR lige midt i OK21-forløbet. Jordemoderforeningen har i alt 27 regionale tillids-

repræsentanter og 3 statslige. Der er kun 21 suppleanter. På syv geografisk samlede arbejdspladser er der, på baggrund af lokale aftaler, valgt to tillidsrepræsentanter.

I foråret og efteråret 2019 har Jordemoderforeningen afholdt tre moduler af grunduddannelsen og et efteruddannelsesstilbud. Det planlagte sidste modul af grunduddannelsen i april måtte aflyses. Der planlægges afvikling af såvel modul 4 som det faste efteruddannelsesstilbud i efteråret 2020.

Flere jordemødre arbejder på fuldtid

Der er i april 2020 knap 49 procent af jordemødrene, der arbejder på fuldtid. Udviklingen er gået fra 35 procent i april 2014 til 43 procent i april 2018, og tendensen fortsætter altså. De deltidsarbejdende jordemødres ugentlige arbejdstid i perioden er på gennemsnitlig 30 timer, som det i øvrigt har været siden 2013. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er for hele gruppen 33 timer ugentlig, hvilket også har været stabilt siden 2013.

Der kan være flere grunde til stigningen i antallet af fuldtidsansatte, men den fortsatte opmærksomhed på fordelene ved at spadserere/indregne ulempeydelse, så man i stedet kan gå op i tid, kan være en af dem. Årsagen kan muligvis også findes i et fortsat stigende omfang af merarbejde for de deltidsansatte, hvorved deres leverede timer faktisk kommer op på fuld tid, og endelig kan fuldtidsfrekvensen være påvirket af de flere unge/nyuddannede, som typisk i de første ansættelser er på fuld tid. Der er sandsynligvis tale om flere af disse forhold i kombination.

Afskedigelser, arbejdsskader og andre medlemssager

Jordemoderforeningen varetager løbende sager for medlemmerne, som ikke kan løftes lokalt af tillidsrepræsentanterne. Fra 2019, hvor foreningen fik et nyt sagsbehandlingssystem, og til og med første halvår af 2020 var der 562 medlemssager. Det er sager, hvor der foregår skriftlig behandling i et eller andet omfang. Typiske medlemssager er afskedigelser, arbejdsskadesager, individuelle lønforhandlinger, sager om efterbetaling af løn, spørgsmål om arbejdstid, barsel, ferie m.m.

Ved siden af de medlemssagerne er der telefoniske henvendelser, som ikke registreres, når der ikke er opfølgende skriftlighed i sagen. Ud over medlemssagerne har der i 2019 og til og med første halvår af 2020 været 213 generelle sager, som er knyttet til den enkelte arbejdsplads - fx henvendelser fra tillidsrepræsentanten, tvister om aftaler og regler eller lokale lønforhandlinger for grupper. Derudover har der i samme periode været 236 såkaldte overenskomstsager, som er møder og forhandlingsaktiviteter på overordnet niveau - fx i bestyrelse og forhandlingsudvalg i AC, Forhandlingsfællesskabet eller i arbejdsgrupper og netværk.

Andre eksempler på medlemssager har været afskedigelse af en gravid jordemoder, der blev trukket tilbage, samt adskillige forhandlede godtgørelser i afskedigelsessager.

Udviklingen af antallet af sager samt kompleksiteten i sagerne vil vi følge løbende, så vi kan sikre, at medlemmerne får den rette service og rådgivning inden for rimelig tid.

Efterbetalinger på op mod 140.000 kr.

I kongresperioden har Jordemoderforeningen også haft flere sager om efterbetaling af løn på grund af forkert indplacering. En del jordemødre opdagede i forbindelse med indførelsen af 12-årstillægget, at deres anciennitet var forkert registreret, og nogle havde heller ikke fået korrekt løn efter 8 års anciennitet. En forkert indplacering gennem længere tid kan medføre større efterbetalinger. I et eksempel medførte det en efterbetaling på godt 140.000 kr. før skat. Også for ansatte i lægepraksis har der været flere eksempler på, at der har manglet aftalte lønreguleringer - med store efterbetalinger til følge, efter Jordemoderforeningen er gået ind i sagerne.

Overenskomstforhandlinger - OK18

Den 1. april 2019 blev alle de organisationsspecifikke forbedringer, som blev aftalt ved OK18, udmøntet. På det regionale område var der tale om, at basisjordemødres pension steg fra 13,88 til 13,91%, og pensionen på de fleste ulempeydelse steg fra 2 til 3,75 procent. Tillægget til jordemødre med 8 års anciennitet steg fra 14.076 kr. årligt til 15.850 kr. årligt, og for jordemødre - bortset fra uddannelsesansvarlige - med 12 års anciennitet yderligere til i alt 22.284 årligt. I forbindelse med den aftalte stigning viste der sig en del lokale problemer med, at jordemødre, som lokalt måtte være aftalt ind på andre løntrin end trin 6, mange steder ikke fik 12-årstillægget. Efter Jordemoderforeningens drøftelse med Danske Regioner blev der dog udsendt præciseringer til regionerne om, at alle jordemødre - undtagen uddannelsesansvarlige og jordemødre på A-skala - skal have tillægget. Efter et par måneder var der rettet op på de problemer.

På vej mod OK21

I begyndelsen af 2019 udarbejdede Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne oplæg til OK21 på et baggrundstæppe af en god offentlig økonomi og nyligt overståede private forhandlinger med solide resultater. Jordemoderforeningen udsendte tilsvarende med Tidsskrift for Jordemødre nr. 2 et debatoplæg til medlemmerne og inviterede til regionale medlemsmøder i løbet af april måned med henblik på at få samlet krav ind fra arbejdspladserne og medlemmerne senest den 15. maj. Jordemoderforeningen havde OK21-opstart på programmet på landskonferencen for kredsbestyrelser den 2. marts 2020 og nåede at afholde et enkelt velbesøgt medlemsmøde på Københavns Professionshøjskole, inden statsministeren den 11. marts lukkede landet ned på grund af Corona. På baggrund af myndighedernes anbefalinger og forsamlingsforbud blev alle OK21 medlemsmøderne aflyst i lighed med alle andre fysiske mødeaktiviteter.

Udsættelse eller ej?

Undervejs i Corona-krisen, hvor det blev klart, at det private arbejdsmarked ville blive hårdt ramt af ledighed og lønnedgang, og hvor de private overenskomster ikke udmøntede de lokale stigninger, som normalt er tilfældet efter fornyelser af overenskomster, kom også udsigterne for de offentlige overenskomstforhandlinger på dagsordenen. Der er en tæt sammenkædning mellem lønudviklingen på det private arbejdsmarked og det offentlige, og under Corona-krisen blev det derfor mere og mere tydeligt, at OK21 ville blive voldsomt udfordret af den manglende lønudvikling på det private arbejdsmarked. Og den økonomiske krise efter Corona ville gøre det vanskeligt at indgå et godt og sikkert forlig. Derfor blev det i en periode diskuteret, om OK21 skulle udsættes et år, så man forhåbentlig havde et bedre overblik over konsekvenserne af krisen – så både organisationer og arbejdsgivere med større tryghed kunne indgå forlig. Hovedbestyrelsen vurderede, at en udsættelse ville være bedst. Desværre viste det sig umuligt for andre organisationer at acceptere en udsættelse, og arbejdsgiverne ville kun indgå i en forhandling om udsættelse, hvis alle organisationerne var enige. Derfor blev man i midten af juni enige om at genoptage forhandlingsforberedelserne, hvor man slap før Corona-krisen. Jordemoderforeningen afholdt i slutningen af maj 2020 flere virtuelle medlemsmøder med drøftelse af de mulige krav og prioriteringer, som vi skulle gå efter, hvis forløbet bliver det traditionelle. Jordemoderforeningen udsendte mail til alle offentligt ansatte medlemmer med opfordring til at indsende forslag til krav via hjemmesiden eller evt. arbejdspladsen inden den 12. juni. Den 22. juni behandlede og prioriterede hovedbestyrelsens medlemmernes krav på et ekstraordinært hovedbestyrelsesmøde, der foregik virtuelt.

