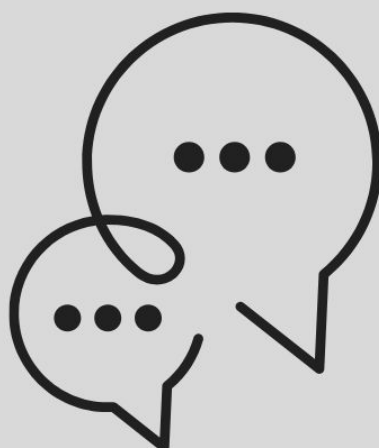


# Jordemødrenes Dilemma-Dialog

Hvad en dilemmaorienteret tilgang tilbyder i forhold til at forstå fastholdelsesudfordringer blandt jordemødre



Stine Sofie Bernd Bille (20211050)

10. semester: Kandidatspeciale  
Kandidat i Læring og forandringsprocesser  
Aalborg Universitet København

Vejleder: Vibeke Harms Andersen  
Afleveringsdato: 1. august 2023

Anslag i alt: 143.719  
Artikel udgør af samlede antal anslag: 7.346  
Antal normalsider: 59,88



## **Førord**

Dette speciale er udarbejdet i første halvdel af 2023 som afslutningen på min kandidatuddannelse i Læring og forandringsprocesser ved Aalborg Universitet. Inspirationen til undersøgelsesfeltet stammer dels fra et 9. semesters forløb ved Hillerød Hospital og derigennem en undersøgelse af fødeafdelingens fortællinger. Dels stammer inspirationen fra mine egne oplevede erfaringer som medarbejder i et omsorgsfag.

Der skal her lyde en stor tak til de bidragsydere, som på forskellig vis har muliggjort specialets tilblivelse. Tak til de jordemødre som tog sig tid til at besvare mit spørgeskema. Tak til de fire jordemødre, som havde mod til at stille op til interview og Dilemma-Dialog. Uden jeres åbenhed og ærlighed havde specialet ikke været det samme.

Tak til min mand, øvrige familie og venner for i tide og utide at lægge ører til mine mange tanker og overvejelser, og for at bidrage med konstruktiv feedback undervejs i processen.

En helt særlig tak skal lyde til min specialevejleder Vibeke Harms Andersen for hendes store engagement og gode konstruktive kommentarer. Hendes empati og forståelse for mine behov i specialeprocessen, har leveret præcis den vejledning jeg har haft brug for.

*God læselyst!*

## Abstract

This thesis examines in a qualitative investigation, how midwives experience different dilemmas in their practical work. Build on a dilemma-based dialogic method, the aim has been to create insight in the midwives' experienced challenges, to be able by extension to discuss possible retention considerations.

An important aspect for the investigation has been to involve the midwives throughout the project. For that reason, the empirical material has been gathered by informal conversations, questionnaires, interviews and my concept "Dilemma-Dialogue". Dilemma-Dialogue is inspired by Peter Hagedorn-Rasmussen's et al. methodology *dilemma thinking*, and thereby also the *action research* tradition. The intention has been, besides creating increased insight into the midwives' experienced dilemmas, to create an opportunity for the midwives, through dialogue with each other, to seek to break a social tendency to turn the difficult feelings in connection with dilemmas inwards. In this way, by forming the foundation for a more collective approach to the challenges in the midwives' practice, the method could perhaps thus help to push the pronounced individualization tendencies, that are evident in what Anders Petersen terms *the achievement society*. The theoretical inspirations of the thesis are based on *critical theory* and constitute, in addition to Anders Petersen's work on the achievement society, aspects from respectively Jürgen Habermas's *theory of system and lifeworld* and Hartmut Rosa's understanding of *social acceleration*.

The analysis itself is inspired by a *rhizomatic* form of analysis, and contains three readings of the empirical evidence, each with their own focused section. The first reading clarifies how midwives experience being in a dilemma between living up to their understanding of midwifery and at the same time navigating the efficiency of time and tasks. In the second reading, it becomes clear that the function of the maternity ward both as a healthcare offer for pregnant women, but equally as an educational context for midwifery students, contributes to put the trained midwife in dilemmas where she must navigate between the two functions of the maternity ward. In the third reading, it becomes clear that especially newly educated midwives may tend to turn the difficult feelings that can arise inward, when faced with dilemmas at work. It becomes clear that there may be a tendency towards an individualized approach to the challenges. There is no clear answer to whether increased dialogue on maternity wards can be a method to de-individualize the midwives' experiences and instead create a more collective view of the challenges. Dialogue requires time and co-influence if it

is to lead to change from the midwives' perspective. Two elements that the midwives already feel there is too little of in their daily work.

Fundamentally, things such as: increased resources, better pay and greater influence on the organization of the work will probably contribute to better well-being among the employees in the maternity wards, thereby increasing the likelihood that the midwives will stay in their employment. In addition, it would be beneficial to take a closer look at the midwives' area of responsibility. By combining the midwives' employment so that they could develop within their entire area of responsibility, for example through the *Kendt Jordemoderordning* arrangement, you could probably help create a more balanced work life and reduce the risk of burnout. In addition, it is advantageous to take a closer look at the prerequisites for midwifery education. Presumably, a more collective approach to the challenges experienced on the maternity wards will also contribute to the midwives not turning the difficult feelings inwards to the same extent. In the dialogue with colleagues and management experienced dilemmas might be seen as an expression of structural circumstances. This could ease the sense of responsibility and the moral stress that can lead to the midwives ultimately being forced to leave their jobs. The fight for better conditions for midwives is better fought together.

This thesis can be regarded as an exemplary study of the challenges a care profession can face in modern society, and where the public sector has difficulty retaining staff. To maintain a high professional level within the care professions in the future, we should take a closer look at how we ensure a good working environment from a societal perspective.

# Indholdsfortegnelse

|   |           |
|---|-----------|
| <b>FORORD</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>ARTIKEL: DET VIL JEG SIMPELTHEN IKKE VÆRE MED TIL!</b> .....                                 | <b>7</b>  |
| <b>1.0 INDLEDNING</b> .....   | <b>10</b> |
| 1.1 PROBLEMFELT – MANGEL PÅ UDDANNET OMSORGSPERSONALE .....                                     | 10        |
| 1.2 PROBLEMSTILLING – JORDEMØDRENS FLUGT FRA FØDEGANGEN? .....                                  | 11        |
| 1.2.1 Det personlige aspekt .....   | 12        |
| 1.2.2 Dilemmatænkning.....  | 12        |
| 1.3 PROBLEMFOMULERING.....  | 13        |
| 1.4 LÆSEVEJLEDNING .....  | 14        |
| 1.5 SPECIALETS PLACERING INDENFOR KRITISK ARBEJDSLIVSFORSKNING .....                            | 15        |
| 1.5.1 Arbejdslivsforskningen – samfundstendenser og dilemmatænkning.....                        | 15        |
| 1.5.2 Jordemødre – trivsel og fastholdelse.....   | 16        |
| 1.6 BEGREBSAFKLARING .....  | 17        |
| 1.6.1 Dilemma.....  | 18        |
| 1.6.2 Moralsk stress.....   | 19        |
| <b>2.0 TEORETISKE INSPIRATIONER</b> .....   | <b>20</b> |
| 2.1 JÜRGEN HABERMAS – DIALOGENS BETYDNING.....  | 20        |
| 2.2 HARTMUT ROSA – SOCIAL ACCELERATION .....  | 21        |
| 2.3 ANDERS PETERSEN – PRÆSTATIONSSAMFUNDET .....  | 22        |
| 2.4 OPSAMLING.....  | 23        |
| <b>3.0 METODE</b> .....   | <b>24</b> |
| 3.1 AKTIONSFORSKNING.....   | 24        |
| 3.2 FØRSTE DEL AF UNDERSØGELSESRÆJSEN.....  | 25        |
| 3.2.1 Jordemødre på Facebook – en spørgeskemaundersøgelse .....                                 | 26        |
| 3.3 ANDEN DEL AF UNDERSØGELSESRÆJSEN .....  | 27        |
| 3.3.1 Interview .....   | 28        |
| 3.3.2 Dilemma-Dialog – en slags fokusgruppeinterview med inspiration fra aktionsforskning ..... | 29        |
| 3.4 INSPIRATION FRA EN RHIZOMATISK ANALYSEFORM .....  | 32        |
| 3.5 FORSKERPOSITION .....   | 32        |
| 3.6 ETISKE OVERVEJELSE .....  | 34        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4.0 PRÆSENTATION AF JORDEMØDRENE.....</b>   | <b>35</b> |
| <b>5.0 GENNEMLÆSNINGER OG ANALYSE .....</b>  | <b>36</b> |
| 5.1 FØRSTE GENNEMLÆSNING: JORDEMODERFAGLIGHED VS. EFFEKTIVITET.....  | 36        |
| 5.1.1 Social acceleration og præstationssamfund .....  | 37        |
| 5.1.2 Moralsk stress.....  | 39        |
| 5.1.3 Deceleration .....   | 41        |
| 5.1.4 Opsamling .....  | 44        |
| 5.2 ANDEN GENNEMLÆSNING: FØDEAFDELINGEN – SUNDHEDSFAGLIGT TILBUD ELLER<br>UDDANNELSEMÆSSIG KONTEKST? .....         | 44        |
| 5.2.1 Fødeafdelingen som uddannelsesmæssig kontekst .....  | 44        |
| 5.2.2 Opsamling .....  | 48        |
| 5.3 TREDJE GENNEMLÆSNING: INDIVIDUALISERING OG DET KOLLEKTIVE.....   | 49        |
| 5.3.1 Når jordemødre vender det svære indad .....  | 49        |
| 5.3.2 Dilemma-Dialog som metode til afindividualisering af jordemødrenes oplevede dilemmaer .....                  | 51        |
| 5.3.3 Opsamling .....  | 54        |
| <b>6.0 DISKUSSION.....</b>   | <b>55</b> |
| 6.1 FASTHOLDELSESOVERVEJELSER.....   | 55        |
| 6.1.1 Kendt Jordemoderordning – at varetage jordemoderfaglige opgaver indenfor hele sit<br>virksomhedsområde ..... | 56        |
| 6.1.2 Uddannelse – hvad skal der til? .....  | 56        |
| 6.1.3 Er det individerne eller systemet der må tilpasse sig? .....   | 57        |
| 6.2 DILEMMA-DIALOG – ET UDVIKLINGSPERSPEKTIV.....  | 58        |
| 6.3 SAMFUNDSPERSPEKTIVET.....  | 58        |
| <b>7.0 KONKLUSION.....</b>   | <b>59</b> |
| <b>8.0 LITTERATURLISTE .....</b>   | <b>63</b> |
| <b>9.0 BILAGSOVERSIGT .....</b>  | <b>68</b> |

# Artikel: Det vil jeg simpelthen ikke være med til!

At være jordemoder kan være helt utroligt. At få lov til at være på sidelinjen til livets allerstørste øjeblik og at kunne hjælpe til når en lille ny familie skabes, er både meningsfyldt og magisk. Men det er ikke uden udfordringer, når livet på en fødeafdeling går sin gang. Når der ikke er tid, hænder og ressourcer til at man kan udføre sin opgave ordentligt, så stiller det jordemødre landet over i svære dilemmaer, som kan medføre psykisk mistrivsel og i værste fald et farvel til det job, som i udgangspunktet var så meningsfyldt.

Stine Bille, stud.cand.mag. i  
Læring og forandringsprocesser ved AAU.

Det kommer næppe som en overraskelse, at arbejdsvilkårene er pressede i den offentlige sektor. Særligt inden for omsorgsfagene. En undersøgelse lavet af Jordemoderforeningen i 2021 viser, at hver tredje nyuddannede jordemoder indenfor få år efter afsluttet uddannelse, forlader deres arbejde på en fødeafdeling. For at der også i fremtiden er jordemødre til at varetage fødslerne, er der god grund til at se nærmere på, om der er tiltag, som kan forbedre jordemødrenes arbejdsvilkår. Selvom løsningen for så vidt ligger lige for ved tilførsel af ekstra ressourcer, så synes det interessant at se nærmere på, om der kan gøres noget her og nu, indtil landets beslutningstagere også opdager nødvendigheden af økonomisk handlen.

## Dilemmaer kan føre til moralsk stress

Da jeg i forbindelse med mit specialeprojekt i Læring og forandringsprocesser ved AAU, netop undersøger jordemødres udfordringer i arbejdsmæssig kontekst, bliver det tydeligt, at jordemødre ofte står i svære dilemmaer, hvor det kan være noget nær umuligt at handle korrekt. Når der i dilemmaet optræder to modsatrettede og dog indbyrdes afhængige forhold, kan det være svært at tilgodesee begge dele. Og når fødeafdelingerne samtidig ofte er pressede af store arbejdsmængder og manglende medarbejdere, kan det medføre at

jordemødrene oplever det der kaldes *moralsk stress*. En jordemoder på 50 år beskriver således:

*Jeg har haft perioder i mit jordemoderliv, hvor jeg har grædt når jeg kørte hjem. Hver eneste gang, så har tårerne trillet ned og jeg har tænkt: "Det var lige ved at gå galt." Og "Shit mand." Men hvad skulle jeg have gjort anderledes? For jeg har kun været en mand. Og jeg skulle passe telefonen og jeg skulle passe den fødende og jeg skulle finde en kollega der kunne komme ind og hjælpe mig.*

Hvis man som jordemoder alt for ofte står i sådanne pressede situationer, hvor man ikke kan efterleve sine faglige overbevisninger, så er der en risiko for, at man til sidst ikke kan se sig selv eller den fødende kvinde i øjnene og derfor ikke ser anden udvej end at søge væk fra praksis. Ligeledes kan det have store personlige konsekvenser, hvis man rammes af moralsk stress, da medarbejderen i høj grad vil have tendens til at vende de negative følelser, så som skyld, skam, selvbekjendelse og dårlig samvittighed, indad. *Måske er det bare mig, der ikke kan klare mosten?*

## Præstationskrav og individualisering øger mistrivsel

I og med at vores samfund i dag stiller høje krav til det enkelte individ om at præstere, og at den enkelte har indarbejdet dette krav, som

en naturlig forventning til sig selv, så står man som nyuddannet jordemoder på en fødegang ofte med tårnhøje forventninger til egne kompetencer og til hvad man burde kunne klare. Og det er ikke nødvendigvis så nemt at spørge kollegerne om hjælp, for de ”forventer” jo at man kan det hele. Således står den nyuddannede jordemoder ofte med en enorm usikkerhed på egne evner, og en følelse af ikke at kunne slå til som det forventes. At man som person ikke passer ind på fødeafdelingen.

Men i virkeligheden er der noget helt andet på spil. Det er de samfundsmæssige tendenser til effektivisering og øget hastighed trods besparelser, som er med til at skabe rammen for det moderne arbejdsliv. Præstations-samfundets individualiseringstendens er med til at øge følelsen af ansvarliggørelse og utilstrækkelighed blandt individerne, og kan derved kobles sammen med den øgede mistrivsel blandt befolkning. Og netop derfor er der et kæmpe behov for at vi siger fra nu. Jordemoderen fra før udtaler endvidere:

*Og der skal så meget til før vi siger fra, for vi er jo sådan nogle pæne piger. Men jeg gør det altså. Også fordi mine unge kolleger har godt af at se, at man faktisk godt kan sige: ”Det der, det vil jeg simpelthen ikke være med til!”*

Der er således et behov for at sige fra overfor de urimelige vilkår, som vores jordemødre forventes at udøve deres jordemoderfaglighed under. Der er behov for, at man som jordemoder også prioriterer at passe på sig selv i de rammer arbejdet udfolder sig i. Men det kan være svært, når man føler sig alene og egenansvarlig for de svære dilemmaer man skal navigere i.

### **Dilemma-Dialog**

Det er netop i forsøget på at vende de svære følelser udad, at afindividualisere synet på de oplevede dilemmaer på fødeafdelingen, at mit nyudviklede koncept *Dilemma-Dialog* kan være et værdifuldt redskab for jordemødrene.

Ved at samle medarbejderne i mindre grupper og give tid og rum til at de kan åbne op for de svære oplevelser, følelser og dilemmaer, er det intensionen at man kan møde hinanden i gensidig forståelse og genkendelighed. Via dialogen kan man opnå at få nuancerede blikke på udfordringerne, som måske kan være en hjælp for den enkelte. Men det kan forhåbentlig også være med til, at vi vender blikket væk fra det individuelle ansvar, og i højere grad ser dilemmaerne i et kollektivt lys. At det er okay at bede om hjælp, og at der er en fælles forståelse for, at man selvfølgelig ikke kan alt, når man som nyuddannet jordemoder tager sine første skridt på fødeafdelingen.

Som sådan er det ikke et ukendt fænomen på fødeafdelingerne at mødes i samtale, både til personalemøder og i mange tilfælde også til forskellige former for supervision. Men der synes at være en nødvendighed i at tydeliggøre hvad der forventes at komme ud af disse seancer. Hvilken indflydelse har jordemødrene egentlig på eget arbejde? En yngre jordemoder udtaler:

*Det giver ikke rigtig mening at åbne op for alt det der er svært, hvis det så bare i sidste ende, er en kamel vi bare skal sluge.*

Og så er vi for så vidt tilbage til spørgsmålet om ressourcer og et behov for at råbe beslutningstagerne op. Også denne kamp er bedre kæmpet i fællesskab, som en erfaren jordemoder ytrer:

*Hvis ikke vi gør det til en fælles sag, så melder jordemødrene pas på egne vegne, og så stopper de. Og det får vi jo ikke flere jordemødre af.*

### **Det handler om tid**

Umiddelbart kræver det ikke meget at stable et dialogbaseret møde på benene, hvor de oplevede dilemmaer bringes frem i lyset. Men i en virkelighed hvor tid i den grad opleves som en mangelvare, så efterlades der ikke



mange huller til at tage disse snakke i fællesskab. På samme måde synes tid at spille en afgørende rolle for, at man som jordemoder kommer til at trives i sit arbejde. Det kræver tid at lære. Det kræver tid at opbygge den fornødne erfaring og derved føle sig sikker i sin jordemoderfaglighed. Og det

kræver tid at passe på sig selv og hinanden. En tid vi ofte ikke oplever at have i en accelereret verden. Men også en tid, som vi ikke har råd til ikke at tage os. Hvis vi også i fremtiden ønsker at have et velfungerende og fagligt stærkt tilbud til gravide og fødende, så er det nu vi skal sætte ind.

