



Svenska
Barnmorskeförbundet

Svenska Barnmorskeförbundets strategier 2023–2024



Svenska Barnmorskeförbundet verkar för en trygg och säker vård av god kvalitet inom reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa.

- Vi verkar för barnmorskans möjligheter att utveckla och införa evidensbaserade arbetssätt.

- Vi verkar för en kompetensutveckling som avspeglas i lön och ekonomisk kompensation under hela yrkeslivet.

- Vi verkar för en trygg och hållbar arbetsmiljö för både den nyutbildade barnmorskan och barnmorskan genom hela yrkeslivet.



Vårdutveckling och arbetssätt

Vi verkar för att stärka och synliggöra barnmorskan i alla verksamheter där barnmorskan finns. Inom alla verksamheter skall barnmorskan ges möjlighet att nyttja sin fulla potential.

Vi verkar för en utvecklad kontinuitet med olika vårdformer för den gravida, födande med familj samt en förbättrad och längre vårdkontakt efter födseln. Det ger barnmorskan ökade möjligheter att bistå med exempelvis amningsstöd, psykosocialt stöd och screening, hälsoråd, samt ge stöd gällande förlossningsskador. Barnmorskan har möjlighet att fånga upp och stödja insatser ur ett folkhälsoperspektiv som ett komplement till barnhälsovårdens insatser. Strävan ska vara att där det är möjligt, skapa kontinuitet för de som möter en barnmorska.

Genom förändrade arbetssätt och kontinuitet i vårdkedjan kan barnmorskors individuella behov av arbetsinnehåll och arbetstider uppfyllas, samtidigt som vården till gravida och födande kan individualiseras och skapa mer trygghet.

Målbild: Att synliggöra barnmorskan i alla verksamheter där barnmorskan finns och att utveckla arbetsorganisation och arbetssätt för att ge förbättrad kontinuitet där det är möjligt samt att ge barnmorskor fler möjligheter till ett utvecklande och hållbart arbetsliv.



Hur?

Vårdutveckling och arbetssätt

- 1 | Svenska Barnmorskeförbundet agerar lokalt och centralt gentemot arbetsgivare, politiker och andra aktörer för att påverka beslutsfattare. Det sker genom deltagande i såväl nationella som lokala nätverk, remisshantering, relevanta utredningar, nationella och lokala tvärprofessionella grupper för gemensam utveckling av vården som barnmorskan är verksam i samt i alla sammanhang där vår kompetens tillför kunskap.
- 2 | Vi använder vårt inflytande och driver fackliga frågor och förhandlingar för att utveckla nya vårdformer och förbättrad kontinuitet i vårdkedjan för alla de som barnmorskan möter.
- 3 | Fackligt verkar vi för att arbetstidsmodeller utvecklas, som stödjer de nya arbetssätten och samtidigt ger en god arbetssituation med tillfredställande kompensation.



Arbetstider och arbetsmiljö

Arbetsmiljön ska vara sådan att barnmorskor ska kunna ha en heltidsanställning under ett helt arbetsliv. Vi ska verka för att dygnsvila, rast och veckovila respekteras. Alla lokala arbetstidsmodeller ska, där det är lämpligt, vara i form av kollektivavtal.

De äldre och erfarna barnmorskorna är en stor resurs inom vården, både med kunskap och som förebilder, samt för att stärka upp kompetensförsörjningen och genom kompetensöverföring till yngre kollegor. För att fler barnmorskor ska ha kraft att stanna kvar till riktåldern för pension eller längre, krävs krafttag för att balansera arbetsbördan.

Genom den fackliga tillhörigheten i SRAT får vi styrka att driva våra förhandlingsfrågor, villkorsfrågor samt bedriva arbetsmiljöarbete inom hälso- och sjukvården.