Selvom OK-forløbet bliver genoptaget på den traditionelle måde, vil det utvivlsomt blive et utraditionelt forløb. For økonomien er usikker, og en stagnerende lønudvikling på det private arbejdsmarked vil komme til at påvirke rammen for de offentlige overenskomstforhandlinger.





BODIL BJØRG KORSGAARD

Formand for Sjællandskredsen



1. Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden (juni 2018-juni 2020)

Vi har været i en periode med en stabil kredsbestyrelse, så vi har kunnet bruge vores energi på, hvad vi vil arbejde med.

Vi har prioriteret at arbejde med spørgsmålet om, hvorfor nogle vælger at forlade fødegangene. Det har vi gjort gennem interviews med jordemødre, der har valgt at arbejde på andre felter på grund af forholdene på fødegangene. På et seminar for kredsbestyrelsen fandt vi frem til en række temaer, som kan gøre os klogere på, hvor problemerne ligger og hvordan vi kan løse dem. Resultaterne af undersøgelsen har vi præsenteret for chefjordemødrene i vores region og for den politiske chef for rekruttering og fastholdelse i regionen.

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

De temaer, der viste sig i interviewundersøgelsen, har meget med arbejdsmiljø at gøre: Indflydelse både fagligt og på arbejdstilrettelæggelsen, tid til at løse opgaverne ordentligt osv. Nu er det spørgsmålet, hvordan resultaterne af undersøgelsen skal bruges.

3. Hvordan håndterer I presset på de kliniske uddannelsessteder i takt med, at der kommer flere studerende?

På Roskilde har de den udfordring, at de har studerende fra to uddannelser og det betyder også to studieordninger og det bør koordineres.

Det er også vores erfaring, at flere jordemødre relativt tidligt efter, at de selv er uddannet, må have studerende med.

4. Har I haft aktivitet i klubberne og i givet fald hvilke?

Der er forskel på, hvordan arbejdspladserne bruger klubberne. Vi er også i gang med at lave en regionsklub, Ve-cafeen, der står for Viden og Erfaring. Kredsbestyrelsen støtter arrangementer i Ve-cafeen økonomisk, men foreløbig har Corona sat en stopper for aktiviteter i cafeen.

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

Måske er tiden moden til, at vi skal have kendt jordemoder-ordninger op at stå igen og vi er i gang med at afsøge interessen gennem inddragelse af jordemødre i det forberedende arbejde.

Tillidsrepræsentanterne vil desuden arbejde på, at afspadsning af ulemper kan lægges fast ind som afspadsning i skemaet. De vil også arbejde for, at hyppigheden af weekendarbejde nedsættes.

Og så skal vi have større opmærksomhed på vilkårene for kontaktjordemødrene.

JORDEMODERFORENINGEN SOM PROFESSIONSFORENING

Trængsel i den kliniske uddannelse

Optaget på jordemoderuddannelsen er steget i kongresperioden. Behovet for et øget optag på uddannelsen bunder i et forventet stigende fødselstal, mangel på jordemødre på fødeafdelingerne i nogle dele af landet samt et bredere virkeområde for jordemødre.

Hovedstadsområdet har været mest berørt af vakante stillinger, og derfor er hovedparten af de ekstra uddannelsespladser gået til Københavns Professionshøjskole, hvor optaget i 2018 blev hævet ca. 30 procent.

Det var regionsrådet i Region Hovedstaden, der gik i spidsen for et øget optag. Et øget optag på jordemoderuddannelsen er dog ikke uproblematisk. Halvdelen af uddannelsen ligger i klinikken, og det er og har været en udfordring at få den kliniske del af uddannelsen til at hænge sammen med de mange studerende, da fødestederne – i varierende grad – har mangel på personale. Uddannelseskapaciteten udfordres desuden af, at flere større fødesteder har en ung jordemodergruppe med begrænset erfaring samt, at kun få jordemødre får mulighed for at tage en klinisk vejlederuddannelse. Region Hovedstaden ansatte i 2019 en uddannelseskonsulent for jordemoderuddannelsen, der har til opgave at være bindeleddet mellem den teoretiske og den kliniske uddannelse. Som følge af Corona vedtog Folketinget i foråret 2020, at optaget på blandt andet jordemoderuddannelsen skulle øges yderligere i 2020. Antallet af optagne jordemoderstuderende er på landsplan steg med syv procent fra 2019, svarende til 16 studerende. I 2019 blev der samlet optaget 243 studerende på jordemoderuddannelserne, mens der i 2020 er optaget 259 studerende.

Jordemoderuddannelsen er i høj grad præget af 'stoftrængsel', hvor der er mere relevant indhold, end der kan undervises i, hvilket giver en meget høj studieintensitet. Til trods for det øgede optag er adgangskravet stadig højt. Det vil sige, at de jordemoderstuderende er meget studiekvalificerede. Imidlertid er det store krav til uddannelsen en tilbagevendende problemstilling, der løftes både af studerende, jordemoderuddannelserne samt af kontaktjordemødre og uddannelsesansvarlige.

Udviklingen i optag på kandidatuddannelsen i jordemodervidenskab

Kandidatuddannelsen i jordemodervidenskab åbnede dørene for det første hold studerende i 2014. Forud var gået en del års intenst arbejde for at få etableret uddannelsen – et arbejde, som Jordemoderforeningen var dybt involveret i. Med åbningen af kandidatuddannelsen blev der skabt mulighed for fordybelse og vidensudvikling på et videnskabeligt niveau ind i hjertet af eget fagområde. Samtidig understøttede åbningen af uddannelsen den tendens, der i stigende grad også har gjort sig gældende blandt andre fagprofessioner, netop muligheden for akademisering ind i eget felt.

Otte kandidater blev færdige i 2016, fjorten i 2017, i 2018 afsluttede ti kandidater deres uddannelse på Syddansk Universitet (SDU), 2019 bidrog med ni kandidater, og man forventer, at man

kan byde velkommen til endnu syv kandidater inden årets udgang (2020).

Tallene afspejler, at uddannelsen er skrøbelig qua sit lille optagebagland. Procentuelt er der nemlig en lige så stor del af jordemødrene, der vælger jordemodervidenskab på SDU, som andre professionsuddannede vælger kandidatuddannelse indenfor deres fagområde på SDU.

Ny erhvervs-kandidatuddannelse slår dørene op

Der er fra ministeriel side åbnet mulighed for, at visse kandidatuddannelser kunne etablere en 'erhvervs-kandidatuddannelse.' Med denne form for kandidatuddannelse gennemfører den kandidatstuderende uddannelsen på fire år i stedet for to og er i den resterende del tilknyttet en arbejdsplads. Det har været et stort ønske på SDU, at man kunne udvide den eksisterende kandidatuddannelse med en erhvervs-kandidatuddannelse. To gange blev der søgt om tilladelse, og to gange blev der givet afslag. Tredje gang lykkedes det at få tilladelsen, og i efteråret 2020 kan uddannelsen åbne for erhvervs-kandidatuddannelsen. Jordemoderforeningen har igennem processen arbejdet gennem først hovedorganisationen FTF og siden AC for at få uddannelsen accepteret i denne form.

Bachelorpris – et stærkt felt

Bachelorprisen uddeles én gang årligt til tre af årets opgaver, der vurderes som de mest relevante, aktuelle, originale, praksisrelaterede og perspektiverende. Ansøgerfeltet afspejler, at mange bacheloropgaver opfylder kriterierne til fulde. Priskomiteens medlemmer udfører et stort og svært arbejde med at finde frem til de tre vindende projekter i feltet af stærke ansøgere. Der gives en første-, anden- og tredjepris for de bedste opgaver på henholdsvis 8.000, 3.000, og 1.000 kr.

Bachelorprisen 2018: Første prisen gik til Ida Tastrup Riber, Josefine Wehding Tornehave og Camilla Storm Vibæk Jensen fra UC Syd. Anden prisen gik til Clara Angelina Friedrichse Veith, Judit Ellingsgaard, Ida Linea Svendsen og Line Schüsler Madsen fra Københavns Professionshøjskole. Tredje prisen gik til Jeanette Jamila Ørdis, Sigrid Juhl Arnbjerg-Nielsen og Nina Emelie Hekkel Vergara fra Københavns Professionshøjskole.