## 1.0 Indledning

*Det er onsdag d. 22. februar 2023. Klokken er 17 og på Københavns Hovedbibliotek er ca. 200 mennesker stimlet sammen på stole og den, i dagens anledning, stillestående rulletrappe.*

*Arrangementet Arbejd-arbejd vs. quiet quitting skal til at gå i gang. Et panel bestående af forskere, forfattere og debattører vil i den næste 1½ time tale om det moderne arbejdsliv, hvordan fortællingen om arbejde har ændret sig, og om hvorvidt vor tids arbejdsmarked egentlig passer til moderne mennesker.*

Og måske er det et godt sted for dette speciale at tage sit udgangspunkt. For når et arrangement om det moderne arbejdsliv kan fylde foyeren på Hovedbiblioteket, så vidner det om, at der blandt tilhørerne er en interesse i et blive klogere på hvordan vores arbejdsliv har udviklet sig, samt de tendenser der hersker i dag. Og det er måske ikke så mærkeligt, med tanke på at en dansker i beskæftigelse i gennemsnit arbejder knap 31 timer om ugen medregnet ferier og fridage (Andreasen, 2022). Men der ligger måske også mere end blot nysgerrighed på tendenser bag denne interesse. Lean Pejtersens digtkollage *Her er der ingen, der græder om fredagen* tegner et billede af det moderne arbejdsliv som meningsløst og bestemt ikke fordrende for medarbejdernes trivsel (Pejtersen, 2022). Selvom det ikke nødvendigvis entydigt kan siges at være arbejdsmarkedets skyld, så er der en klar tendens til at mistrivlsen stiger blandt individerne i det danske samfund (NFA, 2018; sst, 2022). Går der i virkeligheden mange rundt med et stille ønske om at forlade deres arbejde, i håbet om et mere glædesfyldt liv?

### 1.1 Problemfelt – mangel på uddannet omsorgspersonale

Hvor mange der går rundt med et stille ønske om at forlade deres job, er ikke sådan lige at give et entydigt svar på. Men en særdeles aktuell problematik inden for en lang række af offentlige sektorer, handler om udfordringer med rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft. D. 27. februar 2023 kunne DR i TV-avisen fortælle at Forsvaret mangler mandskab (DR, 27.2.2023). I landets daginstitutioner mangler der akut 4.000 pædagoger (Bupl, 17.1.2023). Og i kølvandet på corona-pandemien kan der næppe herske tvivl om, at det danske sygehusvæsen er presset. Der mangler sygeplejesker på hver anden afdeling, viser en undersøgelse lavet af Dansk Sygeplejeråd over sommeren 2022 (Ludvigsen, 2022). Særligt omsorgsfagene er udfordret på rekruttering, og med øje for fremtidens store gruppe af ældre, samt øget børnetal, er det relevant at overveje hvilke konsekvenser dette vil have for vores velfærdssamfund (Damvad, 23.04.21). Kristeligt Dagblad udgav i sommeren 2019 en artikelserie, hvor fagforeningsforpersoner og ansatte i en række offentlige velfærdssektorer gav

deres syn på udfordringerne i velfærdssamfundet (Gräs, 2019). Her er det særligt de massive krav og øgede arbejdsopgaver, som skaber problemer rundt om på kommunale og regionale arbejdspladser. Medarbejdere føler en høj grad af frustration og utilstrækkelighed, når de ikke har mulighed for at udføre deres arbejde i overensstemmelse med deres faglige overbevisning. Eller når de blot har så travlt, at de ikke når at opfylde de mest basale behov hos borgere eller patienter (Gräs, 2019). En undersøgelse udført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø om det psykosociale arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, tyder ligeledes på, at omsorgsfagene (herunder sygehusvæsen, daginstitutioner og ældrepleje) har nogle udfordringer i det psykosociale arbejdsmiljø, når man ser på arbejdets organisering og krav (Bruun & Clausen, 2022).

Udfordringerne med rekruttering og fastholdelse kan i høj grad anskues som et samfundsmæssigt problem, da det danske velfærdssystem er fuldstændig afhængig af, at disse omsorgsfunktioner opretholdes. Men for de medarbejdere som arbejder i de udsatte omsorgsfag, opstår der ligeledes problematikker, om end de fremstår af mere individuel karakter. Mental mistrivsel, stress og stort arbejdspress er nogle af de årsager der nævnes, når ansatte søger væk fra en omsorgssektor (Korsgaard, Risør & Sparre, 2020; Christiansen & El-Salanti, 2006). Men hvad med dem som bliver i orkanens øje? Dem som fortsat går på arbejde dag og nat, og som også skal dække ind for de manglende kolleger?

## **1.2 Problemstilling – jordemødrenes flugt fra fødegangen?**

På mange af landets fødeafdelinger opleves der, ligesom inden for de øvrige omsorgsfag, udfordringer med rekruttering og fastholdelse (Lind, 2021a). Når man kigger på hvor længe jordemødre bliver på en fødeafdeling efter endt uddannelse, så er det inden for få år, at hver tredje vælger at søge noget andet (Lind, 2021b). På trods af, at de jordemoderstuderende er klar over at de uddanner sig til at være specifikt på en fødeafdeling, så forlader jordemødrene altså relativt hurtigt deres job på fødeafdelingen. Det tyder altså på, at der kunne være noget ved de arbejdsvilkår som jordemødre bliver en del af, som ikke lever op til de forventninger jordemødrene har til deres kommende arbejdsliv. Ligesom inden for andre faggrupper i sundhedssystemet, er der jævnligt opråb fra jordemødrene, og deraf følgende mediedækning, om de pressede vilkår på landets fødeafdelinger (Lind, 2021a). Foreningen *Jordemødre for Ligeløn* er ligeledes et stærkt udtryk for, at jordemødre også på lønfronten kæmper for oplevelsen af at blive anerkendt for det store ansvar for liv og død, de hver dag står med i hænderne (Jordemødre for Ligeløn, u.d.).

*”Men når man nu ved hvor slemt det står til, så er der vel ingen som vælger at uddanne sig til jordemoder?!”* Sådan kunne man fristes til at spørge. Heldigvis er jordemoderuddannelsen på landsplan en populær uddannelse, hvor der er mange ansøgere i forhold til antallet af studiepladser (Professionshøjskolen Absalon, 5.6.2022). Og med et karaktergennemsnit omkring 10 for kvote 1 ansøgere, er det langt fra en uddannelse som er åben for alle (Lind, 2021a). Der må altså være noget som vedvarende trækker håbefulde unge til faget. Er det mon et håb om at kunne gøre en forskel? At hjælpe en familie og en lille ny verdensborger til at få den bedste start på livet og derved være en del af et af livets største mirakler?

### **1.2.1 Det personlige aspekt**

I efteråret 2022 er jeg, som en del af uddannelsen i Læring og forandringsprocesser, i et praksisforløb på udviklingsafdelingen ved Nyt Hospital Nordsjælland på Hillerød Hospital. Her er jeg en del af en arbejdsgruppe, som har særlig fokus på forberedelsen af personalet til den forestående flytning i 2025 til et nybygget hospital i nærområdet. Og det er i denne forbindelse at jeg første gang stifter bekendtskab med en fødeafdeling, uden selv at være den fødende kvinde. Jeg udfører her en undersøgelse af den praksis som i dag finder sted på fødegangen, og sammenholder derefter fortællingerne om det jordemødrene gør i dag med de visioner og principper, der er planlagt for fremtiden (Bille, 2022). Og selvom fødeafdelingen i Hillerød fremstår velfungerende, og de medarbejdere jeg taler med, er glade for deres arbejde, så rumsterer tanker om de fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer, som jeg i medierne har hørt så meget om, i mit hoved. Den travlhed der kan forekomme og de spidsbelastninger der forventeligt kan opstå; hvad gør det ved jordemødrene? Derfor er det for mig oplagt at fortsætte min undersøgelse inden for dette felt, og forsøge at komme endnu dybere ned i fortællingerne bag denne særlige profession. Men det er ikke kun jordemoderprofessionen i sig selv jeg er optaget af. Qua min egen baggrund som pædagog, og en særlig optagethed af arbejdsliv, -trivsel og -vilkår, er det også et større samfundsmæssigt perspektiv på omsorgsfagene, som har min interesse.

### **1.2.2 Dilemmatænkning**

Selvom udgangspunktet for dette speciale bunder i fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på fødeafdelingen, så står det tidligt i opgavens empiri klart, at der eksisterer udfordringer i det faglige arbejde, som kan stille medarbejderne i situationer, hvor det ikke er muligt at træffe et enten-eller

valg. Peter Hagedorn-Rasmussen, lektor og ph.d. tidligere ved Institut for Mennesker og Teknologi ved RUC, er sammen med kolleger optaget af det, de benævner dilemmatænkning (Hagedorn-Rasmussen, Mac, Lund & Thomsen, 2022). Ud over at kunne indfange komplekse problemstillinger, anvendes dilemmatænkning her som en praksisorienteret metode, hvor medarbejdere og forskere genfortolker oplevede problemstillinger som dilemmaer. Gennem en kollektiv dialog med udgangspunkt i dilemmaerne, kan medarbejderne skabe en øget fælles forståelse for deres forskellige tilgange til opgaverne (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022). Og det er særlig dialogen og det kollektive aspekt, som her fanger min interesse. For hvor meget taler jordemødre egentlig om, at de har nogle faglige værdier, men samtidig er nødt til at passe fagligheden ind i de rammer der nu engang eksisterer på en fødeafdeling? Og som måske bliver ekstra udfordret når der yderligere er mangel på hænder?

Der er i hvert fald noget der tyder på, at der sker noget når man som idealistisk nyuddannet jordemoder møder fødeafdelingen. Og det står klart, at der på landets fødeafdelinger hersker udfordringer knyttet til arbejdsmiljø og lønniveau. Umiddelbart ligger løsningerne på fastholdelsesudfordringerne jo lige for, hvis blot der kunne sikres en bedre løn og nogle bedre arbejdsvilkår for jordemødrene. Hvorfor så denne opgave? Fordi jeg oplever et behov for at skabe større indsigt i jordemødrenes udfordringer og arbejdsvilkår, så politikerne derigennem får et bedre beslutningsgrundlag, når de økonomiske aftaler skal træffes. Formålet med denne opgave er derfor, at den forhåbentlig kan være et lille, men dog vigtigt, bidrag til den politiske dagsorden.

### **1.3 Problemformulering**

*Hvilke indsigter i jordemødrenes oplevede udfordringer i arbejdet kan der skabes ved en dilemmabaseret tilgang med udgangspunkt i dialog, og hvilke fastholdelsesovervejelser kan gøres i forlængelse heraf?*

For at tydeliggøre opgavens retning, arbejder jeg ud fra følgende tre arbejdsspørgsmål, som alle tre gennem analyse- og diskussionsafsnittet ses i relation til den samfundsmæssige tendens til præstation og acceleration:

1. Hvordan oplever jordemødre at stå i et dilemma mellem at leve op til deres forståelse af jordemoderfaglighed og samtidig navigere i effektivisering af tid og opgaver?

2. Hvilke dilemmaer oplever jordemødre at stå i, når de både skal levere et sundhedsfagligt tilbud til gravide og samtidig fungere som en uddannelsesmæssig kontekst for jordemoderstuderende?
3. Set i lyset af de samfundsmæssige individualiseringstendenser, hvilke overvejelser kan gøres i forhold til, om Dilemma-Dialog kan skabe et mere kollektivt blik på de oplevede dilemmaer?

## 1.4 Læsevejledning

Denne vejledning har til hensigt at skabe overblik over specialet, og i det følgende giver jeg en kort præsentation af opgavens indhold. Det anbefales at læse specialet kronologisk for den bedst mulige forståelse.

Første del af opgaven indeholder indledning til problemfeltet og udgør således et fundament for opgaven, hvor både temaets aktualitet og diverse inspirationer tydeliggøres. Herefter følger et afsnit om specialets placering inden for forskning omkring arbejdsliv. I afsnittet *Begrebsafklaring* udfoldes begreberne *dilemma* og *moralsk stress*, som spiller en central rolle gennem opgaven. I opgavens anden del præsenteres specialets teoretiske inspirationer, som tager udgangspunkt i kritisk teori. Her fremhæves teoretiske aspekter fra henholdsvis Jürgen Habermas, Hartmut Rosa og Anders Petersen. I tredje del af opgaven redegøres for de metodiske valg og overvejelser gennem projektet, herunder aktionsforskning, samt en beskrivelse af de metodiske valg bag analysen. Forskerposition og etiske overvejelser udfoldes efterfølgende. Inden analysen præsenteres de fire jordemødre, som udgør en væsentlig del af empirien. Herefter følger analysen, der består af tre gennemlæsninger af empirien. På hver deres måde belyser de tre gennemlæsninger jordemødrenes oplevede dilemmaer. Første gennemlæsning retter fokus mod dilemmaet mellem jordemoderfaglighed og effektivisering. Anden gennemlæsning åbner op for et dilemma, hvor jordemødre både skal levere et sundhedsfagligt tilbud til gravide og fungere som en uddannelsesmæssig kontekst for jordemoderstuderende. Og tredje gennemlæsning vender blikket mod de overvejelser jordemødrene gør sig, i forhold til mulighederne for at anvende en dialogbaseret tilgang i relation til de oplevede dilemmaer på arbejdspladsen. I sidste del af opgaven diskuteres de fastholdelsesovervejelser, der kan fremhæves i forlængelse af analysens nye indsigter. Her rettes blikket blandt andet mod jordemødrenes virksomhedsområde, jordemoderuddannelsens funktion samt udviklingspotentialer omkring Dilemma-Dialog. For at få en større indsigt i de

fastholdelsesudfordringer, som omsorgsfagene kæmper med, vil jordemødrene i dette speciale udgøre et eksemplarisk grundlag for en diskussion af de samfundsmæssige tendenser i præstationssamfundet.

## **1.5 Specialets placering indenfor kritisk arbejdslivsforskning**

Det følgende afsnit vil tydeliggøre hvordan dette speciale placerer sig indenfor forskning i arbejdsliv. Her er tale om særligt den kritiske forskning, der har fokus på, hvordan især de offentlige omsorgsfag er udfordret af stram styring og begrænsede ressourcer. Specialet placerer sig også indenfor den forskning, der er optaget af, hvordan forskellige metoder til medarbejderinddragelse kan skabe en kollektiv forståelse, der udfordrer den eksisterende orden. Herefter præsenteres undersøgelser af jordemødres mere specifikke arbejdsstrivsel og udfordringer med fastholdelse af jordemødre på de regionale sygehuse.

### **1.5.1 Arbejdslivsforskningen – samfundstendenser og dilemmatænkning**

Arbejdet spiller en central rolle i de fleste menneskers liv, og arbejdslivsforskningen kombinerer blandt andet en samfundsteoretisk interesse for arbejdets udvikling med et fokus på menneskets konkrete arbejdsliv (Hansen et al., 2021). Arbejdslivsforskningen bærer således præg af de samfundsmæssige tendenser, og her ses blandt andet at individualisering spiller en central rolle blandt individerne i dagens samfund (Giddens, 1996; Beck, 1997). New Public Management (NPM) har ligeledes været en gennemsyrende styringsform og har derved også påvirket arbejdsforholdene for de offentlige velfærdsprofessionelle (Dahl, 2015; Dalsgaard & Jørgensen, 2016).

Effektivisering, målstyring og øget bureaukratisering, skal blandt andet i sundhedssystemet være med til at sikre kvalitetsstandarder, og herved sikre den bedst mulige behandling med det kun lige netop nødvendige antal ressourcer (Dahl, 2015). Lene Dalsgaard, lektor, og Henning Jørgensen, professor emeritus i politologi, tager netop afsæt i NPM, i deres artikel fra 2016

*Forvaltningsmoderniseringer og offentlige ansattes etikproblemer*. Her anser de NPM som en ramme der er med til at skabe dilemmaer i hverdagen for de fagprofessionelle (Dalsgaard & Jørgensen, 2016:103). Også Peter Hagedorn-Rasmussen er, som nævnt i indledningen, sammen med kolleger optaget af dilemmatænkning i arbejdet med at synliggøre komplekse problemstillinger i det psykosociale og organisatoriske arbejdsmiljø (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022).

### 1.5.2 Jordemødre – trivsel og fastholdelse

I forlængelse af arbejdslivsforskningen er der overordnet set forholdsvis stor fokus på viden om og undersøgelser af det nationale arbejdsmiljø. I 2021 blev der i samarbejde mellem Roskilde Universitet (RUC) og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) udgivet en kortlægningsrapport over det psykosociale arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser, som også jordemødre falder ind under (Hagedorn-Rasmussen et al., 2021). Et særligt fokusområde handler i denne undersøgelse om fastholdelse, og ikke overraskende spiller det psykosociale arbejdsmiljø en rolle for fastholdelsen af medarbejdere. Her nævnes blandt andet hvordan manglende oplevelse af indflydelse i kombination med høje krav, kan føre til udbrændthed (Hagedorn-Rasmussen et al., 2021:69). I forlængelse heraf kan fremhæves antropolog og arbejdslivsforsker Susanne Ekmans undersøgelse af den offentlige sektor, som illustrerer hvordan ubalancen mellem krav/forventninger og ressourcer opleves som et stadig stigende psykosocialt pres (Ekman, 2022).

