

# Bæredygtigt arbejdsliv for jordemødre

Jordemoderforeningen, Region Hovedstadens strategi for et bæredygtigt arbejdsliv, 2023

## Indledning

### Vi skal passe på sundhedssektoren

Det er tydeligt for alle politiske aktører og borgere at sundhedssektoren smuldrer uden de nødvendige personalegrupper. Vi skal passe på sundhedssektoren, men hvem passer på sundhedssektorens personale?

Det er centralt, når vi drøfter sundhedssektorens fremtid, at drøftelsen er mere end behandlingsstrategier, ledelsesstrategier og styringsstrategier - vi bliver nødt til at tale om personalepolitiske strategier.

Sundhedssektorens krise stiller krav om nye løsninger – organisatoriske løsninger og løsninger, der sigter på løn og ansættelsesvilkår – derfor er det vigtigt at forstå, hvad der er personalets grundlæggende problemer og finde konstruktive løsninger ud fra personalets behov.

Med den nye regering varsles forandringer. Man vil f.eks. reducere muligheden for deltidsansættelser for at få flere på fuldtid. Når vi drøfter offentligt ansattes løn, så er deltidsansættelser ikke med til at fortælle en positiv historie. Der er flere årsager til at kvinder i omsorgsfag ikke kan arbejde på fuld tid!

Jordemødres mest udfordrende problemstilling i det danske sundhedsvæsen er deres skiftende arbejdstid i kombination med et fysisk krævende arbejde med menneskelige relationer i intensive situationer – det slider på krop og psyke. *Restitution er en absolut nødvendighed!!*

Organiseringen på Region Hovedstadens fødeafdelinger minder om produktionsenheder og på grund af de sidste mange års konstante produktionsoptimeringer, hvor alle ressourcer udnyttes, er der sjældent plads til at puste ud mellem fødslerne. Travlheden er voldsom og velbeskrevet, og restitution er sjældent på Region Hovedstadens fødeafdelinger.

For de fleste jordemødre har omstændighederne af de skiftende vagter, det fysisk krævende arbejde med intense menneskelige relationer, uden ordentlig restitution igennem mange år resulteret i deltidsansættelser med en ringe løn til følge. Deltidsansættelserne skal ses som et resultat af et ekstremt dårligt arbejdsmiljø, hvor jordemødrene er nødsaget til at passe på sig selv gennem nedsat arbejdstid – hvem skulle ellers gøre det?

## Jordemoderforeningens tanker om arbejdstid

### Bæredygtig arbejdstid

Deltidsansættelser set fra et kvindeøkonomisk perspektiv er en enorm udfordring – set ud fra livsløn og pension. I sundhedsvæsenet er de fleste kvinder deltidsansatte. Det skyldes i høj grad de skiftende vagter, som er en belastning for de fleste, samt en minimal indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen.

En fuldtidsansat jordemoder arbejder 75 pct. af sin arbejdstid i vagter – altså aften, nat og weekend hver uge – og alle helligdage. Jordemødre har arbejdsweekend hver 14. dag med minimum 20 timers arbejde.

Jordemoderforeningen, Region Hovedstaden har arbejdet på at give jordemødre mulighed for en fuldtidsansættelse gennem etablering af normreduktionsaftaler for fuldtidsansatte jordemødre.

Normreduktionsaftalerne giver fuldtidsansatte jordemødre mulighed for at anvende 4 afspadseringstimer hver uge, året rundt. Det betyder, at den enkelte jordemoder reducerer timenormen til 33 arbejdstimer ugentligt.

*Normreduktion giver jordemødre mulighed for at være fuldtidsansat til fuld løn og pension og samtidigt få den nødvendige restitution, som et intensivt og vagtbelastet arbejdsmiljø giver behov for!*

Det koster den enkelte jordemoder ca. 40.000,- kroner i tabt indkomst om året at være med i ordningen, men til gengæld er det lykkedes for os at sikre vores kolleger bedre betingelser i en fuldtidsansættelse, som er betydningsfuldt for livsløn og pension.