Bachelorprisen 2019: Første prisen gik til Mathilde Højrup Gustafsson, Anna Larsen Ellehauge og Kathrine Greisgaard Thorsen fra Københavns Professionshøjskole. Anden prisen gik til Line Tornblad Jensen og Mathilde Borrisholt Grevsen fra Københavns Professionshøjskole. Tredje prisen gik til Johanne Trabjerg Jensen og Karen Buhl Lassen fra UC Syd.

Priskomiteens medlemmer bestod i 2018 af Lis Munk, Sarah Hjorth Andersen og Fie Skat Hjørnet. I 2019 var det Sarah Hjorth Andersen, Maj-Britt Schulze Romme og en faglig repræsentant fra Jordemoderforeningens sekretariat.

Kandidatspecialepris på 10.000 kr.

Flere og flere jordemødre vælger at videreudanne sig på kandidat-

niveau – ikke kun på den jordemodervidenskabelige kandidatuddannelse på SDU, men på en bred vifte af forskellige kandidatuddannelser. Dette er med til at styrke faget og bør derfor også anerkendes. Som følge heraf vedtog hovedbestyrelsen i 2018, efter opfordring fra en videnskabeligt arbejdende jordemoder, at der skulle etableres en kandidatspecialepris. Det blev vedtaget, at prisen var på 10.000 kr., og at den skulle uddeles hvert andet år på Jordemoderforeningens medlemsmøde.

Prisen blev derfor uddelt for første gang på medlemsmødet i 2019 og gik til Nynne Ek Sindberg.

Jordemødre søger støtte fra Forskningsbeholdningen

Ansøgningerne til Forsknings- og Udviklingsbeholdningen afspejler, at jordemødre er initiativrige, har lyst til at tage kurser, lave udviklingsprojekter og forske. Og antallet og kvaliteten af ansøgningerne afspejler også, at dette sker på et højt niveau. Forsknings- og udviklingsbeholdningen havde frem til 2017 rummet en klausul, der ikke gjorde det muligt for master- og kandidatstuderende at søge støtte. I takt med det stigende antal master- og kandidatstuderende, har der været et tiltagende ønske om, at dette kunne lade sig gøre.

Pr. 1. september 2017 blev 'Gruppe 3' derfor forsøgsvis etableret. Denne del af puljen giver mulighed for, at master- eller kandidatstuderende kan søge maksimalt 5.000 kr. i forbindelse med dataindsamling og eller behandling ved specialeskrivning. I sommeren 2019 blev ordningen gjort permanent.

Uddelingerne i kongresperioden har beløbet sig til:

2018: 144.674 kr.

2019: 384.037 kr.

Der er over en længere periode blevet genereret et overskud i Forskningsbeholdningen. Det betyder, at der kan bevilges større beløb eller flere uddelinger for eksempel i forbindelse med internationale kongresser.

Hanne Kjærgaards Mindelegat uddelt for sidste gang

Jordemoder, ph.d. Hanne Kjærgaard var synonymet på jordemoderfaglig og jordemodervidenskabelig udvikling i Danmark. Ved sin død i 2013 blev der oprettet et legat, der havde til formål at støtte den jordemodervidenskabelige forskning. Legatet var baseret på indkomne donationer og det beløb, som Jordemoderforeningens hovedbestyrelse valgte at bevilge.

Legatmodtageren blev udpeget blandt indstillede kandidater af et udvalg bestående af en repræsentant fra Hannes familie, en repræsentant fra Juliane Marie Centeret på Rigshospitalet samt formanden for Jordemoderforeningen. Legatet blev uddelt for femte og sidste gang i november 2018, hvor forsker og uddannelsesleder Dorte Hvidtjørn modtog 50.000 kr. for ledelsen af forsknings-

projektet 'Livet efter tabet' og for sin store indsats som studieleder på kandidatuddannelsen i jordemodervidenskab.

Som afslutning på de fem års prisuddelinger blev der uddelt yderligere tre priser til 'tre fremragende forskere, der går i Hannes fodspor,' som Lillian Bondo sluttede prisoverrækkelsen af med at sige. Prismodtagerne var forskningsleder Rikke Maimburg, professor Ellen Nøhr og seniorforsker Hanne Hegaard.

17 millioner kr. uddelt fra Udviklings- og forskningspuljen

I december 2019 uddelte Danske Regioner og Sundhedskartellet for tredje gang Udviklings- og Forskningspuljen, som blev forhandlet i forbindelse med OK18. Denne gang kunne midlerne søges til projekter inden for de to temaer, multisygdom og relationsarbejde.

Et ekspertpanel bredt repræsenteret af de forskellige organisationer samt Danske Regioner vurderede ansøgningerne, og 15 projekter fik tildelt de næsten 17 millioner, der var til rådighed i puljen. Én jordemoder fik støtte til sit projekt.

Puljen for kvalitet og evidens

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2018 aftalte Kommunernes Landsforening og Sundhedskartellet en pulje, som skal bidrage til at støtte praksisnær forskning eller kvalitetsudviklingsprojekter i kommunerne, hvor de ansattes viden og kompetencer kan udvikle sig i samme takt som opgaverne. Jordemoderforeningen indgik, qua sit tilhørsforhold til Sundhedskartellet og medlemmers ansættelse i kommunerne, i den nærmere udarbejdelse af puljen, hvis formål var at understøtte forebyggelses- og rehabiliteringsindsatser til borgere med kroniske sygdomme eller undersøge, hvordan kommunerne kan forebygge indlæggelser og genindlæggelser.

Medlemsmøde: tips og tricks i konsultationsarbejdet

Jordemoderforeningen afholder hvert andet år et medlemsmøde for alle medlemmer af Jordemoderforeningen, hvor fokus er på et relevant og aktuelt fagligt emne. Jordemødrenes konsultationsarbejde har ind imellem trange kår, og det var derfor oplagt at sætte fokus på netop jordemoderkonsultationen i temaet for medlemsmødet i november 2019. Dette blev gjort gennem det overordnede tema 'Jordemoderen i konsultationen – tips og tricks til at styrke konsultationsarbejdet'. Næsten 160 jordemødre havde fundet frem til DGI-byen i Aarhus, hvor mødet blev afholdt.

Gennem modellen for det dobbelte kram, illustrerede sundhedsinnovator og fysioterapeut Peter Thybo behovet for at sætte fokus på både de almindelige KRAM-faktorer i det sundhedsfremmende arbejde, men også på aspekterne vedrørende kompetencer, relationer, accept og mestring.

Gennem fem workshops blev innovative og inspirerende jordemodertiltag på landets fødesteder – og et enkelt svensk projekt – præsenteret.

Vandrejournalen udgør et centralt kommunikationsredskab i konsultationen, og via Nanna Skovgaard fra Sundhedsministeriet blev deltagerne præsenteret for proces og status for den elektroniske vandrejournale.

Derudover blev der også på mødet sat fokus på, hvordan vi reelt kan sætte brugerne i centrum for arbejdet i konsultationen, og på hvordan vi kan styrke mødet med de etniske minoritetsgrupper.

Jordemoderforeningen på faglig turné

Jordemoderforeningen initierede i 2013 med 'Tålmodig fødsel' den første af en række turnéer på de danske fødesteder. Formålet med disse turnéer har været at gennemgå den nyeste evidens på de angivne områder, at give et nuanceret indblik i de problematikker, der vedrører de specifikke områder, og at inspirere til faglige diskussioner lokalt på fødestederne. I 2014 var fokus på 'Tålmodig igangsættelse?' og i 2016 på 'Jordemoderen og kejsersnittet.' Der har været stor interesse for temaeftermiddagene, hvor jordemødre har prioriteret at møde op - ofte i deres sparsomme fritid - for at deltage i oplæggene og diskussionerne. Derfor valgte Jordemoderforeningen i 2019 at opstarte endnu en turné, hvor emnet var tilrettelagt ud fra indkomne forslag fra medlemmerne. Næsten alle fødesteder og uddannelsessteder fik derfor besøg af Jordemoderforeningen under temaet 'Jordemoderen og epiduralblokaden'.