I 2006 blev der af Jordemoderforeningen iværksat en større kortlægning af jordemødrenes psykiske arbejdsmiljø og helbred (Christensen & El-Salanti, 2006). Undersøgelsen blev varetaget af Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA), og bestod af en spørgeskemaundersøgelse gennemført i april-maj 2006. Samtlige medlemmer af Jordemoderforeningen fik tilsendt et spørgeskema, og CASA modtog 1.163 udfyldte skemaer retur. Det svarede til en svarprocent på knap 84 %. Der er tale om en særdeles omfattende undersøgelse, som belyste en lang række forhold for jordemødrene. Blandt andet er det værd at bemærke at mere end halvdelen var ansat på nedsat tid, mens otte ud af 10 havde haft over- eller merarbejde den seneste måned (Christensen & El-Salanti, 2006:6). Selv om tre ud af fire jordemødre meget ofte eller ofte gik glade hjem, så viste undersøgelsen også, at 40 % af jordemødrene var utilfredse med de betingelser arbejdet foregik under (Christensen & El-Salanti, 2006:6-7). Interessant er det også at nævne, at det kun var hver anden jordemoder, som oplevede indflydelse på, hvilket kvalitetsniveau der skulle lægges for deres arbejde. Og endnu færre oplevede at have indflydelse på arbejdstid og tempo (Christensen & El-Salanti, 2006:10). Det tyder på, at visse forhold blandt jordemødrene fremhævet i 2006, fortsat kan være aktuelle (Abildstrup, 2020; Korsgaard, Risør & Sparre, 2020; Lind, 2021a+b).

Fastholdelse af jordemødre på landets fødeafdelinger er ligeledes ikke en ny problematik. En søgning på Jordemoderforeningens hjemmeside i deres artikeldatabase viser, at der allerede for 20 år siden var en opmærksomhed på tendensen til flugt fra jordemoderfaget (Jørgensen & Kjeldset,



2002; Bondo, 2003; Kjeldset, 2003). En undersøgelse blandt jordemødrenes passivmedlemmer, viste dengang at flertallet af jordemødre der forlader faget, gør det som følge af dårlige løn- og arbejdsvilkår (Jørgensen & Kjeldset, 2002). I 2020 udførte Region Sjællands kredsbestyrelse i Jordemoderforeningen en mindre kvalitativ undersøgelse blandt otte jordemødre der mellem 2016 og 2019 havde forladt regionens sygehuse for at arbejde i det private (Korsgaard, Risør & Sparre, 2020). Undersøgelsen tegner et billede af fem vigtige faktorer, der spiller ind, når jordemødre søger væk fra de regionale sygehuse: arbejdspress, manglende rammer for at udøve sin jordemoderfaglighed, manglende faglig ledelse og løn- og arbejdsforhold (Korsgaard et al., 2020). Og som nævnt søger hver tredje jordemoder få år efter endt uddannelse væk fra fødeafdelingen (Lind, 2021b). I Region Hovedstaden er det besluttet, at fra februar 2022 skal et to-årigt graduateprogram være et af flere tiltag for at forbedre arbejdsvilkårene på fødestederne (Region Hovedstaden, 2.2.2022). Her skal supervision, mentorordning og uddannelsesdage være med til at give nyuddannede jordemødre en tryk start på arbejdslivet. Graduateprogrammet skal derved gøre det mere attraktivt at søge job som nyuddannet jordemoder på et af regionens hospitaler, og forhåbentlig også være med til at skabe bedre forudsætninger for fastholdelse af jordemødrene (Region Hovedstaden, 2.2.2022).

Man kan argumentere for at arbejdslivsforskningen sammen med de politiske aktører gennem historien har medvirket til øget viden om og konkrete indsatser for forbedring af arbejdsmiljøet på arbejdspladserne (Graversen, 1999:14). Dette speciale lægger sig i forlængelse af den allerede eksisterende kritiske forskning inden for arbejdsliv. I forsøget på at belyse den kompleksitet, som gør sig gældende inden for de moderne velfærdsprofessioners udfordringer, vil jeg lade mig inspirere af den ovenfor nævnte dilemmatænkning, for med udgangspunkt i jordemødres oplevede dilemmaer, at øge forståelsen for hvordan samfundsmæssige tendenser påvirker både arbejdsliv og det hele menneske.

## **1.6 Begrebsafklaring**

Som det fremgår gennem indledningen og specialets placering inden for den kritiske arbejdslivsforskning, så er der visse begreber, som spiller en central rolle for denne opgaves fokus. Det følgende afsnit vil derfor skitsere, hvilken teoretisk forståelse jeg lægger mig op ad, når jeg gennem opgaven arbejder dilemmaorienteret. I forlængelse her af vil jeg ligeledes uddybe begrebet moralsk stress.

### 1.6.1 Dilemma

Som nævnt i de foregående afsnit lader jeg mig i denne opgave inspirere af begrebet dilemmatænkning. Dilemmatænkning er en benævnelse som Peter Hagedorn-Rasmussen, i samarbejde med en gruppe forskere fra RUC, bruger om en særlig metodisk konkretisering af paradoksteorien (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:43). Paradoksteorien kan siges at være opstået som et egentligt felt op gennem 1980'erne, og når der inden for organisationstænkningen er et fortsat øget fokus på paradokser, så hænger det sammen med den kompleksitet, flertydighed, flygtighed og fortsatte forandringer, som præger organisering i dag (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:45). Hagedorn-Rasmussen m.fl. anser paradokser som: ”iboende kendetegn ved komplekse sociotekniske systemer, der rummer vedvarende modsætninger mellem indbyrdes afhængige elementer” (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:45). Med betegnelsen sociotekniske systemer menes der for eksempel et arbejdsfællesskab, hvor: ”det sociale og tekniske væves sammen i løsningen af kerneopgaverne” (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:43). Et paradoks er således kendetegnet ved at indeholde elementer, der er modsætningsfyldte og dog alligevel er uløseligt forbundet med hinanden. Den måde paradokser opleves på, benævnes typisk dilemmaer. Her kan dilemmaer for eksempel erfares som et enten-eller valg, hvor der skal vælges ét alternativ blandt flere mere eller mindre attraktive valgmuligheder (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:43). Individder der står i et dilemma, vil opleve det som en modsætningsfyldt, følelsesmæssig og belastende situation. Ofte vil følelser af skyld og skam være genkendelige, da individerne: ”ikke kan vælge det indlysende rigtige uden *også* at opleve, at de gør noget forkert” (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:45-46). Den særlige udfordring med et paradoks og dets mere konkrete udtryk, dilemma, er altså, at man som individ ikke kan gøre det rigtige, uden også at gøre noget forkert. Hagedorn-Rasmussens definition på dilemmaer lyder således: ”[Dilemmaer er] de konkret erfarede praksisser og situationer, hvor medarbejdere stilles overfor modsætningsfulde og indbyrdes afhængige valg” (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:46). Når jeg gennem opgaven arbejder dilemmaorienteret, så er det netop ud fra denne forståelse af modsætningsfyldte situationer, som kan sætte medarbejderne i svære følelsesmæssige situationer, og helt grundlæggende kan være med til at udfordre meningsskabelsen i arbejdet (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:46).

Hagedorn-Rasmussens definitioner på paradoks og dilemma trækker blandt andet på organisationsforskerne Marianne W. Lewis og Wendy K. Smiths forskning. De har gennem 25 år forsøgt at skabe en øget forståelse for paradokser i organisatorisk arbejde, og blandt andet undersøgt

hvordan man kan gå fra at have en enten-eller-tilgang til en både-og-tilgang, når man står i en kompleks og modsætningsfyldt situation (Lewis & Smith, 2023). Når det går op for en, at paradokser ikke står til at løses, kan man i stedet spørge: Hvordan kan vi gøre plads til begge poler i paradokset? I denne proces skabes rum for en mere holistisk tilgang, og mulighed for mere bæredygtige løsninger. Lewis og Smith fremhæver yderligere hvordan de enkelte paradokser er vævet ind i hinanden, og derfor ikke kan ses uafhængigt af hinanden.

### 1.6.2 Moralsk stress

For at få en bredere teoretisk forståelse for, hvordan det kan opleves for individer at blive konfronteret med dilemmaer i arbejdsmæssig kontekst, vil jeg nu udfolde begrebet moralsk stress. Artiklen *Should I stay or should I go? Moralsk stress som push-faktor i politi, folkeskole og ældrepleje* trækker på empiri fra et forskningsprojekt støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden og Københavns Professionshøjskole i perioden 2021-2023 (Vaaben, Olesen & Gylling, 2023). Her belyses det, hvordan overvejelser omkring at forlade en arbejdsplads mod sit ønske, kan igangsættes af det forskerne benævner moralsk stress (Vaaben et al., 2023). Begrebet stammer oprindeligt fra Ph.d. Andrew Jameton, der i 1984 beskrev hvordan sygeplejersker på grund af institutionelle barrierer, kan opleve ikke at kunne gøre det, som de på baggrund af deres erfaringer og professionalisme, ved er det rigtige at gøre (Vaaben et al., 2023:12). Denne forståelse er sidenhen blevet udfoldet yderligere, og blandt andet Stephen M. Campbell, Ph.d. i filosofi, m.fl. har foreslået, at der også kan være tale om moralsk stress, selvom sygeplejerskerne ikke ved, hvad der er det rigtige at gøre (Campbell, Ulrich & Grady, 2016:3-4). Her er tale om moralske dilemmaer, hvor medarbejderen som nævnt i foregående afsnit, ikke kan gøre det rigtige, uden også at gøre noget forkert. Et essentielt aspekt ved moralsk stress handler om, at den givne situation er forbundet med indadrettede negative følelser, som for eksempel skyld, skam, selvbebrejdelse og dårlig samvittighed (Cambell et al., 2016). Disse følelser opstår når medarbejderen oplever at skulle gå på kompromis med deres moralske integritet og værdier. Herudover kan moralsk stress udfolde sig i to faser (Campbell et al., 2016; Vaaben et al., 2023). Den første fase er en *indledende stress*, og finder sted i moralsk udfordrende situationer. Her vil medarbejderen stille sig selv spørgsmål i form af: ”Går jeg mod mine faglige værdier? Er det i orden? Svinger jeg borgeren?” Disse overvejelser og refleksioner er vigtige i fagprofessionelt arbejde, da de netop er med til at afgøre om en situation er etisk forsvarlig. Fase to er en *reaktiv stress* som opstår, når medarbejderen fastholdes i moralske overvejelser og oplever et følelsesmæssigt pres over de moralsk uønskede situationer. Manglende

mulighed for at ændre på situationen er også medvirkende til at medarbejdere oplever at befinde sig i fase to. Ifølge Vaaben m.fl. er det netop overvejelser som: ”Jeg kan ikke stå inde for mit arbejde” eller: ”Jeg kan ikke se mig selv eller andre i øjnene”, der er med til at medarbejdere vælger at opsiges et job, selvom de i udgangspunktet ikke ønsker at forlade deres praksis (Vaaben et al., 2023:12).

Som det fremgår af ovenstående, kan der være en sammenhæng mellem oplevelsen af at stå i modsætningsfyldte og indbyrdes afhængige valg, altså dilemmaer, og de indadrettede negative følelser af skyld og skam der kan opstå i relation hertil, altså moralsk stress. Gennem opgaven vil jeg med en undersøgende tilgang søge at belyse udvalgte dilemmaer jordemødre kan opleve at stå i, samt hvordan disse oplevelser kommer til udtryk.

## **2.0 Teoretiske inspirationer**

Indenfor den kritiske arbejdslivsforskning er jeg tillige blevet inspireret af den kritiske teoris tilgang, og jeg vil i det følgende afsnit tydeliggøre opgavens teoretiske inspirationer. Jeg starter med at uddybe hvordan elementer fra kritisk teori vil være at finde i den teoretiske tilgang. Her fremhæver jeg elementer fra Frankfurterskolens pioner Jürgen Habermas og hans teori om system og livsverden. Med inspiration fra den tyske sociolog Hartmut Rosa, som også udspringer af den kritiske Frankfurterskole, udforsker jeg forståelsen af social acceleration. Afslutningsvis belyser jeg Anders Pedersens begreb *præstationssamfundet*. Pedersens tilgang ligger ligeledes indenfor et kritisk perspektiv og er inspireret af Hartmut Rosa.

### **2.1 Jürgen Habermas – dialogens betydning**

Når jeg i denne opgave søger at identificere dilemmaer i jordemødrenes praksis, så udspringer det af et overordnet ønske om at skabe et bedre samfund med gode arbejdsbetingelser, særligt for vores ansatte i omsorgsprofessionerne. Og netop et ønske om et bedre samfund gør sig gældende inden for den kritiske teori (Elling, 2021:138). Der sættes spørgsmålstejn ved det eksisterende, både i forhold til viden og i forhold til samfundsforhold (Høyer & Brinkkjær, 2018:128). Kritisk teori knyttes til Institut für Sozialforschung (IfS) i Frankfurt am Main, og betegnes derfor også Frankfurterskolen (Elling, 2021:137). Jürgen Habermas (f.1929), sociolog og filosof, har spillet en væsentlig rolle for IfS og herunder den måde kritisk teori har udviklet sig på (Elling, 2021:137).

Ifølge Jürgen Habermas' teori består samfundet af to systemer; nemlig systemet og livsverdenen (Eriksen & Weigård, 2003:134-157). Systemet handler om økonomi og politik, og det styres af penge og magt. Markedsmekanismer og bureaukrati er knyttet til systemet. Livsverdenen handler om menneskets personlige identitet, og hertil er der knyttet kultur, værdier, mening og forståelse. Her foregår kommunikationen gennem dialog, og når mennesker i et fællesskab gennem dialog og refleksion får en større forståelse for hinanden, vil de kunne opnå gensidig anerkendelse (Eriksen & Weigårds, 2003; Høyer & Brinkkjær, 2018:133). Ifølge Habermas er balancen mellem systemverden og livsverden forstyrret i det moderne samfund. Det sker fordi systemet koloniserer livsverdenen, systemet trænger så at sige ind i livsverden, og de områder som normalt ville blive opretholdt gennem kommunikation, bliver i stedet underlagt målrationel handlen (Eriksen & Weigård, 2003:154-157). Samtidig hermed betyder den kommunikative handlen i livsverdenen, at traditioner ikke længere blot reproduceres, men er afhængige af individernes indbyrdes forståelse: "Normsættelsen forstås altså som en intersubjektiv proces" (Elling, 2018:150).

## **2.2 Hartmut Rosa – social acceleration**

I forlængelse af de ovenfor fremhævede elementer indenfor kritisk teori, vil jeg ligeledes fremhæve begrebet social acceleration som det forstås af den tyske sociolog Hartmut Rosa (f. 1965). Hartmut Rosa kommer, ligesom Habermas, fra Frankfurterskolen, og viser gennem sin teori om social acceleration og den deraf følgende sociale fremmedgørelse, hvordan individer i det senmoderne samfund, netop som følge af acceleration og fremmedgørelse oplever det svært at realisere forestillingen om det gode liv (Rosa, 2014:13). Ifølge Rosa kan social acceleration inddeles i tre kategorier; nemlig teknologisk acceleration, acceleration af social forandring og acceleration af livets tempo (Rosa, 2014:17-32).

Teknologisk acceleration indebærer en tempoforøgelse af transport-, kommunikations- og produktionsprocesser (Rosa, 2014:21-22). Flytransport og e-mail er eksempler herpå. Acceleration af social forandring handler om de hastige transformationer som finder sted af selve samfundet. Det er forandringstempoet i sig selv der forandrer sig (Rosa, 2014:23). Holdninger, værdier, livsstil, sociale relationer og forpligtelser, praksisformer og vaner ændrer sig hurtigt. Acceleration af livstempoet står som et udtryk for individernes oplevelse af at være i tidsnød, at tiden er knap (Rosa, 2014:26). Det opstår som en konsekvens af et behov for at gøre flere ting på mindre tid. Egentlig er det jo paradoksalt at mennesket oplever en øget tendens til tidspres, når nu den

teknologiske acceleration betyder at man kan bruge mindre tid på en given opgave. I så fald burde man få rigelig tid. Dette er bare ikke tilfældet, for vi mennesker udvider blot mængden af opgaver (Rosa, 2014:30). Den teknologiske udvikling er ikke i sig selv afgørende for den sociale acceleration vi ser i samfundet (Rosa, 2014:32). I forsøget på at forstå, hvad der skaber accelerations- og vækstprocesser i det moderne samfund, er det blandt andet tydeligt, at: ”den kapitalistiske økonomis grundlæggende principper og regler for profit spiller en afgørende rolle” (Rosa, 2014:33). Der er en direkte sammenhæng mellem tid og penge.

Selvom social acceleration ifølge Rosa er et gennemsyrende træk ved senmoderniteten, så er der alligevel elementer af deceleration i samfundet (Rosa, 2014:41-47). Der er ting som (endnu) har en naturlig hastighedsgrænse. Dagens hastighed, diverse processer i vores hjerne eller krop og den tid det tager for de fleste naturlige processer at reproducere sig (Rosa, 2014:41-47). Samtidig påpeger Rosa, at der som reaktion på den øgede acceleration forekommer: ”tilsigtede former for social deceleration” (Rosa, 2014:43-44). Et eksempel herpå kan være den stressede leder, der tager på retreat på et kloster eller tilmelder sig et yogakursus, for at få et frirum. Intentionen er at kunne fortsætte i samfundets acceleration efterfølgende. Rosa fremhæver dog også at der kan forekomme deceleration som dysfunktionel konsekvens af social acceleration. Her handler det om en hastighedsnedsættelse som en utilsigtet følge af accelerationsprocesser. Her nævner Rosa blandt andet at visse former for depression, må forstås som: ”individuelle (decelererede) reaktioner på et for belastende accelerationspres” (Rosa, 2014:43). Altså at individet ikke har andet valg end at sætte tempoet ned i håbet om at blive rask.

### **2.3 Anders Petersen – præstationssamfundet**

For at kunne forstå de empiriske dilemmaer jeg beskæftiger mig med i analysen, vil jeg trække på inspiration fra de ovennævnte teoretiske perspektiver. Som supplement hertil vil jeg i det følgende afsnit fremhæve det begreb, der af lektor i sociologi Anders Petersen (f. 1973 - d. 2022) kaldes *præstationssamfundet* (Petersen, 2016; Petersen & Krogh, 2021). Som de øvrige inspirationer forholder Petersen sig kritisk til det moderne samfund, men udfolder sine teoretiske betragtninger i en dansk kontekst. Udover udgivelsen *Præstationssamfundet*, har Petersen sammen med sociolog Søren Chr. Krogh, udgivet bogen *Præstationskultur*.

Præstationssamfundet opstår, ifølge Petersen, i den sidste halvdel af det 20. århundrede som en reaktion på det Michel Foucault, fransk filosof og sociolog, kaldte disciplinærsamfundet (Petersen & Krogh, 2021:9). Petersen udtrykker at borgerne i dag ikke længere lever efter et lydighedsideal, men i højere grad er, hvad der kunne benævnes et *præstationsindivid* (Petersen, 2016:67).