Svenska Barnmorskeförbundet verkar tillsammans med SRAT för inflytande på lokal nivå där våra förtroendevalda driver egna förslag gentemot verksamhetsansvariga arbetsgivare utifrån Svenska Barnmorskeförbundets övergripande mål. Vi lyfter frågor om arbetsorganisation och arbetssätt som ska främja bättre arbetsvillkor. I de fall det är lämpligt, är målet kollektivavtal på lokal nivå och central nivå för dessa arbetsvillkor.

Målbild: Barnmorskor ska ha rätt och möjlighet att orka arbeta heltid i en god arbetsmiljö.



Hur?

Arbetstider och arbetsmiljö

1 | En balanserad arbetsbörda genom att Svenska Barnmorskeförbundets mål kring god kvinnovård uppfylls

En barnmorska bistår och ansvarar för en födande i taget i aktiv fas.

Max 80 inskrivna gravida per år och barnmorska inom mödrahälsovården.

Fyra familjer per barnmorska på BB samt individuellt planerad vårdkontakt efter födseln.

Genom olika vårdformer och kontinuitet i vårdkedjan kan barnmorskors individuella behov av arbetsinnehåll och arbetstider uppfyllas, samtidigt som vården till gravida och födande kan individualiseras och skapa mer trygghet.

Arbetsmiljö och vårdtyngd för barnmorskor inom gynekologisk vård behöver uppmärksammas. Exempelvis identifiera behov av ytterligare barnmorskekompetens i form av tjänster. I vårdverksamhet som bygger på många och stundtals intensiva vårdmöten kan arbetsbördan balanseras till exempel genom inrättade av rotationstjänster.

2 | Sänkt heltidsmått

Antalet arbetstimmar för en heltidsanställning behöver sänkas på sikt.

Det finns ett antal lokala kollektivavtal, som anger lägre timtal, som kan inspirera till spridning. Treskift/enbart nattjänstgöring ska prioriteras med sänkning av arbetstiden.

3 | Lokala arbetstidsmodeller

I landet finns en mängd olika arbetstidsmodeller, exempelvis poängmodeller med ersättning i tid eller pengar som ger möjlighet till balanserad arbetsbörda. Svenska Barnmorskeförbundet förespråkar arbetstidsmodellen 80-10-10 som innebär att 80 procent av den schemalagda arbetstiden står för kliniskt arbete, 10 procent för kompetensutveckling som kurs eller utbildning och/eller vårdutvecklingsarbete samt 10 procent för personlig utveckling som ska ge reflektion och återhämtning, så som till exempel fysisk träning, fysioterapi och mindfulness.



Hur?

Arbetstider och arbetsmiljö

4 | Återhämtning under arbetsdagen

Många av våra medlemmar upplever en hög stress och arbetsbelastning i arbetslivet. Därför är det viktigt att få in återhämtning och rast under arbetsdagen. Återhämtningen ska ge ny energi. Vad man behöver för slags återhämtning är individuellt. Tillsammans behöver vi skapa en tillåtande kultur för återhämtning som en naturlig del av arbetsdagen.

5 | Höjda OB-ersättningar

Höjda OB-ersättningar är ett sätt att tydliggöra från arbetsgivarens sida att skiftarbete ska löna sig och att förbättra viljan att stanna kvar på arbetsplatsen för barnmorskan. Det finns redan exempel på lokala högre ersättningar jämfört med gällande centralt kollektivavtal. Exempelvis en fördubbling av OB-ersättningen nattetid.

6 | Riktad insats för äldre barnmorskor

För att underlätta för den äldre barnmorskan att arbeta till riktåldern för pension eller längre kan sänkt heltidsmått och/eller förändrat arbetsinnehåll underlätta för fortsatt arbete. Barnmorskan kan utgöra stöd för andra kollegor i verksamheterna.



Kompetens- och löneutveckling

Barnmorskor har en akademisk utbildning på avancerad nivå och ett självständigt kompetensområde inom vårdområdet för sexuell, reproduktiv och perinatal hälsa. Barnmorskornas profession utmärker sig genom klara avgränsningar mot andra yrkesgrupper, genom våra samlade specifika kunskaper inom vårdområdet, arbetsuppgifter som innehåller yrkesspecifika moment, en självständig yrkesutövning och en uttalad etisk kod.