I de faglige netværk er der tid til sparring

Deltagelse i faglige netværk rummer et stort potentiale for faglig sparring og udvikling, udveksling af viden, styrkelse af faget såvel som mulighed for kollegial og social støtte. Jordemoderforeningen arbejder derfor for at fremme dannelsen af netværk blandt jordemødre - både i lokalt regi og på tværs af landet. Netværkene kan i lighed med de faglige klubber få økonomisk tilskud fra foreningen, hvis netværksdeltagere er medlem af Jordemoderforeningen.

Netværk for udviklingsjordemødre

Udviklingsjordemødrene fra landets fødesteder mødes to gange årligt i Jordemoderforeningens regi i et veletableret netværk, drevet og ledet internt af netværket. Formålet er at udveksle erfaringer, dele viden og gensidigt inspirere hinanden vedrørende faglige aktuelle problemstillinger. Forsknings- og udviklingskonsulenten deltager så vidt muligt i møderne.

Netværk for perinatal mental helse (PMH)

PMH startede op i regi af Hovedstadskredsen i 2016 og har til formål at understøtte jordemødres arbejde for at understøtte og styrke kvinder og familiers mentale helbred - også til forældre med psykologiske udfordringer. Fokus er derfor på tidlig forebyggelse i et børne- og familieperspektiv. Netværket arbejder casebaseret med udgangspunkt i erfaringer fra klinisk praksis og har udviklet en kadence og en metode, der er inspirerende, og som giver plads til fordybelse og god indsigt i de områder, som netværket har valgt

at fokusere på. En blanding af oplæg fra medlemmerne selv og fra eksterne oplægsholdere er med til at bibringe større viden på områderne. Som eksempel på netværkets fokusområder kan nævnes gravide med spiseforstyrrelser, gravide med autismedforstyrrelser og gravide, der oplever vold. Netværket var også medarrangør af en faglig dag om 'Forældre på autismspektret,' der var målrettet alle medlemmer af Jordemoderforeningen.

De faglige dage er populære

Der afholdes mellem syv og ni faglige dage årligt, og deltagerantallet er stigende. Formålet med de faglige dage er at tilbyde flest mulige medlemmer af Jordemoderforeningen kompetenceopkvalificering og inspiration indenfor jordemoderfaglige eller jordemoderrelevante områder. For at give alle medlemmer mulighed for at deltage er gebyret, med enkelte undtagelser, blevet fastholdt på 300-400 kr., der alene knap dækker forplejning og udgifter til lokaler. I foråret 2020 måtte Jordemoderforeningen følge sundhedsmyndighedernes anbefalinger i forbindelse med Covid-19, og foreningen aflyste alle planlagte faglige dage i det første halve år af 2020. I den forbindelse gennemtænkes den grundlæggende præmis for en faglig dag, og foreningen undersøger nye muligheder for faglige dage fx ved at inddrage mere virtuel afholdelse.



OVERSIGT OVER FAGLIGE DAGE 2018-2020

9. januar 2018:

Faglig dag for jordemødre, der arbejder med barselsområdet

28. februar 2018:

Faglig dag for jordemødre, der arbejder i lægepraksis

18. april 2018:

Faglig dag for jordemødre, der arbejder med indlagte og ambulante gravide

19. april 2018:

Faglig dag for kliniske jordemoderspecialister, koordinerende jordemødre, afdelingsjordemødre og supervisorer

3. maj 2018:

Faglig dag for privatpraktiserende jordemødre

15. maj 2018:

Faglig dag for jordemødre, der ultralydsscanner

8. november 2018:

Faglig dag for de uddannelsesansvarlige jordemødre

4. december 2018:

Faglig dag for jordemødre, der arbejder med barselsområdet

4. april 2019:

Faglig dag for kode- og registreringsansvarlige jordemødre

30. april 2019:

Faglig dag for kliniske jordemoderspecialister, koordinerende jordemødre, afdelingsjordemødre og supervisorer

4. juni 2019:

Faglig dag for jordemødre, der arbejder i almen lægepraksis

20. august 2019:

Faglig dag for uddannelsesansvarlige jordemødre

1. oktober 2019:

Faglig dag for jordemødre, der arbejder med svangreområdet

10. oktober 2019:

Faglig dag for privatpraktiserende jordemødre

26. november 2019:

Faglig dag for jordemødre, der arbejder med barselområdet



Faglige dage blev aflyst i første halvår af 2020 som følge af Corona.

Inspirationsdage for nyuddannede

Inspirationsdagene for nyuddannede jordemødre har siden 2002 været et tilbagevendende tilbud til jordemødre, der er blevet uddannet året forinden. Formålet med dagene er både at give jordemødrene en indsigt i, hvad deres fagforening kan tilbyde dem og støtte dem omkring og at give jordemødrene mulighed for, i et trygt forum, at reflektere over livet som nyuddannet jordemoder – og endeligt at bidrage med et fagligt tema.

Der har i en periode været svingende deltagerantal på dagene. Det blev derfor besluttet, at man i en periode afholdt inspirationsdagene én gang årligt, fremfor som tidligere to gange årligt. Deltagelsen i foråret 2020 tegnede til at blive stor, men desværre forhindrede Corona-pandemien afholdelsen af dagene.

Tilbagemeldingerne fra de deltagende jordemødre er, at de har stor glæde af at møde deres tidligere holdkammerater, at det er godt og inspirerende at høre andres oplevelse af at være nyuddannet, at det er spændende at få diskuteret faglige aspekter, at dagene giver en god indsigt i Jordemoderforeningens arbejde, og at det er aktuelt at få frisket arbejdstidsregler og vilkår op.

Jordemødre med på 'Lægedage' i Bella Center

Siden 2017 har Jordemoderforeningen været aktiv med en stand på 'Lægedage'. Det er en uge i Bella Center, hvor de praktiserende læger og deres praksispersonale har deres årlige efteruddannelseskonference.

Igen var det en stor succes, og tilstrømningen til standen er vokset fra år til år. Der er en stigende nysgerrighed på jordemødre i lægepraksis fra de praktiserende læger, da jordemødre ansat i lægepraksis er en stor og voksende gruppe. Derfor giver det også mening at være synlig på lægedagene. Mange af de øvrige sundhedsfaglige organisationer var også til stede, og vi havde en god fysisk placering sammen med dem. Vi fik uddelt mange af de brochurer, Jordemoderforeningen har fået produceret om at ansætte en jordemoder i lægepraksis. Standen er alle dagene bemannet med en jordemoder, der selv er ansat i praksis – det giver en god dialog og en mulighed for at dele fakta og aflive eventuelle myter, fx at det er dyrere at ansætte en jordemoder end en sygeplejerske.





BIRGIT PLOUGH JENSEN

Formand for Hovedstadskredsen



1. Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden (juni 2018-juni 2020)?

Vores største udfordring er at rekruttere og fastholde jordemødre. De unge jordemødre vælger efter få år at efter- eller videreudanne sig eller går til andre fag. Derfor har Region Hovedstaden gennem de sidste år haft konstant mangel på jordemødre. Det belaster hele systemet hårdt og slider formentligt også for hurtigt på de unge, så de vælger fødegangene fra.

Vi har gennem længere tid været i dialog med HR om baggrunden for disse udfordringer, og i den forbindelse har vi nu et materiale, som påviser et lønefterslæb på decentrale lønmidler i gruppen af jordemødre.

Endelig så er der etableret hjemmefødselsordning i regionen. og der er etableret klinikker på regionens fødesteder – bortset fra på Bornholm. Der er også etableret en regional hjemmefødselsordning.

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

Vi forsøger i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter og via samarbejdsfora at sætte jordemødres arbejdsmiljø på dagsordenen. Vi har succesfuldt fået åbnet for mulighed for at vælge normreduktion, således at løn og pension oppebæres, mens afspadsring af ulempegodtgørelser ligger fast i skemaet. Denne ordning sikrer dels en bedre løn og pension, men giver også mulighed for at kunne restituere bedre mellem vagterne.