Præstationer bliver en markør der viser: ”hvor godt vi lykkes i livet, og i hvor høj grad det er lykkedes for os at udfolde og realisere de muligheder, der ligger foran os” (Petersen & Krogh, 2021:10).

Præstationssamfundet kan siges at udspringe af et ønske om frigørelse. Frigørelse fra stivnede sociale forhold, og hvor den enkelte har frihed til selv at vælge livsstil og identitet. Alt kan i denne optik lade sig gøre, hvis blot du præsterer. Men med frigørelsen kommer også et krav om at skulle præstere på bestemte måder, og derved er præstationssamfundet i høj grad norm- og regelstyret (Petersen og Krogh, 2021:11; Petersen, 2016:62). Ansvar for præstationen ligger på individets egne skuldre (Petersen, 2016:69). Petersen og Krogh mener at de mistrivseludfordringer der hersker i samfundet, i høj grad er sociale, og således kræver sociale løsninger (Petersen og Krogh, 2021:59). Anses præstationskulturen som en individuel problemstilling, vil man blot være med til at øge følelserne af egen ansvarliggørelse og utilstrækkelighed (Petersen og Krogh, 2021:59). Og det er ikke blot i institutionel eller arbejdsmæssig kontekst at præstationskravet gør sig gældende. Petersen og Krogh taler om *de mange præstationsarenaer* (Petersen og Krogh, 2021:19). Både inden for de familiære relationer, i venskaber, på arbejdspladsen og på sociale medier kan individer ikke sige sig fri for at skulle præstere. Med inspiration fra Habermas kan man tale om, at præstationskulturen koloniserer vores livsverden (Petersen og Krogh, 2021:19).

## 2.4 Opsamling

Denne opgave har et særligt fokus på dialogen samt den intersubjektive normsættelse, som et udtryk for traditionen efter Habermas, idet opgavens intention er at skabe et grundlag for større erkendelse og indsigt i dilemmaer blandt jordemødrene. For at få en større indsigt i de fastholdelsesudfordringer, som omsorgsfagene kæmper med, vil jordemødrene udgøre et eksemplarisk grundlag for en diskussion af de samfundsmæssige tendenser i præstationssamfundet, herunder social acceleration.

### **3.0 Metode**

Det følgende afsnit indeholder gennemgang, overvejelser og refleksioner omkring den metodiske tilgang i undersøgelsen. Med udgangspunkt i mit dilemmaorienterede perspektiv udfolder jeg hvordan brugergruppen har været inddraget gennem store dele af forløbet, og hvordan aktionsforskning således udgør et væsentligt fundament for undersøgelsen. Jeg dykker jeg ned i de enkelte metodiske greb som har været anvendt, såsom spørgeskema, interview og Dilemma-Dialog. Afsnittet rundes af med grundige overvejelser omkring min forskerposition, samt væsentlige etiske refleksioner.

Gennemgående for den metodiske tilgang er det kvalitative perspektiv. Intentionen er at få indsigt i jordemødrenes oplevelser af deres praksis, og her vægtes det at forstå konkrete personer, sociale processer og fænomener (Brinkmann & Tanggaard, 2020:15-16). Det kan måske undre, at jeg her er meget tydelig omkring det kvalitative perspektiv, når jeg netop ovenover har skrevet at jeg anvender spørgeskema som metodisk greb. Et greb der typisk vil være knyttet til en mere kvantitativ undersøgelse. Her er det vigtigt at pointere at der er tale om en kvalitativ spørgeskemaundersøgelse. Mine bagvedliggende overvejelser vil blive uddybet senere i dette afsnit. Samtidig er den metodiske tilgang præget af iterationer (Brinkmann & Tanggaard, 2020:265). De enkelte dele af undersøgelsen er indbyrdes afhængige, idet viden fra det ene element får lov til at præge og forme det næste element. Som det vil fremgå i det følgende, er der ikke tale om sekvenser planlagt til ende fra starten, men et resultat af mulighederne for empiriindsamling, samt et udtryk for det metodiske ønske om at lade jordemødrenes ytringer få en væsentlig plads i undersøgelsen.

### **3.1 Aktionsforskning**

Når Peter Hagedorn-Rasmussen og hans kolleger udvikler den metodologi de kalder dilemmatænkning, så bygger de ovenpå forskellige inspirationer, og i deres metodiske tilgang er de særlig inspireret af aktionsforskning (Hagedorn-Rasmussen, 2022:48). Også jeg trækker på dette metodiske redskab i min undersøgelsestilgang, netop for at sikre jordemødrene en fremtrædende plads i undersøgelsen.

Aktionsforskning handler historisk set om at have en eksperimenterende tilgang til forskning, og hvor der er en tæt kobling mellem praktisk forandring og videnskabelse (Nielsen, 2021:325). Forskeren og de udforskede er i dialog om betydning og tolkning af eksperimentets innovation, og



deltagerne involveres som aktive deltagere i videnskabelsen (Nielsen, 2021:328). Kurt Lewin kan anses som faderen til aktionsforskning, og han anså aktionsforskning som en kritik af det objektivistiske eksperiment, samt en mulighed for at bidrage til almindelig demokratisering af samfundet: ”Forskningen rummer derved potentialer til at skabe samfundet som et demokratisk ansvarligt fællesskab” (Nielsen, 2021:329). Aktionsforskningens ontologi tager sit afsæt ved den norske filosof Hans Skjervheim, som er af den opfattelse, at relationen til andre mennesker må bygge på, at man ønsker at gøre noget med den anden (Nielsen, 2021:330). Individet kan derfor ikke indgå neutralt i mellem menneskelige relationer. I forlængelse heraf mener Skjervheim, at heller ikke forskeren kan opnå eller skal stræbe efter neutraliteten. Aktionsforskning kan ses som et frirum. Et kollektivt frirum, hvor man gennem dialog kan bringe ideer frem i lyset, som kan indeholde mulige ændringer i forhold til den hverdag man lever i (Nielsen, 2021:335). Og det er netop gennem udvikling af samtalerne og mellem deltagerne i aktionsforskningsfeltet at læring og erkendelse opstår (Bladt, 2012).

### **3.2 Første del af undersøgelsesrejsen**

Som nævnt i indledningen, tilbragte jeg en stor del af efterårssemestret på Hillerød Hospital og havde et stort fokus rettet mod jordemødrenes praksis på fødeafdelingen (Bille, 2022). Første skridt på vejen til dette speciale var, i forlængelse af dette ophold, to uformelle brainstorms med jordemødre, som enten har valgt at forlade jobbet som fødegangsjordemoder, eller fortsat arbejder på fødegangen. Her blev jeg bekræftet i, at der er nogle udfordringer i arbejdsvilkårene, som jeg med fordel kunne kigge nærmere på. Herefter startede et større arbejde med at kontakte fødeafdelinger i Storkøbenhavn og på Sjælland. Min intention var, at jeg gennem en etnografisk undersøgelse, som af Mats Alvesson, professor i organisationsstudier, defineres som en længere periode af feltarbejde, ville formå at komme tæt på jordemødrene og deres praksis (Alvesson, 2003:171). Men det skulle vise sig, at det slet ikke var så nemt at få foden indenfor på en fødeafdeling. Flere fødeafdelinger vendte tilbage og fandt da også mit projekt spændende, men havde ikke ressourcer til at lukke mig ind i deres praksis. Det lykkedes ikke at få et samarbejde i hus.

Nu så jeg mig nødsaget til at træde et skridt tilbage og gentænkte mine muligheder. Min nysgerrighed lå jo hos jordemødrene, og på de udfordringer jeg havde identificeret i mine indledende dialoger. Hvor jeg i min tidligere opgave havde være optaget af fortællingen om

fødeafdelingen, så jeg nu muligheden for, via et kvalitativt spørgeskema, at blive klogere på fortællingerne fra jordemødrene selv, og herved komme endnu tættere på deres praksis. Jeg havde i forbindelse hermed min dilemmaorienterede inspiration in mente.

### **3.2.1 Jordemødre på Facebook – en spørgeskemaundersøgelse**

Hvor finder man en stor samling af jordemødre i 2023, når man gerne vil have svar på et spørgeskema? Det gør man for eksempel på Facebook, hvor der eksisterer en privat Facebook-gruppe: ”Jeg er jordemoder” med 3.700 medlemmer. Igen skulle det dog vise sig, at det ikke var så nemt som først antaget at få adgang til undersøgelsens data. Det lykkedes dog at få hjælp af en administrator i Facebookgruppen, som delte mit spørgeskema (Bilag 1).

Når jeg netop på forrige side har pointeret at denne undersøgelse primært orienterer sig mod kvalitative forskningsmetoder, kan det, som nævnt, synes modstridende at jeg allerede her introducerer en umiddelbar kvantitativ tilgang. Udformningen af mit spørgeskema skete dog på baggrund af åbne spørgsmål uden definerede svarkategorier, som netop ikke følger den klassiske udformning af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse (Nielsen, Gundelach & Frederiksen, 2017). Årsagen hertil var et ønske om at få et bredt indblik i jordemødrenes oplevelser i forbindelse med deres arbejde, samt en påpasselighed med ikke at styre deres svar i en bestemt retning. Man kan dog argumentere for, at jeg uanset udformningen af mine spørgsmål ikke kan undgå at præge jordemødrene. Jeg valgte at stille jordemødrene fire spørgsmål. De for undersøgelsen vigtigste spørgsmål gik på, hvad der er det bedste og det sværeste ved at være jordemoder på en fødeafdeling. Herudover stillede jeg to spørgsmål, der spurgte ind til deres overvejelser omkring arbejdspress og udfordringer med rekruttering og fastholdelse på landets fødesteder.

Der var 44 respondenter på spørgeskemaet, hvilket gav mulighed for at få øje på tendenser og enslydende fortællinger (Bilag 2). Jeg forsøgte mig derved med en kodning, hvor jeg gik induktivt til værks:

I den konventionelle kvalitative indholdsanalyse arbejder man forholdsvis induktivt og eksplorativt, og man forsøger at fordybe sig i materialet og lade emner og kategorier vokse ud af teksten, hvorfor denne tilgang lægger sig tæt op ad det, der ind i mellem kaldes etnografisk kodning. (Vaaben, Olesen & Davy, 2022:13)

Denne metode kan kritiseres ved at forekomme en anelse naiv, idet man som forsker, næppe kan undgå at lade sin kodning være præget af den viden man på forhånd har om et givent felt (Vaaben et al., 2022:14). Jeg kan derfor heller ikke sige mig fri for, at de tendenser jeg fik øje på, er præget af mit forudgående kendskab til feltet. I forbindelse med mine gentagende gennemlæsninger af datamaterialet, blev det tydeligt for mig, at der ikke var et entydigt svar på de udfordringer man kan opleve på en fødeafdeling. Som Inge Henningsen, cand.stat., og Dorthe Marie Søndergaard, dr.philos et cand.psych, påpeger i deres artikel *Forskningstraditioner krydser deres spor*, så vil der i dialogen mellem forsker og datamateriale være tale om en proces, der: "... skubber forskerens erkendelse til grænserne og giver overskridende indsigter i det undersøgte felt" (Henningsen & Søndergaard, 2000:34). En proces der åbner, ekspliciterer og komplicerer genstandsfeltet. Jeg fik i denne proces øje på en række forskellige kategoriseringer, herunder for eksempel kerneopgaven (eller som jeg kalder det her i specialet: jordemoderfagligheden), balance i arbejdslivet, arbejdslivets indflydelse på familieliv, effektivisering, kolleger, at gøre noget for andre og løn. Og netop med min dilemmaorienterede inspiration fra Peter Hagedorn-Rasmussen, blev det tydeligt for mig, at de nævnte kategorier, om end de fremstod modstridende, alligevel kunne anses som værende indbyrdes afhængige. At man som jordemoder for eksempel har et stort behov for at have den fornødne tid til jordemoderfagligheden, mens man samtidig bliver udfordret på netop mangel på tid og ressourcer. Det blev således tydeligt for mig, at der er tale om særligt tre dilemmaer, hvor medarbejderne er nødt til at navigere og træffe valg, selvom det ikke nødvendigvis er en mulighed at vælge det rigtige til, uden også at gøre noget forkert. Det første der tydeligt stod frem, er det ovenstående eksempel, som handlede om tid til jordemoderfagligheden på den ene side og øget effektivisering på den anden side. Det andet dilemma som trådte frem i spørgeskemaundersøgelse, handlede om de udfordringer der kan ligge i at finde balancen mellem arbejdsliv og fritid. Og det sidste iøjnefaldende dilemma handlede om at være noget for andre, mens man også forsøger at passe på sig selv. Og netop på denne måde at tænke udfordringerne som dilemmaer, førte mig videre til anden del af undersøgelsen.

### **3.3 Anden del af undersøgelsesrejsen**

Som nævnt tidligere stammer mit fokus på dilemmatænkning fra inspiration af Peter Hagedorn-Rasmussen og hans kolleger fra RUC (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022). Denne inspiration førte til det, jeg fremadrettet i opgaven kalder for *Dilemma-Dialog*. Dilemma-Dialog er således mit eget begreb, skabt på baggrund af Hagedorn-Rasmussen m.fl.s begreb dilemmatænkning. I intentionen

efter at belyse og blive klogere på jordemødrenes oplevelser, nu særligt med fokus på de identificerede dilemmaer, udsendte jeg, via min egen facebookprofil, en invitation til Dilemma-Dialog (Bilag 5). En slags fokusgruppeinterview, hvor jordemødre kunne mødes og tale om deres oplevelse af udfordringer i relation til deres arbejdsliv, og hvor vi i fællesskab kunne blive klogere på de dilemmaer, jordemødre kan opleve at stå i. Jeg fik enkelte positive responser, og arrangerede en eftermiddag, hvor tre jordemødre i udgangspunktet kunne deltage. En jordemoder ville også meget gerne give sit besyv med, men var ikke så tryk ved formen, og derfor aftalte vi at afholde et semistruktureret interview, kun os to. En jordemoder, som i første omgang skulle have deltaget i Dilemma-Dialog, blev forhindret, og også med hende aftalte jeg at afholde et interview. I de følgende afsnit uddyber jeg de metodiske overvejelser knyttet til interview og Dilemma-Dialog. Det skal her nævnes, at jeg udvalgte to dilemmaer til at udfolde yderligere i undersøgelsen af pladsmæssige hensyn. Her trak jeg igen på mine indledende dialoger med to jordemødre og deres beskrivelser af udfordringer i jordemoderfaget, og jeg kiggede på hvilke dilemmaer, der fremstod mest massivt i spørgeskemaundersøgelsen. Det resulterede i at jeg valgte dilemmaerne *jordemoderfaglighed vs. effektivisering* samt *balance mellem arbejdsliv og fritid*.

### 3.3.1 Interview

Som supplement til den fokusgruppeinspirerede Dilemma-Dialog udførte jeg som nævnt to semistrukturerede interviews med to jordemødre. Intentionen var at komme så tæt på informanternes oplevelser og syn på de identificerede og udvalgte dilemmaer som muligt, og via dialogen med dem, blive klogere på dels de identificerede dilemmaer, men også på hvordan en dialogbaseret metode kan anvendes i en given jordemoderpraksis. Jeg udarbejdede på baggrund af de identificerede dilemmaer en interviewguide, som løbende blev tilpasset i takt med nye indsigter og overvejelser fra interviewpersonerne (Bilag 3). For at skabe en vis sammenhæng, anvendte jeg også interviewguiden som fundament for Dilemma-Dialog. Selve interviewsituationen kan ifølge Mats Alvesson medføre en række problematikker, hvis interviewet skal anvendes som pålidelige data (Alvesson, 2003:168-171). Blandt andet påpeger han, at interviewet er en social interaktion, hvor det der italesættes, er særdeles afhængig af konteksten. Svend Brinkmann og Lene Tanggaard fremhæver ligeledes denne problematik: "De mellem menneskelige relationer i interviewinteraktionen er struktureret af konversationen som social praksis. Derfor er den kontekst, som denne praksis udgør, afgørende for det, der siges i situationen" (Brinkmann & Tanggaard, 2020:38). Der kan være mange interesser i spil, jeg som forsker må være opmærksom på. Informanterne kan for eksempel have en

formodning om hvad jeg som interviewperson er ude efter, og rette svarene derefter (Alvesson, 2003:168-171). Ligeledes kan informanterne have en særlig interesse i at give specifik viden videre. I sig selv kan det anskues som et dilemma, hvordan jeg får informanterne i tale om de relevante tematikker, dog uden at lægge ordene i munden på dem. Det har affødt mange overvejelser fra min side, og jeg har forsøgt at finde en balancegang, hvor jeg anerkender at jeg ikke i min metodiske tilgang tillægger mig et neutralt perspektiv. I forlængelse af mine teoretiske inspirationer og aktionsforskningstraditionen anser jeg ligeledes ikke kun interviewet som et redskab til øget viden om de fænomener interviewpersonerne italesætter. Interviewsituationen kan anskues som: ”... en social episode i sig selv, hvor erfaringen konstrueres i interaktionen” (Brinkmann & Tanggaard, 2020:36). Ligesom det er tilfældet med Dilemma-Dialog, vil interviewpersonernes fortløbende refleksion med mig, med stor sandsynlighed medføre nye indsigter og erkendelser. Hos mig, såvel som hos dem selv.