Barnmorskans utbildning ger möjligheter att bidra inom forskning och kvalitetsutveckling. Alla barnmorskor är forskningskonsumenter och fler och fler är även forskningsproducenter. Detta innebär att en evidensbaserad vård kan garanteras som på sikt täcker barnmorskans alla verksamhetsområden.

Målbild: Alla barnmorskor ska kunna utvecklas i sitt arbete genom möjligheten till ett livslångt lärande i yrket, där arbetsgivaren tillhandahåller tid och resurser för kompetenshöjande aktiviteter. Kompetenshöjning och professionsutveckling ska speglas i ekonomisk avkastning i ett livslöneperspektiv. Den nytexaminerade barnmorskan ska även se en tydlig löneutveckling i jämförelse med tidigare arbete som sjuksköterska.



Hur?

Kompetens- och löneutveckling

- 1 | Svenska Barnmorskeförbundet har utarbetat en nationell kompetensmodell med alternativa/kompletterande utvecklingsvägar. Modellen utformas med tydlig progression i kompetensutvecklingen och kan bland annat användas som stöd för en möjlig löneutveckling såväl som för att planera kompetensutveckling.

Lokalt fackligt verkar vi för att kompetensmodellen används och utvecklas med specifika kompetensbeskrivningar inom respektive verksamhetsområde.

- 2 | Vid den nyblivna barnmorskan första anställning är det av största vikt att hen får en ingångslön som speglar den nya utbildningen på avancerad nivå. Det är arbetsgivarens ansvar att sen tillämpa en lönesättning på arbetsplatsen som bygger på barnmorskornas kompetens och erfarenhet och ger en tydlig lönespridning.
- 3 | Livslönen måste kraftigt öka under en yrkeskarriär för att ge incitament som svarar mot den långa akademiska utbildning en barnmorska har.
- 4 | I lokala löneöversyner ska en relevant lönespridning eftersträvas där det är tydligt att kompetens och erfarenhet ger en god löneutveckling.



Trygghet för nyutbildade barnmorskor på arbetet

Nyutbildade barnmorskor behöver trygghet under introduktionen till det nya yrket. Det kan innebära att de behöver en hanterbar arbetsbörda första tiden som barnmorskor i kombination med fortbildning på arbetsplatsen och mentorskap. I trygghet kan barnmorskor successivt axla den nya yrkesrollen och känna att arbetsplatsen erbjuder ett hållbart yrkesliv. Det gagnar arbetsgivarna att ha en stabil arbetsgrupp som kan bygga och vidareutveckla verksamheten över tid.

Målbild: Nyutbildade barnmorskor ska kunna känna trygghet och i egen takt utvecklas i den nya yrkesrollen.

Hur?

- 1 | Modeller för mentorskap ska användas inom alla barnmorskans verksamhetsområden. Vår kompetensmodell är tydlig med behovet av och rätten till kollegialt stöd, särskilt i början av ett yrkesliv. Våra konkreta mål ger en balanserad arbetsbörda, vilket till exempel kan innebära att arbeta med en födande i taget. Introduktionsperioden till en ny arbetsplats med nya arbetsuppgifter ska anpassas efter individens behov.



Ledarskap

Med barnmorskor som chefer inom vårdområdet för reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa skapas bättre möjligheter till en utvecklad vård och adekvata arbetsorganisationer.

Vi arbetar aktivt för att chefer ska ha en god arbetsmiljö, rimliga arbetstider och goda organisatoriska förutsättningar. Vi vet att ju bättre förutsättningar cheferna har desto bättre kan hen stötta och leda sina medarbetare. Chefens välbefinnande är en grundläggande faktor för att medarbetarna ska må bra.