Tillidsrepræsentanterne forsøger hele tiden at have fokus på jordemødrenes vagttilrettelæggelse og på den enkelte jordemoders indflydelse på eget vagtskema, da det har vist sig afgørende for jordemødrenes trivsel. Alt er et langt sejt træk og sker ikke over natten, men vi husker også at fejre vores sejre.

Vi har løbende dialog med HR og ledelserne, idet vi mener, at dialogen er værktøjet til at sætte fokus på de ting, der kan og skal optimeres.

3. Hvordan håndterer I presset på de kliniske uddannelsessteder i takt med, at der kommer flere studerende?

Der er ansat uddannelsesansvarlige jordemødre, som lægger et stort stykke arbejde i at planlægge og afvikle de studerendes ophold. Det er sjældent, at man som erfaren jordemoder har en vagt uden at have en studerende med. Det har den fordel, at man løbende tager sine rutiner op til revision og på den måde ajourfører sin uddannelse. Mødet med de engagerede studerende er en kilde til stadig inspiration.

Tillidsrepræsentanterne arbejder ihærdigt på at opnå anerkendelse af den indsats, jordemødrene yder i forhold til uddannelse af de studerende.

4. Har I haft aktivitet i klubberne og i givet fald hvilke?

Der er meget vekslende aktivitet i klubberne. Nogle har større succes end andre, men klubberne er kommet for at blive. Temaerne kan være alt fra "læs din lønseddel" til introduktion til tillidsmandssystemet på din arbejdsplads samt møder med PKA. Og vi er gode til at genbruge temaerne fra de forskellige steder, så vi ikke hver gang skal finde på. I år har vi købt et medlemskab af Arbejdermuseet til fri afbenyttelse af alle landets jordemødre.

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

Jordemødres lønefterslæb på lokallønsområdet samt tillidsrepræsentanternes forhold. Vores tillidsrepræsentanter har generelt mange medlemmer, de skal servicere, og det betyder alt andet lige et større tidsforbrug. Dette tidsforbrug kan være svært at hente hjem i planlægningsfasen, hvilket bør opprioriteres.

Vores tilhørsforhold til AC skal have fokus, så vi kan opnå flere repræsentationer i samarbejdsfora og vi kan begynde at føle os som en mere integreret del af AC. At bevidstgøre jordemødre om denne forandring er et fokusområde i sig selv.

FAGLIGE RAMMER

Nye svangreretningslinjer på vej

Sundhedsstyrelsens retningslinjer og anbefalinger, blandt andet på svangreområdet, henvender sig i stigende grad til en bredere vifte af myndigheder og professionelle samt selvfølger i stigende grad til borgerne selv.

Anbefalingerne for svangreomsorgen fra 2009 og 2013 var særegne derigennem, at de nu også beskrev familiens forløb hen over sektorer med tydelig inddragelse af den kommunale sundhedsindsats. Sundhedsstyrelsen inviterede i foråret 2017 relevante parter til at indgå i et revisionsarbejde af anbefalingerne. Denne gang har arbejdet først peget mod en lettere revision, som beskrevet i seneste beretning, men tiden er gået og arbejdet har udviklet sig, så et udkast er sendt i høring i vinteren 2019-20. Det tager et skridt i retning af større forpligtelse for de forskellige sektorer og professioner. Det kommer atter til at hedde "retningslinjer" for svangreomsorgen. Det er velkomment, at udbydere af ydelser, nemlig regioner og kommuner, bliver bundet ud over de lidt løsere 'anbefalinger'.

Et omfattende høringssvar

Arbejdet har været præget af høj grad af jordemoderinddragelse, og det har Jordemoderforeningen været taknemmelig for. En indsats som denne ydes uden honorering, og det er helt oplagt, at alle de deltagende jordemødre har båret meget ind til bordet i arbejdet. Uden fagpersonernes frivillige deltagelse kunne Sundhedsstyrelsen ikke have frembragt det resultat, som vi nåede. Der har været diskussioner om mængden af evidensbaseret materiale som baggrund for retningslinjerne. Blandt andet dette er omfattet af det meget udførlige høringssvar, som Jordemoderforeningen har indsendt, da retningslinjerne efter lang ventetid kom i høring med frist februar 2020.

Jordemoderforeningens høringssvar er så omfattende, fordi der, selv med de mange gode pointer og den stærke faglige indsats til trods, stadig består en del aspekter, der kræver yderligere uddybning og præcisering.



Læs Jordemoderforeningens høringssvar her

Organisering af fødeområdet

At processen med revision af svangreanbefalingerne har været så lang, skyldes ikke mindst, at diskussionen om hvordan man organiserer fødeområdet – altså hvor kan kvinder føde – har taget tid. Først blev arbejdet med denne del af svangreomsorgspapiret – til vores forbavelse – skilt ud fra de samlede retningslinjer, og dernæst fik det et omfang og en værdi, som efter vores mening ikke harmonerede med den fredelige organisering, som vi kender fra de fleste regioner. I første omgang endte arbejdet med et meget uegalt materiale, der blev kritiseret så markant, at Sundhedsstyrelsen valgte at sende det i udvalgte regioner. Sundhedsstyrelsen valgte at lade

arbejdet gå helt om og startede med et møde med de oprindelige faglige repræsentanter fra den faglige baggrundsgruppe. Fra Jordemoderforeningens side var arbejdsgruppen repræsenteret ved adjunkt, postdoc Katja Schrøder og forsknings- og udviklingskonsulent Anne-Mette Schroll. I den mellemliggende periode blev Katja Schrøder valgt som formand for Dansk Jordemoderfagligt Selskab (DJS), hvilket var en ekstra styrke for processen. Til de efterfølgende møder i arbejdsgruppen var Jordemoderforeningen repræsenteret ved kvalitets- og udviklingsjordemoder Kirsten Faaborg fra OUH og Anne-Mette Schroll. Det nye arbejde gik i gang i efteråret 2019.

Samarbejdet med Sundhedsstyrelsens administrerende direktør Søren Brostrøm og de øvrige medarbejdere, herunder enhedschef Camilla Rathcke (senere valgt som ny formand for Lægeforeningen), om retningslinjer og faglige anbefalinger har været åbent og giver anledning til at håbe, at der i nærmeste fremtid kommer materiale fra SST, der baserer sig på evidens og bedste faglige anbefalinger.



Læs det første høringssvar om organisering af fødeområdet her

Fornyelse af cirkulære og vejledning

I efteråret 2018 indledtes en ny møderække med Styrelsen for Patientsikkerhed med emnet: 'Fornyelse af Cirkulære om jordemodervirksomhed og Vejledning om jordemødres virksomhedsområde'. Begge dokumenter var, med deres betegnelse og henvisning til lovstof, forældede.

Arbejdet havde været på Jordemoderforeningens ønskeseddel i årevis, og vi havde i årene 2012-14 været processen meget grundigt igennem. Imidlertid gik ministerium og styrelser ind i en større omstillingsproces på netop det tidspunkt, hvor materialet lå til udsendelse i høring. Der gik så måneder og år, og da der endelig blev bevågenhed på problemet, skulle arbejdet starte forfra. Vi måtte sande, at vi skulle samarbejde med en arbejdsmaessigt hårdt presset Styrelse for Patientsikkerhed, så selv om vi havde vældig gode og produktive møder, var der langt imellem dem. Vi nåede dog på et år frem til et godt resultat – så vidt vi har set det færdigt. Dernæst skulle det til ministeriet og i høring. Imidlertid blev processen voldsomt forsinket af først et ministerskifte og der næst en Covid-19 krise.

Den ny bekendtgørelse og vejledning hænger tæt sammen med autorisationslovgivningen. Den skulle have været behandlet i april 2020, men det er udskudt til næste folketingssamling i efteråret 2020. Jordemoderforeningen følger tæt med i den fortsatte proces. I bedste fald ligger der høring i efteråret 2020.

Problemer med adgang til data

DSOG og Jordemoderforeningen har igennem en lang årrække været i tæt dialog med relevante myndigheder for at få adgang til valide og tidstro data, der kan sikre fortsat forbedring i kvaliteten af svangreomsorgen.