### **3.3.2 Dilemma-Dialog – en slags fokusgruppeinterview med inspiration fra aktionsforskning**

Når jeg vælger at kaste mig over en metodisk tilgang, som jeg kalder Dilemma-Dialog, så sker det på baggrund af inspiration fra Peter Hagedorn-Rasmussen m.fl.s metodologi dilemmatænkning. I dilemmatænkning har metodedesignet til formål at understøtte en kritisk udforskende dialog mellem medarbejdere, ledere, tillidsvalgte og forskere (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:48). Med udgangspunkt i en teoretisk forståelse af paradokser og dilemmaer, inviteres deltagerne (her beskæftiger forskergruppen sig med sygeplejersker på en hospitalsafdeling) til at arbejde med særlige udfordringer i deres arbejde. Forskerne undersøger via interview og perspektivsamtaler - en form for fokusgruppe der faciliteres ved hjælp af udsagnskort - hvilke udfordringer der kan identificeres på afdelingen. Herefter formulerer forskerne disse udfordringer som dilemmaer. I forlængelse heraf arbejder sygeplejerskerne i en dialogbaseret workshop, hvor der er tid til, at de i fællesskab kan udforske, kritisere, kvalificere og nuancere dilemmaerne. I dilemmatænkning, der som nævnt er inspireret af aktionsforskning, indgår forskeren i de enkelte processer, som en medskaber af ny viden. Samtidig er intensionen at dilemmatænkning kan være med til at åbne op for den kompleksitet der gør sig gældende i arbejdsmiljøproblematikker, samt skabe en mulighed for at de enkelte deltagere gennem dialogerne, kan erfare at andre oplever samme problemstillinger som dem selv, eller få nuanceret problemstillingerne ved at få andre blikke herpå. Mit begreb Dilemma-Dialog minder i udgangspunktet meget om dilemmatænkning, men der er nogle

væsentlige forskelle. Derfor vil jeg i det følgende beskrive min tilgang, refleksioner og overvejelser i relation til Dilemma-Dialog.

At det netop blev en aktionsforsknings- og dialoginspireret metode jeg valgte til min undersøgelse, handlede i høj grad om, at min intention var at skabe nye indsigter om de udfordringer jordemødrene oplever på fødeafdelingen. Jeg var ligeledes interesseret i at undersøge, om man kunne skabe en metode, som kan være med til at kollektivisere arbejdsmiljøudfordringerne på fødeafdelingerne. Her anså jeg den dialogbaserede tilgang som en mulighed for at undersøge om medarbejderne, hvis de i et eller andet omfang er præget af moralsk stress, kan bevæge sig fra en mere individuel tilgang til dilemmaerne og anskue dem i et mere organisatorisk eller strukturelt lys. Jeg ville med Dilemma-Dialog netop forsøge at skabe en mere afindividualiseret tilgang, som måske kunne ændre på den opfattelse, at man står alene med de oplevelser eller følelser man har, særligt når det kommer til udfordringer i arbejdsmiljøet.

I udgangspunktet kendte de to jordemødrene der deltog i Dilemma-Dialog ikke hinanden på forhånd. Det viste sig dog, at de to jordemødre kom fra samme fødeafdeling, og derfor alligevel havde et kollegialt kendskab til hinanden. Det har formentlig haft en forholdsvis stor betydning at de kendte hinanden. Måske kunne de derved nemmere tale ind i hinandens oplevelser. I et fokusgruppeinterview skaber grupper af mennesker, der kender hinanden, og grupper af mennesker, der ikke kender hinanden på forhånd, forskellige former for social interaktion og gruppedynamikker (Brinkmann & Tanggaard, 2020:171-172). Typisk vil personer fra samme netværk, være mere tilbøjelige til at tage del i samtalen, samt ofte føle sig mere trygge, fordi de er omgivet af mennesker, der kender dem (Brinkmann & Tanggaard, 2020:171-172). Når en af mine interviewdeltagere ikke følte sig tryk ved at deltage i Dilemma-Dialog, kunne det muligvis hænge sammen med det vilkår, at hun skulle sidde sammen med deltagere, som hun ikke kendte på forhånd og derfor ikke ville føle sig tryk ved. Omvendt kan det at sidde sammen med nogle man ikke kender, være med til at give en større frihed til at udtale sig, da man ikke efterfølgende skal stå til ansvar for sine udtalelser. Her er det også vigtigt at nævne, at selvom de to deltagere i Dilemma-Dialog kom fra samme fødeafdeling, var de ansat i forskellige stillingsbetegnelser. Hvor den ene arbejder som basisjordemoder, var den anden ansat som klinisk jordemodersupervisor. Som klinisk jordemodersupervisor tilhører du en position mellem basisjordemødrene og ledelsen. Uden at kende yderligere til de interne magtforhold imellem medarbejderne, må dette aspekt dog tages med i

overvejelserne omkring konteksten for Dilemma-Dialog. Igen er vi tilbage til Alvesson og den sociale interaktion der finder sted under et interview, hvor det der italesættes, er særdeles afhængig af konteksten (Alvesson, 2003:168-171).

Forud for Dilemma-Dialog, havde jeg kommunikeret skriftligt med de to deltagere, og ud fra mit opslag på Facebook havde de en lille indsigt i, hvad der skulle ske. Jeg havde sat to timer af, og deltagerne vidste på forhånd at vi skulle tale om dilemmaer man som jordemoder kan opleve at stå i, i sin praksis. Da vi var samlet på dagen, startede jeg ud med en forholdsvis lang præsentation af mig selv og mit formål med at have inviteret dem til Dilemma-Dialog, og vi gennemgik formalia omkring fortrolighed og GDPR (udddybes senere i dette afsnit). Jeg fortalte desuden, at jeg ville starte med at stille lidt forskellige spørgsmål til dem - med udgangspunkt i spørgeguiden fra mine interviews. Her spurgte jeg ind til deres baggrund og arbejdssituation, og jeg spurgte bredt ind til, om de havde oplevet eller var bekendt med særlige udfordringer og dilemmaer, som jordemødre kan opleve i deres praksis på en fødegang. Dette var for at få samtalen i gang og få en fornemmelse af, hvilke oplevelser de umiddelbart havde i tankerne når der tales om dilemmaer i deres arbejde.

Herefter kom vi til præsentationen af de udvalgte dilemmaer. Ud fra besvarelserne i spørgeskemaet havde jeg klippet de to dilemmaer sammen, *jordemoderfaglighed vs. effektivisering og balance mellem arbejdsliv og fritid*. At jeg havde udvalgt de to dilemmaer på baggrund af kodningen i spørgeskemaet, medførte også, at jeg ikke kunne være sikker på, at dilemmaerne rent faktisk ville resonere hos jordemødrene. Dette er en væsentlig forskel fra dilemmatænkning, hvor dilemmaerne identificeres i den konkrete afdeling. Jeg oplevede dog at jordemødrene kunne genkende de sammenklippede dilemmaer, om end det ikke var alle udsagn som gjorde sig gældende i deres praksis. Her oplevede jeg at det blot medførte øgede refleksioner over udviklingen på deres fødeafdeling, samt at der landet over, er forskel på hvor velfungerende fødeafdelingerne er. Efter at have haft nogle udførlige snakke om de to dilemmaer, præsenterede jeg dem for nogle sammenklippede udsagn fra spørgeskemaet, som handlede om de individuelle og kollektive aspekter ved de præsenterede dilemmaer. Her var intensionen at blive klogere på, om Dilemma-Dialog som metode, kan være med til at skabe et mere kollektivt blik på arbejdsmiljøudfordringerne på en fødeafdeling.

Når Peter Hagedorn-Rasmussen og hans kolleger præsenterer dilemmatænkning som en metode til at udforske de dilemmaer som ligger: ”i lyset af de paradokser, som er indlejret i den sociotekniske organisering” (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:43), så er der tale om en længerevarende proces med en række forskellige iterationer (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:48). I lyset af opgavens tidsmæssige omfang, samt udfordringerne med at få adgang til en konkret fødeafdeling, kan mit bidrag med Dilemma-Dialog, udover at give indsigt om jordemødrenes oplevelser med de udvalgte dilemmaer, ses som en forsmag på hvad man kan sætte i gang i et konkret forløb på en fødeafdeling. Samtidig kan Dilemma-Dialog anses som en undersøgelse af, om feltets deltagere kan se muligheder i dilemmatænkningens dialogforum.

### **3.4 Inspiration fra en rhizomatisk analyseform**

Både interview og Dilemma-Dialog er transskriberet i deres fulde længde (Bilag 6-8). Min analyse af denne empiri er inspireret af det Iram Khawaja, lektor og ph.d. i psykologi, benævner rhizomatisk analyse (Khawaja, 2018:167). Gennem en række gennemlæsninger af dialogerne søger jeg at skabe orden i det virvar af udsagn der er kommet frem. Intensionen er, at empirien og de teoretiske inspirationer igennem analysen væves sammen, rykker ved hinanden og skaber nye indsigter. Netop fordi jeg bevæger mig i et komplekst felt, hvor dilemmaerne kan anses som vævet ind i hinanden, har jeg set mig nødsaget til at foretage gennemlæsningerne af det empiriske materiale med hver deres fokuserede snit. Gennemgående for analysen er dog den overordnede teoretiske forståelse omkring præstationssamfundet og social acceleration.

Hvor jeg i selve afholdelsen af interview og Dilemma-Dialog præsenterede de to udvalgte dilemmaer *jordemoderfaglighed vs. effektivisering* samt *balance mellem arbejdsliv og fritid*, ser jeg mig endnu engang nødsaget til at begrænse mig. I min intention efter at skabe en fyldestgørende og grundig analyse, har jeg valgt at gå i dybden med et enkelt af de identificerede dilemmaer i spørgeskemaundersøgelsen. Det betyder således at dilemmaet *balance mellem arbejdsliv og fritid* ikke får den nødvendige opmærksomhed i denne opgave, og det står derfor åbent til en fremtidig undersøgelse.

### **3.5 Forskerposition**

Når jeg vælger at dykke ned i jordemødrenes profession og deres aktuelle udfordringer med fastholdelse, er jeg meget bevidst om, at jeg ikke starter min undersøgelse fra et neutralt



udgangspunkt. Jeg er en pædagog, som har valgt at søge andre veje med en kandidatuddannelse, og derved udgør jeg selv en del af den statistik, som har vendt et omsorgsfag ryggen. Selvom jeg forsøger at parkere mine egne oplevelser, så er mit blik farvet af mine erfaringer, og det har sandsynligvis indflydelse på hvad jeg ser og fremhæver. Når jeg med inspiration fra aktionsforskningen kigger ind i jordemødrenes oplevede dilemmaer, så vil jeg netop ikke kunne belyse dilemmaerne uafhængigt og fra et neutralt standpunkt. I stedet indgår jeg i forskningen ud fra et Skjervheimsk perspektiv, hvor det ikke lader sig gøre at indtage en rolle i dialogen, som er adskilt fra det affektive og instrumentelle indhold (Nielsen, 2021:333). Jeg bevæger mig mellem den udfordring, at jeg på den ene side kan komme til at lade mig styre alt for meget af mine egne oplevelser og forforståelser, mens jeg på den anden side også kan lade mig forføre af den praksis jeg kigger ind i (Nickelsen, 2009). Interviewpersonerne har hver deres ståsted og særegne interesser, og de kan på den ene eller anden måde ønske at overbevise mig om deres rigtighed. Derved må jeg gennem hele dette projekt være mig bevidst om, at forforståelser og dybereliggende interesser på flere forskellige niveauer spiller ind.

Man kan stille spørgsmålstejn ved om jeg med min pædagogiske baggrund og tendens til at have et samfundskritisk blik, er i stand til at udføre en undersøgelse af denne art, og fortsat kunne udlede data, som ikke er alt for farvet af mine egne interesser. Her vender jeg mig igen mod Mats Alvesson, som fremhæver at det kan være særdeles svært at forske inden for en organisation man er dybt involveret i (Alvesson, 2003:167). Men det er ikke ensbetydende med, at det ikke kan lade sig gøre. Det kan faktisk vise sig at være en styrke, om end det kræver grundige overvejelser og refleksioner (Alvesson, 2003:167). Her kan man for eksempel skelne mellem begreberne nærhed og afstand. Gennem min baggrund og mit personlige engagement har jeg en naturlig nærhed til det felt af omsorgsmedarbejdere jeg undersøger. Samtidig har jeg skabt en vis afstand ved at vælge at kigge nærmere på jordemødrenes oplevede dilemmaer, frem for at rette undersøgelsen mod en pædagogisk praksis. Når jeg gennem analysen undersøger min data med teoretiske briller, skaber jeg yderligere en vigtig distance (Alvesson, 2003:186). Men igen, med min aktionsforskningsinspirerede tilgang nærer jeg ikke en intention om at fremstå neutral som forsker, og jeg udgør, sammen med deltagerne, en altafgørende rolle for skabelsen af ny viden og erkendelse.

Undervejs i forløbet, og særligt i forbindelse med Dilemma-Dialog og interview, har jeg gjort mig mange overvejelser om hvordan jeg ville fremstå, samt hvor meget jeg skulle dele om mig selv. For at skabe en så god og tryk relation som muligt gennem dialogerne, bestræbte jeg mig på at være lyttende og empatisk (Brinkmann og Tanggaard, 2020:38). Særligt i forbindelse med det ene interview, oplevede jeg at mange af jordemoderens udsagn var genkendelige for mig, ud fra de oplevelser jeg selv har med i bagagen (Bilag 6). Her forsøgte jeg at nedtone denne genkendelighed undervejs i interviewet, men følte et behov for at imødekomme jordemoderens oplevelser efterfølgende, hvorfor jeg valgte at dele lidt af min egen historie og dertilhørende overvejelser. Dette var også en måde for mig at sikre, at jeg sendte en jordemoder ud ad døren, som var følelsesmæssigt i balance. Den personlige nærhed som kan være kendetegnende ved den kvalitative forskningsrelation, kræver mange overvejelser fra forskerens side. I og med at jeg ser dialogen som et rum for nye personlige erkendelser, kan der forekomme det Kvale og Brinkmann kalder *kvasiterapeutiske relationer*, som interviewerens ofte ikke er uddannet til (Kvale & Brinkmann, 2015:119). Heller ikke jeg har en terapeutisk uddannelse, men jeg har via min pædagogiske baggrund en del erfaring med svære samtaler. Deri ligger også et kendskab til menneskelige relationer og de konsekvenser det kan have, hvis man ikke er opmærksom på den etiske udfordring det er at finde ind til de stærke fortællinger, men samtidig passe på ikke at overskride interviewpersonens intimzone (Kvale & Brinkmann, 2015:121-122).

### **3.6 Etiske overvejelse**

Som forrige afsnit berører, så er der en række etiske spørgsmål forbundet med den kvalitative forskningstradition. Som nævnt er det især etiske og moralske overvejelser i forhold til hvor meget jeg som forsker kan tillade mig at presse på, for at få indsigt i jordemødrenes oplevede dilemmaer og hvordan de reagerer herpå. Hvis man som jordemoder oplever moralsk stress, så kan der som nævnt tidligere, være en række negative følelser, som vendes indad. For at skabe et så tryk rum som muligt, valgte jeg derfor, at alle deltagere og deres arbejdspladser gøres anonyme i opgaven. Herved skal deltagerne ikke stå på mål for deres udtalelser senere hen, og intentionen er en mere fri samtale. Begge interview og Dilemma-Dialog startede jeg ud med at informere deltagerne om undersøgelsens overordnede formål, samt om deres rettigheder i forhold til den data der produceres. Herefter underskrev deltagerne en samtykkeerklæring, og deres deltagelse skete således på informeret samtykke (Kvale & Brinkmann, 2015:116-117; Bilag 4).

## 4.0 Præsentation af jordemødrene

I de to interview jeg afholder, samt i Dilemma-Dialog deltager i alt fire jordemødre. Selvom jeg ikke havde den luksus at kunne vælge mellem en masse deltagere, så spænder deltagerfeltet bredt, både hvad angår alder og erfaring, men også i forhold til deres personlige oplevelser med de udvalgte dilemmaer. Ens for alle jordemødrene er dog et ønske om at udbrede viden om de uretfærdigheder, de alle i et eller andet omfang synes at opleve i deres praksis. Når man melder sig til et sådant arrangement som Dilemma-Dialog, er det forventeligt at man må brænde lidt for denne formidling. Alle deltagere er som nævnt anonymiseret, og jeg vil i det følgende give en kort præsentation af de enkelte jordemødre.

Nana: Den første jordemoder jeg taler med, er Nana. Hun er 29 år, har været uddannet jordemoder i snart 2 år. Hun er ansat på et hospital på Sjælland, men er gået væsentlig ned i tid siden november (arbejder nu 15 timer om ugen) og har lige nu ingen timer på fødeafdelingen. Har ingen børn eller kæreste. Nana var den af jordemødrene som ikke var så tryk ved at dele sine overvejelser i et større forum.

Gitte: Gitte er den anden jordemoder jeg laver et interview med. Hun er 50 år, og har været uddannet jordemoder siden hun var 28 år. Gennem hendes tid som uddannet, har hun været ansat flere steder. Hun har desuden holdt helt pause med at arbejde. Dette var da hun havde små børn. Nu er hun ansat som jordemoder på et hospital på Sjælland 25 timer om ugen, men arbejder ofte mere. Hun har en mand og to børn på 17 og 18 år.

Malene: Malene er den ene jordemoder der deltager i Dilemma-Dialog. Hun er 42 år, og blev uddannet jordemoder i sommeren 2010. Malene har været ansat 12 år på den samme fødeafdeling på Sjælland. I dag er hun ansat som klinisk jordemodersupervisor (særlig koordinerende funktion) 70 % af tiden og har sine resterende 30 % i basisvagter. Hun har en mand og tre børn.

Helle: Helle er den anden jordemoder der deltager i Dilemma-Dialog. Hun er 29 år, og har snart været uddannet i tre år. Hun er ansat på samme afdeling som Malene, men i det der kaldes Kendt Jordemoderordning. Her er det de samme jordemødre den gravide møder gennem graviditet og fødsel. Helle har holdt selvbetalt orlov et par gange gennem de sidste par år, bl.a. for at rejse. Hun har en kæreste, men ingen børn.

## 5.0 Gennemlæsninger og analyse

Den følgende del af opgaven indeholder tre gennemlæsninger af empirien med hver deres fokus og danner derved udgangspunkt for analysen. Ved første gennemlæsning, og derved første del af analysen, fremhæves elementer som knytter sig til dilemmaet mellem jordemoderfaglighed og effektivisering. For at forstå det fremanalyserede dilemma, som dannede udgangspunkt for interviews og Dilemma-Dialog, starter jeg den første gennemlæsning med at illustrere hvordan dilemmaet fremstod i sammenklippet form ud fra en række udsagn i spørgeskemaundersøgelsen. I anden gennemlæsning fokuseres der på jordemødrenes oplevelser af både at skulle være en del af et sundhedsfagligt tilbud til gravide, og samtidig udgøre en uddannelsesmæssig kontekst for studerende. I tredje gennemlæsning belyses jordemødrenes overvejelser over, om der ud fra en dialogbaseret tilgang, kan skabes et mere kollektivt blik på de oplevede dilemmaer. De tre dele af analysen følger problemformulerings tre arbejdsspørgsmål, og bringer løbende de teoretiske inspirationer i spil.