Målbild: Barnmorskor är chefer för barnmorskor inom våra verksamhetsområden. Barnmorskor leder barnmorskor i den verksamhetsnära vården. Barnmorskor finns i ledningen eller är delaktiga i de övergripande strukturerna inom regioner och på nationell nivå.

Hur?

- 1 | Vi deltar vid tillsättning av chefer på central och lokal nivå inom alla verksamheter genom vår fackliga medverkan.
- 2 | Vi verkar för att verksamhetsnära chefer har rimligt stora personalgrupper. Det ska vara möjligt att kunna jobba effektivt med vårdens och medarbetarens utveckling vid sidan av det ekonomiska verksamhetsansvaret.
- 3 | Vi verkar för att kunskap om evidensbaserade metoder och utveckling av vården är tydliga krav vid tillsättandet av chefstjänster inom barnmorskeverksamhet.
- 4 | Vi erbjuder ett särskilt chefsstöd inom SRAT. När chefer behöver fackligt stöd i sin roll finns centrala förhandlare som är särskilt inriktade på deras behov. Svenska Barnmorskeförbundet har regelbundna chefskonferenser och har inrättat ett chefsråd som stöd för gott ledarskap.



Barnmorskor som forskar och lär ut

Barnmorskor som arbetar som lärare, forskare och är doktorander ska genom att deras frågor drivs av såväl SULF som Svenska Barnmorskeförbundet/SRAT tillförsäkras både en god och hållbar arbetsmiljö till rätt lön samt utvecklingsmöjligheter inom sitt område. En tilltagande brist på barnmorskelärare riskerar alltmer möjligheterna till barnmorskeutbildning och i förlängningen kompetensförsörjningen av barnmorskor.

Målbild: Ett hållbart arbetsliv för lärare, forskare och doktorander inom kvinnovården/reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa.

Hur?

- 1 | Svenska Barnmorskeförbundet initierar tillsammans med SRAT ett samarbete med SULF för att lyfta den forskande och statligt anställda barnmorskans specifika kunskap och behov.
- 2 | Genom att aktivt synliggöra barnmorskor som forskar och lär ut för politiker, myndigheter och organisationer som har betydelse.



Svenska Barnmorskeförbundets påverkansarbete i samhället

Barnmorskans kompetens när det gäller sambandet mellan hälsoinsatser och dess effekter tillför kunskap även utanför eget verksamhetsområde. Som yrkesutövare är vi jämställda med andra professioner. Vi ska vara lyhörda och öppna för samverkan med andra yrkeskategorier. Teamsamverkan ska vara på lika villkor.

Målbild: Barnmorskans kompetens synliggörs i samhällsdebatten, inom olika intresseorganisationer, brukargrupper och samhällsorgan samt på olika nivåer. Barnmorskor ska involveras på olika nivåer i organisationer där deras arbete eller forskning berörs.

Hur?

- 1 | Genom att som facklig och professionell part både initiera kontakter för samråd och att bli inbjudna som självklar diskussionspart. Vi medverkar i arbets- och referensgrupper på samtliga nivåer där barnmorskor berörs och där professionens kompetens kan ge ett mervärde.
- 2 | Vi arbetar aktivt för nära samarbete med kvinnoorganisationer och andra relevanta ideella organisationer.
- 3 | I Svenska Barnmorskeförbundets olika råd samlas spetskompetenta barnmorskor som arbetar med intern och extern vårdutveckling.
- 4 | Genom att driva barnmorskeprofessionens frågor med stöd av lokalföreningarna.
- 5 | Genom att barnmorskor som chefer leder barnmorskor i verksamheterna.
- 6 | Genom att verksamhetsnära förenade anställningar för disputerade barnmorskor finns inom barnmorskans alla områden.



Svenska Barnmorskeförbundet

Barnmorskan. En profession – en organisation.

Svenska Barnmorskeförbundet | En del av SRAT | srat.se
Baldersgatan 1 114 27 Stockholm | kansli@barnmorskeforbundet.se
barnmorskeforbundet.se | barnmorskan.se