Jordemødre bruger lønmidler til at yde et procentvistillæg for vagter på aften, nat, weekend og søgnehellidage. De facto er der tale om lønmidler, der kunne ligge på grundlønningen, hvis jordemødre kun havde dagtjeneste.

### **Overvejelser om arbejdstid i Danmark**

Vi sidestiller arbejdstid i et 1:1 forhold – uden hensyn til placeringen af arbejdstiden på døgnet. Det, mener vi, er ekstremt problematisk og en af kerneårsagerne til sundhedsvæsenet i krise.

I de andre nordiske lande giver man sundhedspersonale med skiftende vagter en tidsmæssig kompensation, som reducerer antallet af fremmødetimer. Vi ønsker, at de politiske partier tager dette spørgsmål til debat.

I Norge er en arbejdsuge på fuldtid 37,5 timer. Men hvis man arbejder i skiftende vagter i sundhedsvæsenet, er arbejdsugen 35 timer. Kravet er, at man skal have weekendvagt hver 3. uge. Jordemødre i Danmark arbejder hver anden weekend.

På Færøerne har man tilsvarende modeller, hvor aften og nattevagterne kompenseres med henholdsvis 1 time for aftenvagten og nattevagten kompenseres med 2,5 time. En tilsvarende model for den danske jordemoder vil svare til en tidsmæssig arbejdstidsreduktion på ca. 3,5 time pr. uge, men til fuldtidshonorering.

I Sverige kompenserer man jordemødre for hver nattevagt med 4 timer. Det vil sige, at nattevagten varer i 10 timer, men tæller 14 timer i normen.

Vi ser en mulighed for at indgå en regional normreduktionsaftale, hvor arbejdsgiver erkender, at man i Danmark sidestiller arbejdstid i et 1:1 forhold – uden hensyn til placeringen af arbejdstiden på døgnet og restitution er en absolut nødvendighed.

### **Andre måder at gøre jordemødrenes arbejdstid mere spiselig**

Jordemødre med ansættelse på fødegangen har 75% af deres arbejdstid i vagter. Jordemødres arbejdstid er enten organiseret i vagtarbejde eller i ambulatoriearbejde. En organiseringsform der ikke hensigtsmæssig for det vagtbærende personale.

Personaleomsætningsdata viser at opsigelserne kommer fra de tunge vagtbærende enheder – fødegangen. Belastningen er for voldsom – på grund af de mange vagter, intensiteten i det relationelle arbejde og for lidt restitution mellem opgaverne og mellem vagterne.

Det er centralt at organisere enhederne så *alle* ansatte tager del i vagtarbejdet på fødegangen – ingen jordemoder skal have mere end to vagter på fødegangen om ugen – resten af jordemoderens arbejde skal være dagarbejde i andre funktioner.

Vi foreslår, at jordemødre arbejder i kombinationsstillinger for at reducere belastningen. Det betyder, at jordemødre med ambulatorieansættelser skal dele deres stillinger og fremadrettet arbejde 2 vagter på fødegangen om ugen.

Derudover vil vi opfordre Region Hovedstaden til at finde 'nye arbejdsområder', som jordemødre kan beklæde i dagsfunktion, således at kombinationsstillingerne bliver flere.

Vi kan pege på jordemødre i ungdomsmødtager, fertilitetsklinikker, jordemødre på kvindens arbejdsplads, jordemødre ansættes i kommune til den ambulante fødselsforløb.

Arbejde på at udvikle jordemødrenes arbejdsområder f.eks. at uddanne sig til sundhedsjordemoder, så jordemødre arbejder i en bredere palette af virkefelter og samtidigt fastholder sin grundansættelse.

## Fuldtidsansættelser

Fuldtidsansættelser er helt centralt for livsløn og pensionsforhold. Der skal arbejdes konstruktivt på at få etableret vilkår så jordemødre kan håndtere en fuldtidsansættelse.