### 5.1 Første gennemlæsning: Jordemoderfaglighed vs. effektivitet

*Det bedste ved at være jordemoder er at være en del af det største øjeblik i livet – når et barn fødes. At kunne give omsorg, tryghed og høj faglighed. At have tid og ro til at være på fødestuen. Opleve fysiologien bag fødselsmekanismen igen og igen, som er noget helt unikt. Noget som hastighed og tid ikke kan ændre. At vide man gør en vigtig forskel for parrene gennem graviditet og fødsel. Hvert møde med en jordemoder er vigtigt.*

*Samtidig er dette dog også noget der gør det ekstra svært at være jordemoder – når man ikke kan være det man ved parrene har brug for – enten på grund af travlhed eller træthed i for eksempel en nattevagt uden pause. Eller når der ikke er tid, hænder og ressourcer nok til at kunne udføre sin opgave ordentligt. Vi skal tit undskylde for det som vi gør (eller ikke gør). Der gives ikke tid til kerneopgaven. For mange indgreb. For mange igangsættelser. At skulle gå på kompromis med faglighed og empati på grund af arbejdsforhold og procedurer (Bilag 2).*

Da jeg sidder med de 44 svar fra spørgeskemaundersøgelsen, står det hurtigt klart, at der er noget afgørende i spil, når det handler om selve kerneopgaven inden for jordemoderfaget. Den helt særlige rolle og position jordemødrene har når en ny familie fødes. At de kan yde den omsorg og tryghed, som jordemødrene via deres faglighed er eksperter i. Deres jordemoderfaglighed. Men også frustrationerne skinner igennem. At der ikke er tid nok. At det ikke er muligt at være det for

parrene, som jordemødrene ved, at parrene har brug for. At de må gå på kompromis med deres faglighed. At kerneopgaven så at sige defineres af politiske tiltag og samfundsmæssige tendenser, og jordemødrene herved bliver udfordret på deres jordemoderfaglighed. Denne udfordring går igen, både i interview og i Dilemma-Dialog. Som Helle siger i Dilemma-Dialog, da jeg læser det sammenklippede dilemma højt:

Det kunne man jo selv have skrevet ... jeg kan godt komme hjem efter en rigtig travl vagt og tænke: "Hvorfor gør jeg det her?" Fordi man ikke har kunnet levere den omsorg og den faglighed man gerne vil. (Bilag 8:60)

Også Gitte taler ind i denne udfordring: "... at man nogle gange er så presset på arbejdet, at man ikke kan få lov til at være et ordentligt menneske" (Bilag 7:37). For Gitte handler det i høj grad om at have tid til at lytte til de kommende forældre, se hvem de er og efterkomme deres ønsker. Også Nana oplever at der kan være en svær balancegang mellem: "hvor meget energi jeg skal bruge på sådan noget som journalisering, altså journalføring, i forhold til at være nærværende på stuen" (Bilag 6:22).

### **5.1.1 Social acceleration og præstationssamfund**

Det står tidligt klart i empirien at manglende ressourcer og tidspres spiller en væsentlig rolle i jordemødrenes hverdag. Helle fortæller blandt andet følgende oplevelse:

Jeg har nogle gange stået ... og ikke engang er nået til at føde moderkagen endnu, før der er en [klinisk jordemodersupervisor] der stikker hovedet ind og siger: "Jeg har en med pressetrang herovre, og du er altså den der senest har født." Og man kigger på uret og tænker: "Det er så et kvarter siden der kom et barn ud her. Og nu skal jeg forholde mig til nogle nye mennesker?" (Bilag 8:83)

Det bliver tydeligt at der ikke altid er den nødvendige tid til at færdiggøre et fødselsforløb med en fødende kvinde, inden jordemoderen skal videre til den næste. Og for jordemødrene er forløbet ikke overstået når barnet er kommet ud. Der er både børneundersøgelse, måling af diverse værdier, observation af den nybagte mor, syning osv., som er en del af jordemoderens faglige ansvar (Bilag 6:25, Bilag 8:83). Når Helle er i Kendt Jordemoderordning - og derfor ikke er en del af basisvagterne - så tager sådan et efterforløb gerne 4-5 timer, modsat de to timer der umiddelbart er beregnet i basisvagterne, før fødestuen skal gives videre til den næste fødende (Bilag 8:83). Særligt de erfarne jordemødre i undersøgelsen har en oplevelse af, at denne travlhed ikke var

hverdagspraksis før i tiden. Eller i hvert fald at der også var mulighed for at puste ud efter nogle travle vagter. Gitte udtaler:

Det kan vi godt [have travlt] i de døgn hvor det bare kører på. Men så kræver det faktisk en hel del refleksion og pusten ud i de efterfølgende dage. Og det er det, jeg synes at vores system har glemt. Fordi det synes jeg der var for 20 år siden. Så havde du måske tre travle dage, hvor du bare tonsede derudaf, og så blev der stille. Og så kunne vi ellers sætte os ned og puste ud i sofaen. ... Og det synes jeg der er mindre af nu. (Bilag 7:39)

Den effektivisering og sociale acceleration som synes at gennemsyre samfundet (jf. Hartmut Rosa), synes ligeledes at præge jordemødrenes praksis. Jordemødrenes vagter på fødeafdelingen kører i et højt tempo, hvor der ikke efterlades meget plads til at lande ovenpå de intensive fødselsoplevelser (Bilag 8:83). Når fødestuen skal ryddes hurtigst muligt, for at give plads til den næste fødende, så kan det anses som et udtryk for styringsparadigmet NPM, hvor man med færrest mulige ressourcer ønsker effektive løsninger. Men det er her jordemødrene særligt oplever at blive fanget mellem et krav om sikre og effektive fødsler på den ene side, og så på den anden side at give plads til, at et fødselsforløb tager den tid det nu engang tager. Malene italesætter i Dilemma-Dialog, hvordan hun oplever at den faglige erfaring hun har med fødsler, kan blive udfordret af en udpræget risikotænkning inden for det obstetriske område. Hun oplever at det offentlige søger at centralisere og ensliggøre fødeafdelingerne, hvor man hele tiden tænker: ”Hvad nu hvis? Tingene må ikke gå galt.” (Bilag 8:53). Og det medfører for hende at se, at normalområdet indskrænkes. Som eksempel fremhæver hun hvor lang tid der må gå fra at en kvinde er fuldt dilateret og til babyen skal være født. Her er i dag konkrete standarder, som står i stor modsætning til dengang hun startede som jordemoder for 12 år siden. Dengang var der mere vide rammer for hvor lang tid der måtte gå i en sådan situation, og herved følte Malene sig mere fri til at lede det normale fødselsforløb: ”Det er et kæmpe dilemma, at man har flyttet alle de normale fødsler ind et sted, hvor man kigger med patologiojne” (Bilag 8:53). Helle uddyber, at det netop også bliver problematisk med de lægelige rammer for normalitet, når der ikke er ressourcer, det være sig hænder eller stuer, til at udføre de procedurer, man er forpligtet til (Bilag 8:54).

Og netop denne risikotænkning spiller en central rolle for jordemødrene, som yderligere kan opfattes som værende præget af præstationssamfundets logikker. Malene beskriver hvordan

risikotænkning kan blive en væsentlig stressfaktor, hvis man som jordemoder har en forventning om altid at handle korrekt:

Men hvis man har den der med sig, at man er så bange for at overse noget, eller ikke gøre det helt korrekt rettidigt. Det er jo en kæmpe stressfaktor. Hjernen er jo hele tiden på overarbejde ved hele tiden at skulle tænke: "Hvad nu hvis og hvad nu hvis?" (Bilag 8:62)

Jordemødrene i undersøgelsen oplever en generation af studerende og nyuddannede jordemødre, som har nogle meget høje forventninger til deres egne kompetencer, og som yderligere kan have svært ved at sige højt, når de har brug for hjælp (Bilag 8:58-59). Også Gitte kan genkende at have høje forventninger til sig selv, men som tidligere nævnt er det i høj grad en forventning om, at kunne være et ordentligt menneske når hun er på arbejde. Og hun er ikke bange for at sige højt, når der er noget hun ikke vil være med til:

Jeg har perioder i mit jordemoderliv, hvor jeg har grædt når jeg kørte hjem. Hver eneste gang, så har tårerne trillet ned og jeg har tænkt: "Det var lige ved at gå galt." Og "Shit mand." Men hvad skulle jeg have gjort anderledes, fordi jeg har kun været en mand. Og jeg skulle passe telefonen og jeg skulle passe den fødende, og jeg skulle finde en kollega der kunne komme ind og hjælpe mig. Og der skal så meget til før vi siger fra, for vi er jo sådan nogle pæne piger. Men jeg gør det altså også, også fordi mine unge kolleger har godt af at se, at man faktisk godt kan sige: "Det der, det vil jeg simpelthen ikke være med til." (Bilag 7:38)

I den ovenstående situation bliver det tydeligt at Gitte står i et komplekst dilemma, som i høj grad er en modsætningsfyldt, følelsesmæssig og belastende situation. Lige gyldigt hvad hun vælger at gøre, vil hun sidde tilbage med en følelse af at have handlet forkert, for hun kan ikke ene mand udføre alle opgaverne tilfredsstillende. Men i stedet for at vende disse følelser indad og lade sig æde op af skyld og skam, som Peter Hagedorn-Rasmussen m.fl. italesætter som ofte genkendelige følelser i forbindelse med dilemmaer, retter hun sine frustrationer ud mod systemet. Gitte italesætter for sine ledere, at der er situationer hun ikke vil sættes i fremover.

### **5.1.2 Moralsk stress**

Hvis vi tager Gittes dilemma videre, kan vi undersøge hvordan hendes oplevelser kan ses i lyset af moralsk stress. Når hun kører hjem fra en vagt med tårerne trillende ned ad kinderne, kan der ikke herske tvivl om, at hun befinder sig i en moralsk udfordrende situation. Hun befinder sig her i den

første fase af moralsk stress, den indledende fase. Hendes refleksioner er her med til at afgøre om situationen er etisk forsvarlig, hvilket hun tydeligvis når frem til, at den ikke er. Herefter bliver det tydeligt at Gitte evner at vende frustrationerne udad, og netop det er med til at forhindre at hun ryger over i fase to af moralsk stress, den reaktive stress. Hun siger fra overfor de belastende og etisk uforsvarlige situationer, og derved fastholdes hun ikke i de moralske overvejelser.

Men sådan har det ikke altid været for Gitte: ”Jeg sov ikke de to første år jeg var jordemoder. Jeg sov simpelthen ikke. Og det kan jeg jo se nu. Jeg var da monster-stresset. Over at lave fejl. Over hvad møder jeg ind til?” (Bilag 7:49). Også Nana kan genkende disse bekymringer:

Og jeg kan blive bekymret for, hvis jeg, og det er at trække den langt ud, men hvis jeg ikke får gjort det godt nok, at der er nogle som kan komme efter mig på et eller andet tidspunkt, og sige: ”Hov, det har du heller ikke gjort godt nok” ... Det kan jeg mærke har taget rigtig meget energi, og det har været sådan noget der har været svært at lægge fra mig, når jeg gik hjem igen. (Bilag 6:22-23, Bilag 6:22)

Der er således en masse refleksioner i kølvandet på en vagt som kan fylde hos jordemødrene, knyttet til deres præstationer. Man må ikke lave fejl. Og det er da selvfølgelig nødvendigt at minimere risikofyldte situationer i en praksis som står med liv og død i hænderne. Dog er det interessant at konstatere at dette krav om at handle korrekt og uden fejl, tydeligvis også er en indre logik (jf. præstationssamfundet), som præger jordemødrenes overvejelser omkring praksis.

Helle og Malene taler i Dilemma-Dialog om det nødvendige i at kunne lægge arbejdet fra sig når man går hjem. Malene siger:

Jeg tror jeg er meget pragmatisk. Og man kan nok ikke være i det danske sundhedssystem, hvis man ikke er pragmatiker. Så holder man i hvert fald ikke særlig længe. For hvis det altid skal være den der perfektionistiske tilgang til det, så fylder det når man går hjem. Og så bliver man syg og stresset af: ”Ej, jeg synes ikke jeg gjorde som jeg skulle. Eller jeg burde måske have gjort a i stedet for b, men det var også fordi at (...)” Og det er jo også en overlevelsesstrategi, men jeg gør det så godt jeg kan, når jeg er her. Under de vilkår som nu engang er. Altså. Og så må jeg ligesom bare sige: ”Pfff.” (Bilag 8:55)

For Malene er det en nødvendighed at kunne lægge arbejdet og de etiske udfordringer fra sig når hun har fri, ellers ville hun ikke kunne holde til at være i jobbet som jordemoder. Samtidig er både



Helle og Malene enige om, at man ikke må miste sin empati i arbejdet med mennesker. Man må ikke blive en maskine (Bilag 8:56). Men når man ikke føler man slår til som jordemoder, kommer den lidt kyniske tilgang på banen ifølge Malene:

Men hvis hænderne ikke er der, så var der måske ikke en levende baby. Så i den pragmatik, så kan man godt blive lidt kold. ”Nå ja okay, så kan det godt være de ikke fik amningen til at køre, men de fik en baby. (Bilag 8:60)

Måske er vi her igen ude i en overlevelsesstrategi fra Malenes side, hvor hun reflekterer over sin tilstedeværelse på en fødestue under pressede vilkår. Det kan godt være, at hun ikke i de givne omstændigheder har mulighed for at yde den bedst mulige jordemoderfaglighed, men hendes tilstedeværelse er trods alt bedre end ingen jordemoder. Men står hun for meget i disse situationer, kan også hun ende i den reaktive stress, hvor hun fastholdes i moralske overvejelser:

Men det er klart, når man står i det for meget, så begynder man at stille spørgsmålstejn ved: ”Hvorfor er det jeg har valgt at være jordemoder, når jeg ikke kan give dem det, som hele min pakke giver?” Og det er kæmpe frustrerende. (Bilag 8:60)

### **5.1.3 Deceleration**

De fire jordemødre som deltager i interview og Dilemma-Dialog er alle beskæftiget på en fødeafdeling på den ene eller anden måde. Nana har som den eneste ikke vagter på fødegangen, men arbejder udelukkende i konsultation. Et valg hun har taget, for at få mere ro på sit arbejdsliv (Bilag 6:21). Samtidig har vi at gøre med tre ud af fire jordemødre som i et eller andet omfang har haft brug for at gå ned i tid, sige op eller tage orlov for at kunne holde til at være i faget. Det kan for alles vedkommende ses som et udtryk for det Hartmut Rosa benævner deceleration. Helles valg om at holde orlov, både af private årsager, men også for at få mulighed for at puste ud og holde ”ægte” fri, kan ses som en reaktion på den øgede acceleration, hvor et behov for tilsigtet social deceleration er opstået. Orloven kan anses som et frirum, hvor Helle efterfølgende kan genindtræde i samfundets acceleration. ”Og det har været virkelig godt for mig at skrue lidt ned for tempoet (...) Så det har været sådan lidt en læring i at sætte nogle grænser tror jeg, og det har orlov også hjulpet mig til” (Bilag 8:52). Selvom Helle efter endt orlov vender tilbage til den sociale acceleration i arbejdsmæssig sammenhæng, så oplever hun dog at hun er blevet bedre til at sætte grænser. Blandt andet sørger Helle for ikke at tage for mange ekstravagter (Bilag 8:52).

Nanas valg om at gå ned i tid og udelukkende have konsultationer kan anses som en noget mere dysfunktionel konsekvens af social acceleration end Helles beslutning om orlov. Nana har oplevet stresssymptomer og efter 1½ år som jordemoder: ”der kunne jeg bare ligesom ikke holde til det mere, kunne jeg mærke” (Bilag 6:21). Det fremstår vigtigt for Nana at pointere at hun ikke har været sygemeldt eller decideret stressramt, men alligevel har hun ikke kunnet se andet valg end at gå ned i tid eller helt at sige op: ”jeg har bare været ramt, og synes det har været hårdt arbejde at være der” (Bilag 6:21). Til gengæld mærker Nana nu en ændring i forhold til hvilke værdier hun knytter til sit arbejde:

Min chef ... snakker meget om hvad der skal til, for at jeg kommer tilbage på fødegangen. Og inde i mit hoved er det efterhånden blevet mere til: ”Det kan godt være jeg skal tilbage på fødegangen, men det kan også godt være at jeg skal finde ud af, hvor lidt jeg kan arbejde, for at jeg kan overleve.” Og så have mere tid til noget andet. (Bilag 6:33)

Hvor der fra ledelsens side ligger en forventning om at man selvfølgelig tager vagter på fødegangen når man er jordemoder, så er det pludselig noget andet som får betydning for Nana. Man kan sige at hun så småt gør op med en samfundsmæssig logik der handler om en 37 timers arbejdsuge. Måske er det ikke det rigtige for hende at arbejde 37 timer om ugen, uagtet hvor dette arbejde finder sted.