De relevante myndigheder har gennemgået en række omstruktureringer, der har ført til, at processer atter og atter er blevet udskudt. I denne proces er indsamlingen af data også overgået til en ny version af Landspatientregisteret, LPR3, hvilket har afstedkommet uforudsete problemer og massive udfordringer med overhovedet at få data registreret.

Der er derfor fortsat behov for bedre dataadgang. Jordemoderforeningen og DSOG er blevet stillet en sådan løsning i udsigt ad flere omgange, senest i efteråret 2017, men processen er også her blevet udskudt.

Primo 2020 blev Jordemoderforeningen, sammen med en række andre faglige repræsentanter, indkaldt til et initierende møde med Sundhedsdatastyrelsen omkring projektet 'Data om Fødsler'. Der er forhåbninger om, at dette vil give bedre dataadgang med mere fleksible udtræksmuligheder, men endnu er der en række uklarheder, der skal adresseres først. Der arbejdes derfor fortsat videre på at sikre bedst mulig adgang til valide data.

Patient Rapporterede Oplysninger – patientens data

Patientrapporterede oplysninger (PRO) anvendes som paraplybegreb om alle oplysninger, der kommer direkte fra patienterne selv. PRO-data indsamles typisk via spørgeskemaer udfyldt af patienten/borgeren. Svarene kan anvendes som indikator for kvaliteten i sundhedssektoren og som en faktor i kvalitetsudviklingen af behandlingsforløb på tværs af sektorer.

Jordemoderforeningen er repræsenteret ved jordemoder og seniorforsker Hanne Hegaard i et projekt, der skal sikre PRO-data i svangreomsorgen.

Korrekt registrering er vigtig

Jordemoderforeningens udvalg for jordemoderfaglig kode- og registreringspraksis mødes én til to gange årligt. Derudover er der en livlig elektronisk aktivitet i forbindelse med de årlige høringer. Hvert år er der to høringer; den ene vedrørende grupperingslogikken, den anden vedrørende takster.

Den korrekte registrering er vigtig, da den blandt andet danner grundlag for Sundhedsdatastyrelsens takstberegning og giver mulighed for at undersøge, hvilke ydelser kvinderne modtager.

DSOG og Jordemoderforeningens kodeudvalg

Kodepraksis er af afgørende betydning for kvaliteten af de data, der indgår i diverse registreringer, kvalitetsindikatorer og til forskningsbrug. Derfor er det essentielt, at der er kongruens i kodningen af alle de ydelser, der tilbydes i svangreomsorgen. Et udvalg under DSOG og Jordemoderforeningen arbejder til stadighed på at optimere kodningen og følge validiteten.

Samtidig er udvalget også arrangør af et årligt kodemøde, hvor der sættes fokus på de nyeste udviklinger indenfor registrering og datakvalitet.

Det sundhedsfaglige tilsyn, fokus på kirurgi og sårbare patienter

Styrelsen for Patientsikkerhed (STPS) gennemfører, med baggrund i sundhedsloven, tilsyn med udvalgte behandlingssteder ud fra et eller flere temaer og risikoområder, som fastsættes på årlig basis. Det sundhedsfaglige tilsyn hed førhen 'det risikobaserede tilsyn.'

I sommeren 2018 meddelte STPS, at det risikobaserede tilsyn i 2019 ville fokusere på diagnostik og behandling med fokus på det kirurgiske område og på sårbare patienter. En af de bredere arbejdsområder skulle specifikt omhandle jordemoderklinikker/fødeafdelinger med fokus på patientforløb. Dermed var der åbnet for tilsyn på både landets fødegange og på private jordemoderklinikker.

Jordemoderforeningen var i arbejdsgruppen repræsenteret med to jordemødre: Ann-Birgitte Havelund Nielsen og Maj-Britt Schulze Romme, vicechefjordemødre i hhv. Skejby og Slagelse, der var med til at udarbejde de i alt 14 målepunkter til brug under tilsynet.

Tilsyn på mange private fødeklিনikker

STPS startede deres tilsynsrunde i 2019 med et forudgående varsel til de steder, der fik aflagt besøg. Mange jordemødre med private fødeklিনikker oplevede at få besøg af STPS, og Jordemoderforeningen var flere gange i tæt kontakt med de jordemødre. På to fødesteder gav besøget anledning til påtale vedrørende journalføring, med begrundelsen at man havde valgt at begrænse journalføringen til vandrejournalen alene, såfremt der ikke var afvigelse fra det normale. STPS påpegede, at der skulle føres journal både i den elektroniske patientjournal og i vandrejournalen.

Jordemoderforeningen fandt, at denne dobbelte journalføring ved ukomplicerede forløb er uhensigtsmæssigt i en tid, hvor der er stærkt fokus på at minimere dobbelte arbejdsgange, og journalføringen i sig selv tager tid fra andre patientsikkerhedsmæssige aspekter. Derfor henvendte Jordemoderforeningen sig til STPS med en række bemærkninger, der adresserede det uhensigtsmæssige i dobbeltregistreringen. STPS meldte tilbage, at man ville fastholde afgørelsen.

Samarbejde med DSOG

Jordemødrenes primære samarbeidspartner er obstetrikere. Derfor har Jordemoderforeningen og Dansk Selskab for Obstetrik og Gynækologi (DSOG) en løbende dialog samt et stående samarbejdsudvalg, fællesudvalget. Medlemmerne i fællesudvalget har i kongresperioden bestået af:

Fra DSOG: Hanne Brix Westergaard, Annemette Lykkebo, Lone Hvidman og Margrethe Møller.

Fra Jordemoderforeningen: Anne-Mette Schroll, Mie de Wulff, Misan Stehouwer og Lillian Bondo (til 31. august 2019) Lis Munk (fra 1. september 2019).

Fællesudvalget blev i foråret 2020 på foranledning af Jordemoderforeningen udvidet med et medlem fra Dansk Jordemoderfagligt Selskab, aktuelt Katja Schrøder. Tilsvarende bliver udvalget udvidet

med yderligere en obstetriker, sådan at udvalget samlet består af fem obstetrikere og fem jordemødre.

Fællesudvalget har blandt andet arbejdet med temadage, svangreanbefalingerne og fælles relevante henvendelser til styrelser. Jordemoderforeningen og DSOG har også områder, hvor organisationerne har forskellige perspektiver og holdninger. I perioden kan her nævnes; håndtering af omsorgen - inklusive igangsættelse når graviditeten har passeret uge 41 og et sundhedsstyrelsesarbejde om organisering af fødselshjælpen. Under Covid-19 pandemien havde DSOG og Jordemoderforeningen et tæt samarbejde om retningslinjer for omsorg og behandling af Covid-19 positive gravide, fødende og barslende - og om forholdsreglerne for gravide under pandemien.





GITTE VALEUR

**Formand for Syddanmarkskredsen og
tillidsrepræsentant på Svendborg Sygehus**



1. Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden (juni 2018-juni 2020)?

Vi har været inde i en stabil periode, men vores aktiviteter har selvfølgelig været præget af Corona.

Vi afholder hvert år et møde med regionsformand Stephanie Lohse, hvor vi forelægger, hvad der rører sig i jordemoderfaget. Vi har haft fokus på forebyggelsesdelen, men har i et par år i træk jo ventet på resultatet af en revision af retningslinjerne. Vi har også talt med regionsrådsformanden om betydningen af at have jordemødre nok. Ikke mindst i forbindelse med at flere og flere får fødslen sat i gang.

Vi har også formaliseret kontakten med cheffjordemødrene i regionen gennem kvartalsvise møder, hvor vi har fokus på strategisk opgaveløsning

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

Vi er gode til at orientere hinanden, når vi har arbejdsmiljømæssige problemstillinger og til at løfte dem i relevante samarbejdsfora. Et af punkterne på vores møder med cheffjordemødrene er sikring af introduktion af nyuddannede og nyansatte og adgang til mentorordning. Det er med til at fastholde jordemødre på fødeafdelingerne, fordi det giver trykthed for den enkelte og et godt arbejdsmiljø.