Vi har en fælles opgave i at få jordemødre til at være fuldtidsansat. Fuldtidsansættelser kræver en ændring af ansættelsesvilkår, arbejdsvilkår og arbejdsforhold, samt små organisatoriske ændringer.

Vi peger på overholdelse af jordemødrenes pauser, arbejdsgiverbetalt tidsmæssig kompensation for aften- og natarbejde, normreduktion (restitution mellem vagterne), normeringsberegning (med udgangspunkt i opgaverne og jordemødres ret til pause) ansættelser i kombinationsstillinger (50 % fødselsarbejde), udvikling af flere dagfunktioner, og små organisatoriske ændringer.

## Normreduktion + seniorer

### **Normreduktion for fuldtidsansatte jordemødre**

Fast omveksling af jordemødrenes ulempeydelse for 4 timer om ugen – hele året rundt for fuldtidsansatte jordemødre.

Normreduktion sikrer jordemødre fuldtidsansættelser til fuld løn og fuld pension og samtidigt sikrer dem deres nødvendige restitution mellem vagterne.

### **Normreduktion for seniorer kan fastholde jordemødre**

Seniorer (60 år) har mulighed for at reducere sin arbejdstid fra 37 timer til 30 timer med seniorordning. Vi ønsker, at seniorer med en seniorordning også kan indgå i normreduktionsaftalerne og reducere deres fremmøde med ulempeydelse i f.eks. 4, 5 eller 6 timer om ugen.

Fastholdelse af seniorer har positiv betydning for arbejdspladsen stabilitet. Dertil kommer, at seniorer ville være mere indstillet på at tage mere weekendarbejde og aflaste de yngre jordemødre med familier, hvis de kunne reducere deres arbejdstid og øge muligheden for at forlænge deres tilknytning til arbejdspladsen.

## Arbejdsgiverbetalt normreduktion

### **Betalt tidsmæssig kompensation for arbejde aften og nat**

Arbejdstid er ikke statisk, men besluttet af arbejdsmarkedets parter. I Danmark betragter man arbejdstid i 1:1 forhold – uden hensyn til arbejdstid om aftenen og om natten – uden kompensationer for arbejdstid udover normal arbejdstid.

Den økonomiske kompensation, som sundhedspersonalet får er deres egne overenskomstmidler. Det bliver en af knasterne ved Ligelønskommissionen, fordi sundhedspersonalet opfatter ikke den økonomiske kompensation, som en del af deres løn, men som en kompensation for at arbejde aften, nat, weekend.

Det er et af sundhedssektorens største udfordringer at personalet arbejdstid bliver betragtet i et 1:1 forhold og årsagen til at sundhedsvæsenet har så mange deltidsansættelser. For arbejde om aftenen og natten kræver mere restitution.

Dertil kommer, at der er meget afsavn knyttet op til arbejde på tidspunkter, hvor familie og børn er hjemme – altså aften, nat og weekend.

Lad os slå fast, at arbejdstid om dagen er ikke det samme som arbejdstid om aften og natten og at vi bliver nødt til at arbejde på at få ændret denne opfattelse gennem et politisk arbejde.

I de øvrige nordiske lande har man allerede truffet beslutning om at kompensere for arbejdstid for personalet i sundhedssektoren.

Indtil da ville det være fantastisk, hvis vi kunne bruge Regeringens Akutpakke til at indgå en prøveperiode, hvor arbejdsgiver helt eller delvist betaler for en tidsmæssig kompensation og på den måde glider ind i de eksisterende normreduktionsaftaler.

## Bedre fordeling af arbejdsopgaver – mindre vagtbelastning

### **Vagtarbejde**

Målet er at reducere jordemødres vagtarbejde. Jordemødre arbejder 75% af deres arbejdstid i vagter (aften, nat, weekend – hver uge).