Gitte har ligesom Helle haft perioder helt uden for arbejdsmarkedet, men har også ligesom Nana valgt at gå væsentligt ned i tid, for at kunne holde til de arbejdsforhold hun møder i sit virke som jordemoder. Også Gitte møder en logik om en 37 timers arbejdsuge:

Og så siger de: ”Vil du ikke op i tid, for du arbejder jo alligevel tit mere?” Så siger jeg: ”Det er jeg ikke interesseret i, for jeg har brug for selv at kunne bestemme.” Og så siger jeg jo også samtidig, at jeg synes jo heller ikke, det er rimeligt, at jeg kun arbejder deltid, fordi at jeg har sådan et følelsesmæssigt hårdt, krævende job, at man ikke kan holde til en fuldtidsstilling. Det synes jeg jo et eller andet sted, at vi som samfund skal kigge på. Hvad skal der til, for at vi kan holde til at arbejde så vi får en ordentlig pension? For lige nu er det jo mig selv der betaler det hele. (Bilag 7:38)

Både Helle, Nana og Gitte betaler således selv for at kunne gå ned i tid, så de kan holde til fortsat at være i deres job. Det bliver her særlig tydeligt at jordemødrene altså ser sig nødsaget til at træffe nogle foranstaltninger for at passe på sig. Som Helle italesætter:

Det handler om, at jeg har været presset så meget, at mit nervesystem ikke har kunnet være med. Og hvis jeg så skal kunne få det godt igen, så kan det godt være det kræver en sygedag ... Og jeg har meldt mig syg på psykisk indikation flere gange, fordi jeg ikke kunne være noget for nogen og jeg tror, at jeg ville ende med en stresssygemelding. (Bilag 8:75)

Ovenstående udtalelse synliggør et nyt dilemma blandt jordemødrene, som også gik igen i spørgeskemaundersøgelsen (jf. metode). Nemlig at en stor del af deres job handler om at være noget for andre, men de er samtidig nødt til at passe på sig selv, hvis de skal holde til at være i faget fremover. Gitte fremhæver at jordemødrene: ”selv har et kæmpestort ansvar i forhold til vores arbejdsmiljø” (Bilag 7:37). Hun har beskæftiget sig meget med udbrændthed og egenomsorg gennem sin karriere, og som hun siger: ”Det er der vi starter [med os selv], hvis vi skal kunne give omsorg” (Bilag 7:37). I praksis er det dog ikke altid så nemt at passe på sig selv. Gitte udtaler endvidere:

Og når min chef så siger: ”Jamen, hvis du kan mærke at du er ved at blive syg, så skal du gå hjem, for vi er ikke interesseret i langtidssygemeldinger.” Så siger jeg: ”Jamen det kan jeg jo ikke, når der kun er en jordemoder til at overtage og der er tre fødende.” ”Jo,” siger hun så, ”Det kan du og det skal du. Så er det op til den jordemoder som er på arbejde at prioritere opgaverne.” Og så siger jeg: ”Jamen hvis det var mig, der var den ene jordemoder, og min kollega gik og jeg havde tre fødende, så ville jeg jo blive syg af det.” (Bilag 7:37)

Det rammer meget præcist ned i den definition af dilemma som Peter Hagedorn-Rasmussen m.fl. arbejder ud fra. Hvor jordemoderen ikke kan gøre det rigtige, uden også at gøre noget forkert. Hvad skal hun prioritere, når hun står i en presset situation uden mulighed for at tilgodese alles behov? Er det de fødende, kollegerne eller sig selv der skal hjælpes først? Eller kan der findes en både-og-løsning. Gitte forsøger netop ved at insistere på at færdiggøre en patient ad gangen, at sætte nogle rammer for sig selv, så hun kan holde til at være i praksis (Bilag 7:38).

Og det er ikke kun i forhold til at være noget for andre i forbindelse med deres arbejde, at jordemødrene kan opleve et stort pres. Som Anders Petersen italesætter i forbindelse med præstationssamfundet, så oplever mange at de indgår i en række forskellige præstationsarenaer. Her kan man både anse familien, venskaber, arbejdet og livet på de sociale medier, som værende områder, hvor individerne har høje forventninger til deres præstationer. Og det er igen med til at

tydeliggøre den kompleksitet og indbyrdes afhængighed der hersker mellem dilemmaerne, som Lewis og Smith også påpeger i deres forskning.

#### **5.1.4 Opsamling**

Her i den første del af analysen ser vi hvordan jordemødrene i undersøgelsen alle genkender følelsen af at stå i et dilemma mellem på den ene side at kunne være tro mod deres jordemoderfaglige værdier, mens de på den anden side oplever at være underlagt nogle snævre rammer for den normale fødsel, samt arbejde under procedurer, som de qua manglende ressourcer kan have svært ved at leve op til. De oplever et samfundsmæssigt ønske om en øget acceleration i fødselsprocessen i effektiviseringens navn. Fødestuer skal hurtigst muligt stå klar til den næste fødende i køen. Samtidig fremstår jordemødrene, særligt de nyuddannede, præget af samfundsmæssige præstationskrav. Høje forventninger til sig selv og en nagende frygt for at begå fejl er kendetegn som er genkendelige for alle jordemødrene i interview og Dilemma-Dialog. Ikke nødvendigvis hos dem selv, men i så fald hos kolleger. Det bliver tydeligt at står jordemødrene for ofte i moralske dilemmaer, hvor de oplever at skulle gå på kompromis med deres moralske integritet og værdier, risikerer de at ende i en reaktiv stressreaktion, hvor de kan opleve at blive fastholdt i moralske overvejelser. Hvis der ikke er udsigt til at forholdene ændrer sig, kan det i sidste ende føre til at jordemoderen ikke længere kan se sig selv i den givne stilling.

### **5.2 Anden gennemlæsning: Fødeafdelingen – sundhedsfagligt tilbud eller uddannelsesmæssig kontekst?**

I første gennemlæsning bliver det tydeligt for mig, at alle fire jordemødre i undersøgelsen på den ene eller anden måde reflekterer over, hvordan det er at være studerende eller nyuddannet jordemoder på en fødeafdeling. Og det bliver qua deres udtalelser tydeligt, at der måske kunne være en kobling mellem netop det at være nyuddannet og udfordringerne med fastholdelse.

#### **5.2.1 Fødeafdelingen som uddannelsesmæssig kontekst**

Ud over at de nyuddannede jordemødre som nævnt har høje forventninger til sig selv, når de kommer ud i praksis, så mener Gitte, at vi som samfund har en afgørende rolle i at forberede de hovedsagelig unge kvinder bedst muligt på den virkelighed, der venter dem efter endt uddannelse:

Og der synes jeg jo også, at vi som samfund svigter, ved at give folk en uddannelse, som de så faktisk ikke magter at bruge når de kommer ud, fordi de ikke er rustet til det system der møder dem. Og at vi som arbejdspladser ikke er dygtige nok til at give dem rum til at udvikle sig og få plantet deres fødder ordentligt. (Bilag 7:48)

Fødeafdelingen spiller ikke kun en rolle efter endt uddannelse. I og med at de jordemoderstuderende er i praktik tre gange á et halvt års varighed, så har afdelingerne allerede under uddannelsesforløbet indflydelse på, hvor godt rustet de nye jordemødre formår at blive. Og her er både Helle og Malene enige om, at det langt fra er det optimale læringsmiljø der præger fødeafdelingen:

Og når man er jordemoderstuderende ude i klinikken, så er det en mesterlære man er ude i. Så lærer man rigtig, rigtig meget at gøre som den jordemoder man går med. Eller i hvert fald tæt på at gøre det hun synes man skal, og så senere hen, så må man finde sin egen vej i det. Men det er endnu sværere hvis det er seks forskellige jordemødre man går med. Og det er jo også et kæmpe problem, for det understøtter jo den usikkerhed man så har, når man kommer ud og er færdig. ... Så det er jo også noget med, hvad er det for et læringsmiljø vi også giver vores studerende. ... For det er ikke sådan, at når Helle har en studerende med, så får hun længere tid til sit forløb end Eva, som ikke har studerende med. (Bilag 8:64-65)

I takt med at fødeafdelingerne er vokset og blevet mere centraliseret, har særligt Malene oplevet, at den manglende kontinuitet i praktikken, som i højere grad vil kunne opnås ved at følges med den samme jordemoder, skaber udfordringer for de studerende. Samtidig forventes du som jordemoder at kunne videreformidle din viden til en studerende sideløbende med at du varetager de øvrige opgaver under fødslen. Og det er ikke længe du som nyuddannet har til at lande i din nye rolle som jordemoder: ”Værsgo. 1 ½ år. Så er du ikke fredet mere. Så skal du have studerende med” (Bilag 8:66). For Helle kan det virke helt absurd, at man allerede efter så kort tid, skal stå med ansvaret for en studerende:

Der er for eksempel en undersøgelse for nogle år siden, der viste at det tog 2-2 ½ år for nyuddannede jordemødre at føle sig sikre i at sy selv. Og hvis det tager 2-2 ½ år ligesom at blive sikker i det, men efter 1 ½ år så skal du faktisk begynde at lære nogen andre det, og have ansvar for at de lærer det de skal. Altså det er jo helt forskruet. (Bilag 8:65)

Den samfundsmæssige tendens til social acceleration og effektivisering synes således også i høj grad at spille ind under uddannelsen. Der er ikke afsat ekstra tid til at sikre et godt læringsfundament for de studerende. Som forholdsvis nyuddannet jordemoder forventes du at kunne håndtere både dit faglige ansvar som jordemoder og at kunne lære fra dig. Igen et eksplicit krav om præstation. Ligeledes har fødeafdelingen en faglig forpligtelse overfor de gravide, samtidig med at den udgør en væsentlig uddannelsesmæssig kontekst for de studerende. Her udtaler Nana også: ”Ja, der er i hvert fald meget man skal navigere i. Og jeg tror i hvert fald selv, at det er noget der vil ændre sig jo mere erfaring jeg får” (Bilag 6:30). Også Malene taler om erfaring som en vigtig parameter for at komme til at trives i jobbet som jordemoder (Bilag 8:88). Og her handler det især om erfaring med at sætte grænser for sig selv. Helle og Malene har følgende dialog:

Helle: Så jeg bliver nødt til at passe på mig selv. Det her er mit arbejde. Og jeg synes, når man kan sætte de der grænser, så bliver det også federe at gå på arbejde. Og man får nogle federe forløb med parrene. Fordi man får forventningsafstemt i virkeligheden. Hvad kan jeg tilbyde og hvordan kan jeg være her for jer. Og de ved hvad de kan få.

Malene: Det er jo lige præcis det der også kommer med erfaringen, Helle, det er jo at man i starten ofrer sig. For det gør man i starten. Og så lærer man, at det kan jeg ikke blive ved med. Og så holder man op, eller også så lærer man, at det kan jeg ikke blive ved med. Jeg må rette ind. (Bilag 8:88)

Det fremgår tydeligt at det kan være en særdeles stor udfordring at stå som nyuddannet jordemoder på en fødestue, og finde balancen mellem at passe på sig selv og samtidig være der 100 % for den fødende, som mange formentlig har en forventning om at de burde være. Ifølge Malene er det her man ofte kommer til at ofre sig, i intentionen efter at leve op til sine faglige værdier. Og enten vælger man at stoppe som jordemoder, eller man finder en anden strategi. For eksempel at man som Helle sætter nogle grænser, som gør at man også kan passe på sig selv. Udfordringen bliver her at navigere i dette dilemma, så man ikke ender med at gå for meget på kompromis på den ene eller anden side, men at man netop kan finde en balancegang, en både-og-løsning, så man ikke bliver ramt af moralsk stress og brænder sammen, fordi man ikke har lyttet til kroppens signaler. Her kan Gitte anses som en god rollemodel. Hun har nogle klare krav til sin arbejdsgiver, som hun netop sætter for at kunne passe på sig selv og samtidig være tro mod sine faglige værdier. Hun har brug for at kunne færdiggøre en patient ad gangen, og hun har brug for at kunne være et ordentligt menneske. Det er med til at sikre at hun kan gå glad hjem fra arbejde (Bilag 7:37,38).

Både Helle og Malene er enige om, at der er stor forskel på de studerende og hvor meget de lærer igennem en praktik. Malene siger: ”De studerende der kan finde ud af at være til stede på stuen, det er jo oftest dem som når at lære rigtig meget, for de skal ikke først lære den der kontakt ting” (Bilag 8:66). Til det svarer Helle:

Og derfor skal jeg for eksempel ikke have de nye studerende, fordi jeg har så svært ved at give noget fra mig, hvis det er nogle som ikke engang kan finde ud af at gå ind og sige hej på en stue. Så bliver jeg, så kører jeg dem bare over. (Bilag 8:66)

På samme måde som at det er en nødvendighed at kunne sætte nogle grænser for sit arbejde, for at passe på sig selv, fremstår det også essentielt at den studerende besidder nogle basale kommunikative færdigheder, for at kunne indgå i relationen med den fødende. At udvikle disse kompetencer kan forekomme meget svært, hvis ikke man har dem med fra start, da det kan medføre, at man som Helle udtaler bliver ”kørt over”. Det kan antages, at det netop er Helles faglige stolthed og ønske om at give de fødende den bedst mulige oplevelse, som gør det svært for hende at lade den studerende få plads, hvis ikke hun fornemmer at deres faglige kompetencer er på et vist niveau. Igen bliver det tydeligt at fødeafdelingen har to funktioner, både som sundhedsfagligt tilbud til de fødende og som uddannelsesmæssig kontekst for jordemoderstuderende, og at det sætter den uddannede jordemoder i et dilemma mellem hvilken funktion der skal tilgodeses, når der er modstridende forhold i spil.

Der synes også at opstå en anden udfordring for den nyuddannede, da: ”det man er uddannet til, er det normale” (Bilag 8:59). Men som det blev tydeligt i første gennemlæsning, så er fødeafdelingen et sted, som er præget af risikotænkning. Et sted hvor man kigger på det normale med patologiojne. Så her kan også opstå en usikkerhed som nyuddannet, hvor man, som Helle udtaler, kan føle:

”Jeg kan ikke noget af det patologiske, jeg kan bare det her.” Og man kan selvfølgelig masser af det andet, men man skal tit bare lige sparre med nogle og have en hjælpende hånd. ... så det er også nogle gange noget med at stå i nogle ting, hvor man faktisk skal huske, at det ikke er det man er uddannet til helt fra starten. At man skal kunne det normale, og så... (Bilag 8:59)

Herved opstår der endnu en udfordring for den nyuddannede, som skal navigere mellem det normale og det patologiske. Og hvis den nyuddannede jordemoder samtidig har høje forventninger til sig selv og måske svært ved at bede om hjælp, som det blev tydeligt i første gennemlæsning, så er det ikke svært at forestille sig, hvilket pres hun må opleve at stå i.

Malene og Helle påpeger dog også, at der er tiltag, som er med til at tage hånd om de studerende i overgangen mellem studie- og arbejdsliv. Mentorkompetenceprogram og supervision, som indgår som en del af graduate forløbet for jordemødre i Region Hovedstaden, er med til at skabe dialog blandt de nyuddannede og giver dem mulighed for at vende de svære ting med en mere erfaren kollega (Bilag 8:77). Desuden er der på jordemoderuddannelsen i København blevet indført et ekstra klinikophold på 7. semester. Her kommer man ud i praktik efter bacheloropgaven er afleveret og inden uddannelsen afsluttes. Malene udtaler:

Jeg kan i hvert fald se en forskel efter man indførte det der 7. semester i klinikken. Hvor man bliver parret med en anden 7. semester, og så har man en jordemoder i ryggen ... I er 80 % af tiden på stuen alene, og jordemoderen er ligesom ude bagved. (Bilag 8:78)

Det fremgår af udtalelserne i Dilemma-Dialog, at både Malene og Helle ser det som en stor fordel, at man både i slutningen af sin uddannelse og i begyndelsen af sit nye virke som jordemoder, enten går sammen to og to med en anden nyuddannet eller har en jordemoder i ryggen, som man kan trække på ved behov. At man på den måde fra fødeafdelingens side tydeliggør, at det er helt naturligt at have brug for sparring og hjælp, kan måske fjerne lidt af det pres som særligt de nyuddannede jordemødre kan opleve at skulle navigere i.

### **5.2.2 Opsamling**

Her i anden gennemlæsning bliver det tydeligt, at særligt nyuddannede jordemødre kan opleve at stå i forskellige dilemmaer, når de efter endt uddannelse slippes løs på en fødeafdeling. Ligeledes står det klart, at fødeafdelingens funktion både som sundhedsfagligt tilbud til gravide, men i lige så høj grad som uddannelsesmæssig kontekst for jordemoderstuderende, er med til at sætte den uddannede jordemoder i dilemmaer, når hun skal navigere imellem fødeafdelingens to funktioner.

Som nyuddannet er der mange refleksioner knyttet til egne kompetencer og evner. Især de faglige kompetencer kræver massiv erfaring fra praksis, før man som jordemoder begynder at føle sig



grundlæggende sikker i sin faglighed. Også det medfører en særlig udfordring, når man som nyuddannet jordemoder efter 1 ½ år skal stå med ansvaret for oplæring af jordemoderstuderende. Igen bliver det tydeligt, hvordan social acceleration spiller ind i fødeafdelingens organisering. Effektivisering og travlhed efterlader ikke meget tid til fordybelse i læringen. Samtidig er der nogle essentielle kompetencer, som er nødvendige at besidde i et eller andet omfang. Både for at få det optimale læringsudbytte af praktikken, men også for at kunne passe på sig selv som nyuddannet jordemoder. At besidde basale kommunikative færdigheder, er en nødvendighed for at kunne indtage rollen som jordemoder. Samtidig er det nødvendigt at kunne sætte grænser for sig selv, så man ikke brænder sammen. Jordemødrene i undersøgelsen oplever en tendens til at nye jordemødre ofrer sig i intentionen om at give parrene den bedst mulige fødselsoplevelse, og netop dette opfatter undersøgelsens jordemødre som en problematisk tendens, hvis man ønsker et bæredygtigt arbejdsliv på fødeafdelingen.

### **5.3 Tredje gennemlæsning: Individualisering og det kollektive**

Vi har nu været igennem empirien i to forskellige gennemlæsninger med hver deres fokus, nemlig dilemmaet *jordemoderfaglighed vs. effektivisering* samt *jordemødrenes refleksioner over fødeafdelingens forskellige funktioner og de udfordringer det kan medføre*. I denne tredje gennemlæsning rettes fokus mod et aspekt, som i de foregående gennemlæsninger er blevet synligt; netop en meget individualiseret tilgang og tankegang omkring de udfordringer man som jordemoder kan møde. Det vil i det følgende afsnit blive uddybet, og sammenholdt med overvejelser omkring en kollektiv dialogbaseret tilgang til de oplevede dilemmaer.