3. Hvordan håndterer I presset på de kliniske uddannelsessteder i takt med, at der kommer flere studerende?

Udfordringerne med pres på den kliniske uddannelse varierer på vores fødesteder, men det er generelt ikke et massivt problem. Dog ser vi en stigende udfordring i, at også forholdsvis nyuddannede må stille op som kontaktjordemoder. Vi skal også være bedre til at sikre, at kontaktjordemødre har den nødvendige erfaring og uddannelse. Kredsbestyrelsen har et fast årligt møde med uddannelseslederen ved UC Syd, hvor vi drøfter forholdene i den kliniske del af uddannelsen.

4. Har I haft aktivitet i klubberne og i givet fald hvilke?

Nogle arbejdspladser bruger klubberne mere end andre. Eksempelvis har Esbjerg haft gode faglige arrangementer om fertilitetsbehandling og om prævention og seksualundervisning.

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

Jeg så gerne et endnu bredere virksomhedsområde for jordemødre. For eksempel mener jeg, at jordemødre med stor fordel kan beskæftige sig med rådgivning om prævention og samliv, og at vi har en naturlig rolle i ungdomsmodtagelser – som vi bør have flere af her i landet.

Hvis resultatet af Corona bliver, at mere fødselsforberedelse bliver gennemført virtuelt, så er det en tendens jeg vil være med til at bekæmpe, da man går glip af kropsligheden, når man ikke mødes fysisk.

Endelig, så ligger der et potentiale i, at vi har skiftet hovedorganisation til Akademikerne, AC og det skal vi udnytte. Jeg tror, at det både vil gavne akademiseringen af faget og en mere gunstig lønudvikling.

MEDIER OG SYNLIGHED

Jordemødre toppede i efteråret 2019 for tredje år i træk listen over faggruppers troværdighed. I 2017, hvor jordemødre for første gang var med i analysen af faggruppers troværdighed, strøg vi direkte ind på førstepladsen med den hidtil højeste score. Siden er jordemodergruppens score steget år for år. Analysen gennemføres af Radius Kommunikation, der i seneste analyse baserer sig på svar fra 1.973 danskere i alderen 18-75 år.

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

Jordemødre og medierne

I Jordemoderforeningens pressestrategi står der, at Jordemoderforeningen skal være journalisters foretrukne valg, når de mangler dokumentation til baggrund eller udtalelser til citat omkring graviditet, fødsel og barsel. Vi skal have et åbent og fortroligt forhold til journalister og forstå deres arbejdsmetoder og -betingelser.

De mange henvendelser fra journalister viser, at jordemødres fagområde har en naturlig appeal til mange borgere og journalister – ikke mindst i den fertile alder – og det "forærer" os en del omtale. Vi kunne med fordel være mere proaktive i forhold til medierne blandt andet på områder som arbejdsmiljø og de betingelser, som forebyggelse inden for svangreomsorgen skal leveres på. Dette vil indgå i en revision af foreningens medie- og kommunikationsstrategi, som skal gennemføres i den kommende periode.

Det interesserede medie sig – blandt andet – for

Retten til at være indlagt i dagene efter fødslen er jævnlige oppe at vende i medierne. Det skete blandt andet, da VKLA-regeringen i slutningen af 2018 spillede ud med en sundhedsreform, der blandt andet skulle give førstegangsfødende, barn og partner ret til indlæggelse på en barselafdeling i to døgn efter fødslen. Kort forinden havde Socialdemokratiet lanceret deres visioner for sundhedsvæsenet, hvor alle nybagte familier skulle have ret til to dages indlæggelse. Indførelse af en egentlig ret til at være indlagt i de første barseldage blev en del af valgkampen op til folketingsvalget i sommeren 2019. Jordemoderforeningen blev ofte hørt om behovet for en sådan rettighed, og der var derfor gode anledninger til at markere foreningens krav og visioner på området: Alle skal have ret til opbakning fra en jordemoder eller anden kompetent fagperson i tiden efter fødslen, om det skal være i hjemmet eller under indlæggelse, skal bero på familiens ønsker og behov efter en individuel vurdering. Samtidig fik foreningen mulighed for at sætte fokus på, at svangreomsorgen også på andre måder skal sikres gennem rettigheder: Ret til fødselsforberedelse, ret til efterfødsels samtale osv. Aktiviteter, der ofte står først for, når der skal spares.

Formanden nuancerede debat om tidlig igangsættelse

Et svensk studie – SWEPIs – satte endnu en gang turbo på debatten om retningslinjer for igangsættelse af fødslen, når terminen er passeret. Jordemoderforeningen og jordemødre med særlig indsigt i området var over flere måneder i kontakt med både DR og TV2, der begge ønskede at dække emnet ud fra det svenske studies konklusion om, at tidspunktet for igangsættelse bør flyttes til en uge over termin. Begge kanaler valgte at fokusere på Dansk Selskab for Obstetrisks tolkning af studiet og understregning af risici, hvis vi ikke anbefaler, at graviditet afsluttes tidligere, end tilfældet er i dag. Hele forløbet viser, hvor svært det kan være at få mere nuancerede budskaber frem, og at lægers autoritet har nemt ved at slå igennem i medierne. Lis Munk deltog i flere radio- og tv-debatter om emnet, hvor hun fik mulighed for at nuancere og problematisere en ensidig tolkning af SWEPIs.

Ny Facebookgruppe så dagens lys

Også på kommunikationsområdet har Corona-krisen givet nye muligheder for udvikling og tilpasning. I foråret 2019 var der behov for mere hyppig medlemskommunikation, end det Tidsskrift for Jordemødre kunne levere, og der var behov for at se på andre kommunikationsveje. Dette medførte dels oprettelse af en Facebookgruppe og en opgradering af nyhedsbrevet, der nu fast udkommer hver 14. dag.

Nu hvor Corona-krisen ikke længere er så påtrængende, har Facebookgruppen 'Jordemoder Under Pandemien,' som blev oprettet under Corona-krisen, skiftet navn til 'Fra Jordemoder til Jordemoder' og vil være åben for alle jordemødre. Her vil der være plads til debat om aktuelle emner. Vi ser frem til, at jordemødre bl.a. kan luften deres undren her, spørge ind til foreningens politik og efterlyse gode råd.

Tidsskrift for Jordemødre gik fra ni udgivelser i 2018 til otte udgivelser i 2019 både for at spare penge og ressourcer i sekretariatet. Tidsskrift for Jordemødre nr. 3/2020 udkom ikke, bl.a. fordi oprettelse af 'Jordemoder Under Pandemien' blev prioriteret, og det samme gjorde formidling gennem Jordemoderforeningens nyhedsbrev. Tidsskrift nr. 4/2020 kom derfor til at hedde nr. 3/4 og var større end normalt. På trods af nedgangen i antal af udgivelser i 2019 ligger antallet af redaktionelle sider kun en anelse lavere end i 2018.

Nye medier – nye muligheder

En planlagt undersøgelse blandt Jordemoderforeningens medlemmer om kommunikationen med foreningen blev udskudt – først på grund af formandsvalg og siden af Corona.

Planen er at komme tættere på viden om jordemødres behov for information og debat initieret af Jordemoderforeningen. Undersøgelsen skal danne udgangspunkt for en diskussion i blandt andet hovedbestyrelsen om, hvordan vi bedst dækker medlemmernes behov inden for de rammer, foreningen råder over. Både trykte og digitale medier skal tænkes ind sammen med en mere offensiv formidling af artikler fra Tidsskrift for Jordemødre og nyhedsbrev og en mere offensiv formidling af foreningens politikker og visioner. Vi skal også se på muligheder for at kombinere trykt og digital formidling af fx tidsskriftet.

INTERNATIONALT ARBEJDE

Women Deliver 2019

Lillian Bondo deltog i Women Deliver i Vancouver, en verdensbegivenhed med over 7.000 deltagere, der fokuserer på kvinders og pigers lige muligheder i alle verdens samfund. I 2019 var der stærkt fokus på jordemødres rolle i at styrke kvinders og pigers lige muligheder.