### **Kombinationsstillinger**

Målet er at jordemødre maksimalt skal arbejde 50 % af deres arbejdstid med fødsler og have minimum 50 % af deres arbejdstid i dagtid.

Indflydelse på vagtplanlægning, indflydelse på dagfunktioner, dagfunktioner i rotation – så alle får mindre vagtarbejde på skift

## Skab nye funktioner i dagtid for jordemødre

### **Skab nye opgaver til jordemødre**

Det er helt centralt, at sikre jordemødre flere dagsfunktioner, for at skabe en reel udtynding i det ekstremt hårde og meget massive vagtarbejde med intense fødselsforløb.

Desuden ser vi at jordemødre forsvinder fra keredelen af vores fag netop med det som den begrundelse – at vagtarbejdet er for hårdt, har for stor indflydelse på familielivet, ansvaret for stort og lønnen er samlet set alt for lav.

De to faktorer løn og arbejdsforhold gør konkurrencen alt for ulig i forhold til det private marked og vi mister arbejdskraft. De to faktorer udgør sundhedssektorens største udfordringer – og man pligt til at sørge for alle får en bid af kagen, hvis man vil holde på arbejdskraften.

### **Bedre fordeling af vagtarbejde og arbejdsopgaver**

Der er behov for at fremme bedre work-life balance og fleksibilitet i jordemødrenes – i særdeleshed for jordemødre med små børn og seniorer.

Gør det muligt for alle jordemødre at arbejde i kombinationsstillinger, hvor vagtarbejdet fordeles på alle jordemødre. Jordemødre skal højst have 2 vagter pr uge – resten skal være dagstjeneste.

Stil krav om at vagtplanerne skal planlægges i fremadskridende fra dag, aften og nat – på den måde opleves belastning mindre voldsomt.

## Organisatoriske ændringer

### Ulempeydelse

Gør det valgfrit om jordemødre vil afspadsere eller have deres ulempeydelse udbetalt. Når arbejdsgiver ikke giver deres ansatte et valg, opleves det negativt, umyndiggørende og ydmygende.

Når arbejdsgiver giver deres ansatte et valg, vil det ændre på oplevelsen af ansættelsen og ansættelserne vil blive betragtet mere positivt, da det føles som om man har indflydelse og medbestemmelse.

Det skal være op til den enkelte jordemoder om hun ønsker afspadsring eller udbetaling af weekendens ulempeydelse – det kan være afhængigt af hendes livssituation og behov.

### Personalepolitikker med økonomisk opbakning

*Seniorordninger*, som fastholder ældre jordemødrenes kompetencer og erfaring. Fysisk og psykisk hårdt arbejde påvirker tilbagetrækningsbehovet. Derfor har vi et forslag om seniornormreduktion.

*Graviditetspolitik*, nattevagter er for begge grupper en stor udfordring, som man skal forsøge at reducere.

*Familiepolitikker*, børnefamilierne er ofte hårdt ramt af korte ferieperioder og ustabil arbejdstid.

Nattevagter er for begge grupper en stor udfordring, som man skal forsøge at reducere.

### Seniorordninger

Der er behov for seniorordninger, som fastholder seniorjordemødrenes kompetencer og erfaring. Fysisk og psykisk hårdt arbejde påvirker tilbagetrækningsbehovet og nattevagter for seniorerne er en stor udfordring.

Derfor ønsker vi, at antallet af nattevagter reduceres væsentligt for jordemødre, der er fyldt 60 år. Seniorjordemødre kan overgå til andre typer af opgaver.

### Normreduktion for seniorer kan fastholde jordemødre

Seniorer (60 år) har mulighed for at reducere sin arbejdstid fra 37 timer til 30 timer med seniorordning. Vi ønsker, at seniorer med en seniorordning også kan indgå i normreduktionsaftalerne og reducere deres fremmøde med ulempeydelse i f.eks. 4, 5 eller 6 timer om ugen.

Fastholdelse af seniorer har positiv betydning for arbejdspladsens stabilitet. Dertil kommer, at seniorer ville være mere indstillet på at tage mere weekendarbejde og aflaste de yngre jordemødre med familier, hvis de kunne reducere deres arbejdstid og øge muligheden for at forlænge deres tilknytning til arbejdspladsen.

## Normering baseret på opgaver & jordemødres ret til pause

### Normering

Fødeområdet skal normeres efter Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Jordemoderforeningen har, i samarbejde med Hvidovre Hospitals Fødeafdeling, udviklet en normeringsberegner, som tager højde for Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

Normeringen skal tage højde for jordemødres uddannelsesforpligtigelse, samt give jordemødrene mulighed for videreuddannelse. Normeringen vil medvirke positivt til at jordemødrenes overenskomstbestemte pause overholdes og sættes i system.

Normeringsværktøjet ligger højere end gennemsnittet af fødsler, hvilket sikrer jordemødre en mere vekslende intensitet og løbende restitution i akutfeltet på fødeområdet. Det vil desuden øge muligheden for kontinuitet i patientforløbene.

### Organisering af jordemødrenes restitution

Restitution er helt centralt for jordemødre, der arbejder i intensive forløb. Det er nødvendigt, at der arbejdes på at sikre jordemødre restitution i forløbene, mellem forløbene og efter forløbene.

### Pause

Det er arbejdsgivers ansvar at organisere arbejdet og sikre medarbejderne den nødvendige restitution, som pausen lægger op til og derfor skal pausen medregnes i normeringen – i hvert vagttag.

Ifølge overenskomsttallerne har jordemødre 29 minutters pause – i det omfang arbejdet tillader det. *Det bliver ukorrekt udlagt at jordemødre ikke er berettiget til pause på grund af arbejdet akutte karakter.*

Uden de formelle eller organiserede pauser, hvor jordemødrene kan være sikre på, at få deres mad og restitution – så er jordemødrenes holdbarhed på arbejdsmarkedet ikke lang.

### Powernapping

Jordemødre opretholder samme produktivitet på fødegangene om natten som om dagen, og nattevagterne er dokumenteret årsag til at jordemødrene ikke ønsker at arbejde som jordemødre.

Eftersom jordemødre er svært belastet med vågne og aktive nattevagter, så mener vi, at powernapping er en absolut nødvendighed og at powernapping skal organiseres af de enkelte afdelinger.

## Jordemødre har brug for 3 ugers sommerferie!

Alle jordemødre har brug for 3 ugers sammenhængende sommerferie i skolesommerferien med deres børn og familie!!

## Jordemødres psykiske arbejdsmiljø

### Psykisk arbejdsmiljø

Opmærksomhed på jordemødrenes psykiske trivsel skal øges! Øget opmærksomhed er med til at gøre jordemødre langtidsholdbare i faget.

Jordemødre har brug for mere debriefing og defusing – efter obstetriske komplikationer, akutte dødsfald eller uforudsigelige traumer, kommunikative eller adfærdsmæssige udfordringer.

Tydelig og konsekvente retningslinjer for opsamling af den enkelte jordemoder efter traumatisk oplevelse – ikke kun af kolleger, men af professionelle krisepsykologer.

### Faglig kompetenceudvikling

For at sikre jordemødre faglig udvikling, på samme niveau som tværfaglige samarbejdspartnere, skal jordemødrene årligt deltage i 10 fagrelevante kursusdage, der indlagt i normen.

Jordemødre ønsker kompetenceudvikling, kurser, indflydelse på den jordemoderfaglige og organisatoriske udvikling – i dag gives 2,4 dage til kompetenceudvikling disse penge anvendes primært til nyansættelserne og ikke til det faste personale!

Jordemødre med ansættelse på fødegangene skal også have uddannelse i specialistuddannelserne (ALSO, IBCLC, perinatal sundhed & familiedannelse i erkendelse af at barslen starter på fødegangen).