Læs mere i Tidsskrift for Jordemødre nr. 5, 2019, her

Lillian Bondo er formand for Nordisk Jordmorforbund

Samarbejdet med de nordiske jordemoderforeninger i Nordisk Jordmorforbund (NJF) har i denne kongresperiode været præget af en flot kongres i Reykjavik i maj 2019, hvor Lillian Bondo blev valgt som forbundets formand for den næste kongresperiode. Ikke uventet stiger niveauet for forskning og formidling fra den ene kongres til den næste, og denne var ingen undtagelse. Der var stor deltagelse fra Danmark, og forventeligt vil vi se yderligere stigning i antal præsentationer, når vi skal mødes i Helsinki i 2022. Udfordringerne for svangreomsorgen i de nordiske lande ligner i disse år hinanden, hvorfor samarbejdet på tværs af landene er vigtigere end nogensinde - hele debatten om igangsættelse og forebyggelse af stigning i operativ forløsning står centralt her, men også arbejdet med prævention er til gensidig inspiration. NJF er dog i 2020 hæmmet af Corona, og det årlige styremøde er afviklet elektronisk.



Læs mere i Tidsskrift for Jordemødre nr. 4, 2019, her

European Midwives Association

European Midwives Association (EMA) er en NGO, der repræsenterer de europæiske jordemoderforeninger blandt andet over for EU. Jordemoderforeningen er medlem af EMA og deltager i de årlige møder. I 2019 fandt mødet sted i Prag, hvor dagsordenen blandt andet rummede emner som: 'Continuity of care in education, in praksis and in research.'

Kongres på Bali udskudt til 2021

Verdensorganisationen for jordemødre (ICM) skulle i 2020 have afholdt kongres på Bali, Indonesien. På grund af Corona-pandemien, valgte ICM at udskyde kongressen til 2021. ICM valgte at afholde et par virtuelle regionale møder for at udveksle erfaringer om håndteringen af svangreomsorgen under pandemien. I Europa var der meget forskellige forudsætninger for jordemødres arbejde under pandemien. ICM's council, der plejer at foregå over tre dage, blev afholdt med indledende møder og afstemninger og siden et virtuelt møde med deltagelse fra over 150 jordemoderorganisationer.

Pandemien har i det hele taget sat ICM på overarbejde. Risikoen

for jordemødre i tæt kontakt med kvinder og børn er til at tage og føle på, og risikoen for gravide og ammende kvinder og nyfødte følges tæt. ICM er indgået i samarbejde med verdenssundhedsorganisationen WHO og andre organisationer og parter om disse forhold.

2020 - et internationalt jordemoderår

WHO har udpeget 2020 til det 'Internationalt år for sygeplejersker og jordemødre.' Året er valgt i respekt for 200-årsdagen for Florence Nightingales fødsel. Jordemødre og sygeplejersker udgør over halvdelen af arbejdsstyrken i sundhedsvæsenet verden over. Ambitionen fra WHO's side er, at en øget opmærksomhed vil afføde den respekt, som professionerne fortjener, og samtidig lægge pres på at få uddannet og ansat de 9 millioner jordemødre og sygeplejersker, det vurderes at mangle i 2030 for at kunne give den sundhedsdækning, der behøves i verden.

Jordemoderforeningen besluttede at benytte året nationalt til at sætte fokus på jordemødres arbejdsmiljø gennem samarbejde på arbejdspladserne, formidling af viden og beskrivelse af muligheder og forhindringer for det gode jordemoderliv. Og internationalt ved at støtte indsatsen for kvinders ret til jordemoderhjælp.



TANJA LYTH

**Formand for Midtjylandskreds
og tillidsrepræsentant på Aarhus
Universitetshospital Skejby**



1. Hvad er det vigtigste, der er sket i din kreds i kongresperioden (juni 2018-juni 2020)?

Vi er lykkedes med at forbedre jordemødres lokalløn i Region Midtjylland. Dette via et øget fokus, god forberedelse samt hjælp fra hinanden og Jordemoderforeningens sekretariatet.

Samarbejdet med chefjordemoderrådet er blevet tættere og udbygget, så vi har en god platform for samarbejdet om fælles fokusområder. Vi har desuden øget fokus på, at nyuddannede får en god start på deres jordemoderliv.

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

Vi arbejder med, at tillidsrepræsentanternes vilkår og muligheder for at for at varetage opgaverne er til stede, og at der er et konstruktivt samarbejde med jordemoderledelserne gennem en styrkelse af TRIO- samarbejdet. Vi sparrer indbyrdes og inspirerer hinanden, og vi arbejder for, at regionspolitikkerne er opmærksomme på jordemødrene og deres arbejdsvilkår.

3. Hvordan håndterer I presset på de kliniske uddannelsessteder i takt med, at der kommer flere studerende?

Vi forsøger at gøre opmærksom på, at det ikke er formålstjenligt for hverken de studerende eller arbejdsmiljøet, at nyuddannede har studerende. Vi gør også opmærksom på, at mængden af studerende presser kvaliteten af uddannelsen og arbejdsmiljøet for jordemødre. Vi gør desuden opmærksom på, at ved højt tempo på fødegangene og øvrige afdelinger risikerer vi, at de studerende bruges som resurser frem for, at de er der for at lære.

Det er dog et område, hvor vi ikke synes, vi har den store indflydelse, da beslutningerne bliver taget højere oppe. Det bliver mest ved, at vi kommenterer på beslutningerne uden reelt at have nogen indflydelse.

4. Har I haft aktivitet i klubberne og i givet fald hvilke?

Klubaktiviteten svinger meget fra arbejdsplads til arbejdsplads. Det primære sigte for aktiviteterne er det sociale, men også gerne med fagligt indhold. Der har været emner som Mødrehjælpens samarbejde med jordemødre i Herning. Aarhus har afholdt et hygge-tapasarrangement og skulle have været på Kvindemuseet i forbindelse med den internationale jordemoderdag. Dette blev dog aflyst pga Corona.

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

Antallet af tidsbegrænsede ansættelser skal nedsættes. Vi skal se på de vilkår, som vikarerne arbejder under og på, hvad det gør ved arbejdsmiljøet, at vi har så mange vikarer. Vi skal også forsat have fokus på lokalløn og eventuelt lave regionale rammeaftaler, hvor det giver mening, samt evaluere på de rammeaftaler vi har, herunder for jordemødre i kendt jordemoderordning og for vores supervisorer og flex-jordemødre. Vi arbejder løbende med at blive relevant og synlig for medlemmerne, både gennem faglige arrangementer og dialog på arbejdspladserne.



NYT DANSK JORDEMODERFAGLIGT SELSKAB

Kongresbeslutningen i 2018 gjorde det muligt at oprette faglige selskaber under Jordemoderforeningen. Denne lovændring førte til, at det nyligt etablerede Dansk Jordemoderfagligt Selskab (DJS) kunne tilknyttes Jordemoderforeningen. DJS afholdt deres første ordinære generalforsamling 17. september 2018, hvor den første bestyrelse blev valgt.

Tilblivelsen af DJS viser blandt andet, at der er mange engagerede medlemmer, der gerne vil lægge kræfter i for at udvikle faget og professionen. Samtidig er Jordemoderforeningens hovedbestyrelse også bevidst om, at Jordemoderforeningen både er en professions- og en fagforening, og derfor vil Jordemoderforeningen også engagere sig i faglige og professionsudviklende sammenhænge. Jordemoderforeningens og DJS' formandskab har en løbende dialog for at sikre samarbejde, overlapning og differentiering. Der arbejdes fortsat på en præcisering af, hvor Jordemoderforeningens og DJS' ansvarsområde starter og slutter på det faglige område.

SWEPIS- samarbejde mellem forening og det nye selskab

En tæt gensidig dialog mellem foreningen og selskabet er forudsætningen for, at medlemmernes interesser bliver varetaget på bedste vis. Det sker i nogle tilfælde i selskabets regi, i andre tilfælde i foreningens regi samt i et samarbejde mellem selskab og forening. DJS og Jordemoderforeningen har blandt andet samarbejdet om en analyse af det svenske SWEPIS-studie om igangsættelse og om den videre proces i forhold til udarbejdelse af en national retningslinje på området. Der var enighed om, at en sådan retningslinje skulle forsøges lagt i regi af Sundhedsstyrelsen.



[Læs mere her om SWEPIS-samarbejdet her](#)



[Læs mere her om Dansk Jordemoderfagligt Selskab her](#)