#### **5.3.1 Når jordemødre vender det svære indad**

De fire jordemødre der deltager i interview og Dilemma-Dialog er alle på forskellig vis påvirket af de samfundsmæssige tendenser som knytter sig til præstationssamfundet, som det fremgår af første og anden gennemlæsning. Særlig Gitte fremstår meget bevidst omkring hendes holdninger, og har gennem hele sit arbejdsliv forsøgt at være tro mod sine faglige værdier, som det blev tydeligt i eksemplet under moralsk stress i første gennemlæsning. Men ikke alle kan ligesom Gitte vende deres frustrationer ud mod samfundet og de arbejdsmæssige vilkår. Nana har for eksempel som følge af sine stresssymptomer og deraf nedgang i arbejdstid reflekteret meget over sin berettigelse på en fødeafdeling:

Jeg kan ikke så godt lide at have travlt. Jeg kan bedst lide at have god tid. ... For mig ender det tit i også at tænke over, om det også handler om, om jeg som menneske ikke passer ind i at være jordemoder. ... Der kan jeg godt få en følelse af, at det er mig der ikke kan klare mosten, og at, altså at der er mange ting som er et vilkår, som man bare må lære at være i. (Bilag 6:23-24)

Det er tydeligt at Nana oplever, at det er hende der er noget galt med, når hun ikke trives i de arbejdsmæssige vilkår. Det er hende der ikke passer ind. Hende der ikke kan klare mosten. Når hun siger at hun ikke trives med at have travlt, kan det ret præcist ses som et udtryk for den samfundsmæssige tendens til social acceleration, som hun reagerer på. Men som Nana udtrykker det, så er der bare nogle vilkår som man må lære at være i. *Hun* må således ændre sig, så *hun* passer ind i de arbejds- og samfundsmæssige vilkår og tendenser. Præcis som Petersen og Krogh påpeger, så vil man blot være med til at øge følelserne af egen ansvarliggørelse og utilstrækkelighed, hvis præstationskulturen anses som en individuel problemstilling. Når Nana taler om ”ikke at kunne klare mosten”, kan det i den grad tolkes som et udtryk for utilstrækkelighed. Endvidere siger Nana:

Der er nok noget i mine arbejdsgange, som godt kan effektiviseres på en eller anden måde, men hvor jeg får det sådan når jeg kommer ud fra stuen, så har det taget længere tid end det burde, men hvor jeg egentlig tænker, det er det jeg har gjort. Jeg har fået hende ud at tisse, jeg har målt de værdier, vi har sikret os at baby har ammet, hun har kommet op at stå og hun har det okay. Altså, så det vi på papiret vil have. (Bilag 6:25)

Ovenstående citat viser med al sin tydelighed, hvordan Nana er underlagt et krav om effektivisering og tidsoptimering, men samtidig skal sikre sig at alle procedurer bliver overholdt. Om dette specifikke krav kommer indefra eller udefra, er samfundsmæssigt eller særligt opstået i sundhedsvæsenet, kan være svært at udtale sig om. Men det er tydeligt at Nana tager et stort ansvar på sig, i forsøget på et leve op til den bedst mulige praksis. Hun har høje forventninger til sine egne præstationer. Da jeg spørger Nana hvem der egentlig bestemmer hvor lang tid arbejdsgangene *bør* tage, griner hun lidt og siger at det måske er fordi hun skal videre til en anden arbejdsopgave eller fordi der er sat specifik tid af efter fødslen (Bilag 6:25). Ordet *burde* bliver i ovenstående udtalelse et stærkt udtryk for de normer, som i præstationssamfundet spiller en afgørende rolle blandt individerne.

Gitte mener også at der kan være en tendens til, særligt hos nyuddannede jordemødre, at de vender det indad, når de ikke kan tilbyde det de gerne vil som jordemoder: ”Man synes ikke man slår til. Og man er bange for at lave fejl. Og det er nok mig der er noget galt med” (Bilag 7:48). Og i Dilemma-Dialog italesætter både Helle og Malene at det kræver en enorm bevidsthed og en pragmatisk tilgang til arbejdet, for at undgå at vende det indad. For mange er det noget som skal læres, og først efter at have oparbejdet en vis erfaring, kan jordemødrene i højere grad slippe tankerne om arbejdet og deres egen rolle heri, når de har fri, jf. første og anden gennemlæsning (Bilag 8:55).

### **5.3.2 Dilemma-Dialog som metode til afindividualisering af jordemødrenes oplevede dilemmaer**

Det er nu tydeligt, at der hos jordemødrene kan være en tendens til at vende de svære arbejdsmæssige oplevelser indad, og derfor bliver netop Dilemma-Dialog et interessant koncept. Tanken er, om man på fødeafdelingerne, via øget dialog, kan afindividualisere jordemødrenes oplevelser og skabe et mere kollektivt blik på udfordringerne. Både i interview og i Dilemma-Dialog vender vi dette aspekt, men der fremkommer ikke et entydigt svar på, hvorvidt det vil være attraktivt at skabe et fysisk og psykisk rum til dialog om de oplevede dilemmaer.

Nana, som netop er en af de jordemødre, som i høj grad vender de svære følelser indad, udtaler i interviewet, at hun øver sig i at tale om de udfordrende ting, men: ”Jeg synes faktisk det kan være ret svært at snakke med mine kolleger om det på fødegangen” (Bilag 6:24). Her spiller det også en rolle hvilken relation hun har til sine kollegaer. Nogle er hun tættere med end andre, og ved de tætte relationer går det lettere med at åbne op. Det handler også for Nana om, at der skal være de rigtige rammer om en sådan snak (Bilag 6:24-25). Derfor tænker hun egentlig det kunne være rart, hvis der fra ledelsens side blev skabt et rum, hvor der kunne tales åbent om de dilemmaer jordemødrene oplever. Så det foregik lidt mere struktureret, end de løbende samtaler i vagtstuen. Et afgørende element handler dog for Nana om, at der skal være en tydelighed omkring, hvad medarbejderne kan forvente at få ud af et sådant tiltag. Hun oplever tit, at dialogen om diverse udfordringer ender med, at personalet blot kan konstatere, at det nu engang bare er sådan rammerne er: ”Og det synes jeg er et svært sted at ende den dialog, for så giver det ikke rigtig mening at åbne op for alt det der er svært, hvis vi så bare i sidste ende, at det så er en kamel vi bare skal sluge” (Bilag 6:24).

Også Gitte er ikke ubetinget begejstret ved tanken om mere dialog koordineret af ledelsen:

Det er sådan, at jeg har udledt sådan en allergi overfor personalemøder, så jeg kommer ikke rigtig til dem. ... Så undgår jeg at komme der, hvor dialogen bliver taget, for jeg synes, det kan godt virke som noget man har gentaget i 20 år, uden at der kommer noget ud af det. ... Når man først slipper sådan en dialog løs, så går timerne også rigtig hurtigt. Så derfor er der ikke så meget dialog på vores personalemøder, så det er ikke der det sker. Det sker mere i vagtstuen. Og så sker det jo med dem man er trygge ved. (Bilag 7:39)

Der er således to aspekter i Gittes udsagn, som minder om Nanas overvejelser. For det første oplever Gitte at der ikke rigtig kommer noget ud af tage dialogerne, for det ændrer alligevel ikke på rammerne. Dette aspekt kunne vi koble sammen med Habermas og hans forståelse af systemets kolonisering af livsverdenen. Fødeafdelingen kan anses som værende en del af samfundets systemverden, fordi den i høj grad er underlagt politik og økonomi, og derfor styres i udpræget grad af magt og penge. Men der indgår jo selvsagt stadig mennesker i denne organisering, og vi kan derfor ikke blot skære livsverden ud af fødeafdelingens ligning. Men livsverdenens kommunikative handlen, hvor individerne gennem dialog og refleksion søger at skabe en større forståelse for hinanden, efterlades ikke meget plads i systemets logikker, netop som Gitte oplever når der ikke kommer noget ud af dialogerne. Igen spiller tidsaspektet en rolle. Hvis dialogen skal have mulighed for at udfolde sig, så kræver det tid. Tid der ikke er tilgængelig i fødeafdelingens effektiviseringslogik, og derfor er der ifølge Gitte ikke meget dialog på personalemøderne. For det andet bliver de svære samtaler ifølge Gitte taget med de kolleger man er tryggest ved. Denne snak finder sted i vagtstuen, og altså ikke i et mere formelt forum. På trods af ovenstående, ser Gitte dog en stor vigtighed i, at man fastholder dialog blandt medarbejderne, men at man i høj grad er bevidst om hvad og hvordan man italesætter sine oplevelser. For eksempel havde de for cirka syv år siden særdeles travlt på afdelingen og manglede mange jordemødre. For nogle jordemødre skal der ikke meget til, før denne fortælling vækkes til live:

Vi kan hurtigt lidt komme ind i den der historie med, at nu er vi tilbage til hvordan det var dengang. Og der er jeg i hvert fald meget bevidst om at stoppe op og sige: ”Vi kan selv være med til at fortælle en anden historie.” Vi kan lige prøve at sige: ”Puha, det var hårdt i dag, med hvordan var det egentlig sidste gang [sidste vagt]? (Bilag 7:40)

Her er Gitte samtidig meget bevidst om, at der kan være meget forskelligartede oplevelser, alt efter hvilke vagter man har deltaget i: ”Det kan godt ske, at det er din opfattelse. Men måske har du ikke været her, når der var travlt. Du skal i hvert fald ikke fortælle mig, at jeg ikke har haft travlt” (Bilag 7:39). Her handler det ifølge Gitte i høj grad om at respektere hinanden og de oplevelser man hver især kan stå med. Og netop i denne livsverdenskontekst spiller dialogen en afgørende rolle, for at kunne få den nødvendige indsigt i sine kollegers oplevelser og for at medarbejderne derved kan opnå gensidig anerkendelse for hinanden (jf. teori afsnit). Helle mener ligeledes at det er af stor betydning, at denne dialog og respekt for den enkeltes oplevelser også bliver prioriteret fra ledelsens side: ”At man også bliver hørt i det der er svært. Og anerkendt i det” (Bilag 8:77).

I Dilemma-Dialog bringer Helle og Malene supervision på banen flere gange. Helle har som forholdsvis nyuddannet taget del både i supervision og et mentor-kompetence-program. Sidstnævnte oplevede hun ikke at få så meget ud af, men at have supervision med andre nyuddannede var meget givende:

Fordi det for mig som nyuddannet var rigtig godt at høre, hvad de andre lavede... af fejl, skal man måske ikke sige. Men hvad de ligesom stod med af tanker efter forløb, og hvad de stod med af tanker på en fødestue og i forhold til privatliv og hvordan: ”Har I gode tips til det der efter nattevagterne?” (Bilag 8:77)

Malene udtaler ligeledes om supervision:

Og man kan sige, at det er jo rigtig, rigtig fint for mange, for det giver jo et sammenhold og en følelse af, at der er et sted, hvor man enten kan læsse af eller lytte og tænke: ”Ja, det har jeg faktisk også oplevet, det hende den anden siger. Det var egentlig meget rart at blive bekræftet i.” (Bilag 8:57)

Det er tydeligt at Helle og Malene netop i supervisionen oplever en mulighed for at dele deres oplevelser og tanker med kollegerne, og derved også oplever at de ikke nødvendigvis står helt alene med de svære følelser og tanker. Måske kan supervision og den medfølgende åbenhed være med til, at de nyuddannede jordemødre oplever en større indre accept, i forhold til at de ikke behøver at præstere perfekt altid, eller skal kunne klare alting selv. Når de hører at der er andre som også kæmper med lignende oplevelser og tanker, bliver det måske mere legalt at række ud efter en hjælpende hånd.

Ifølge Gitte handler det kollektive aspekt ikke kun om gensidig anerkendelse og forståelse for sig selv og hinanden. Det handler også om, at man gør udfordringerne på fødeafdelingen til en fælles sag på fagforeningsniveau:

Der er mange, der ikke vil være med til at arbejde under de vilkår vi har. Men fordi det er sådan et tungt system at slå imod. De gør det ikke til en fælles sag på fagforeningsniveau. Og lad os lave om på strukturen. De melder pas på egne vegne, og så stopper de. Og det får vi jo ikke flere jordemødre af. (Bilag 7:48)

Og netop Nana, som kæmper med at finde ud af, hvad der skal til, for at hun kan skabe sig et bæredygtigt arbejdsliv på fødeafdelingen, er fuldt ud bevidst om, at hun risikerer at blive en del af den kedelige statistik, hvor hver tredje nyuddannede jordemoder inden for få år søger væk fra faget:

Jeg kan simpelthen ikke lide det der, fordi jeg jo er bange for, at jeg bliver en del af statistikken. Og så ved jeg godt, så burde vi jo bare kigge på tendensen, men jeg kommer til at føle at, at det også bare er fordi jeg ikke kan finde ud af at blive der. (Bilag 6:29)

Så selvom Nana godt er bevidst om, at der er nogle vilkår på fødeafdelingerne, som spiller ind på udfordringerne med at fastholde nyuddannede jordemødre ude i afdelingerne, så kan hun alligevel ikke slippe tanken om, at det er hende, der er noget galt med, når hun ikke kan lære at trives i sin praksis som jordemoder. Præcis som også Gitte påpeger, når de nyuddannede melder pas på egne vegne og stopper i faget.

### **5.3.3 Opsamling**

Her i tredje gennemlæsningen står det klart, at særligt nyuddannede jordemødre kan have en tendens til at vende de svære følelser indad, som kan opstå når de står i dilemmaer i arbejdsmæssig kontekst. Det kan være en oplevelse af, at det er dem der er noget galt med, når de ikke uden videre kan præstere det, de tror der forventes af dem, og som de forventer af dem selv. Præstationskulturen bliver herved en individuel problemstilling, som den enkelte selv har ansvaret for at tilpasse sig. Om man via øget dialog på fødeafdelingerne, kan afindividualisere jordemødrenes oplevelser og skabe et mere kollektivt blik på udfordringerne, er der ikke et entydigt svar på. For flere af jordemødrene i undersøgelsen virker det ikke umiddelbart tillokkende med yderligere dialog iværksat fra ledelsens side. Det kræver tid, for at dialogen kan udfolde sig. Og det kræver at

jordemødrene får mulighed for indflydelse, hvis ikke dialogen blot skal ende i, at de alligevel ikke har noget at skulle have sagt. For jordemødrene i Dilemma-Dialog fremstår supervision som et godt initiativ, hvor man som jordemoder, særlig nyuddannet, får mulighed for at dele oplevelser og tanker med kolleger, og derved ikke føler at man står helt alene med de svære følelser. Når man oplever at der er andre som kæmper med de samme ting, og ser en accept af, at man gerne må bede om hjælp, bliver det sandsynligvis nemmere selv at række ud efter hjælp i en presset situation.

## **6.0 Diskussion**

Vi har nu været igennem tre gennemlæsninger af interviews og Dilemma-Dialog. De tre gennemlæsninger har med hver deres fokus fremhævet elementer ved jordemødrenes oplevede dilemmaer i deres arbejde, som på forskellig vis kan kobles sammen med præstationsfundets tendenser og social acceleration. I det følgende afsnit vil jeg diskutere udvalgte elementer i relation til analysen, for derigennem at nuancere de fremkomne resultater.

### **6.1 Fastholdelsesovervejelser**

Gennem analysen bliver det tydeligt, at jordemødrene kan opleve at stå i en række dilemmaer i deres praksis, som kan have særdeles store konsekvenser for både deres faglige handlemuligheder, men i lige så høj grad for deres psykiske trivsel. Når der opstår en ubalance mellem krav/forventninger og ressourcer i arbejdet, kan det opleves som et psykosocialt pres og i sidste ende føre til udbrændthed (jf. specialets placering indenfor kritisk arbejdslivsforskning). Og der ses da også en genkendelighed mellem udtalelserne i denne undersøgelse og undersøgelsen udført af CASA omkring jordemødrenes psykiske arbejdsmiljø og helbred. I begge undersøgelser er der jordemødre, som ser sig nødsaget til at arbejde på nedsat tid, og jordemødrene oplever en begrænset indflydelse på kvalitetsniveau og arbejdstid og tempo. Som nævnt i indledningen, ligger løsningen på sin vis lige for. Øgede ressourcer, bedre løn og større medindflydelse på organiseringen af arbejdet, ville sandsynligvis skabe bedre trivsel blandt de ansatte på fødeangene. Indtil dette aktualiseres, kan følgende overvejelser, måske hjælpe til at jordemødrene i højere grad trives og ønsker at holde fast i deres ansættelse på fødeafdelingerne:

### **6.1.1 Kendt Jordemoderordning – at varetage jordemoderfaglige opgaver indenfor hele sit virksomhedsområde**

Et væsentligt aspekt ved jordemoderprofessionen i dag, handler om at jordemoderens virksomhedsområde kan anses for at være blevet indskrænket. Både fordi man, som det blev tydeligt i analysen, har placeret de normale fødsler i en patologisk ramme, men også fordi, at kun jordemoderen kan varetage selve fødslerne. I dag har man erstattet jordemoderen med andre professioner i mange funktioner i relation til graviditet og fødsel (Bilag 8:82). Tidligere udgjorde jordemødrene for eksempel også en væsentlig del af personalet på barselsgangen, men er i dag hovedsagelig erstattet af sygeplejesker. Også fødselsforberedelse er mange steder ikke særlig højt prioriteret. Jordemoderen arbejder således primært i den mest akutte fase, og det kan medføre empatitræthed, da jordemoderen sjældent når ned i arousal (Bilag 8:82). For mig at se, bliver netop denne tendens relevant at se nærmere på, hvis vi skal arbejde hen mod øget trivsel og derigennem fastholdelse af jordemødrene. Når Helle i Dilemma-Dialog taler godt om Kendt

Jordemoderordning, så kan det netop ses som et udtryk for, at hun dér får større mulighed for at bruge den tid, hun finder nødvendig på det enkelte fødselsforløb. Hun kan opbygge relationer til parrene, og hendes praksis består af flere forskellige elementer, herunder konsultationer, og ikke blot det hårde arbejde på fødegangen. Måske er det netop en mulighed at kigge nærmere på jordemødrenes ansættelser, så man sammensætter en pakke, hvor jordemødrene får mulighed for at arbejde inden for hele deres virksomhedsområde, måske i Kendt Jordemoderordning, for at undgå udbrændthed.

### **6.1.2 Uddannelse – hvad skal der til?**

Gennem analysen er der vokset en følelse frem i mig. En følelse af, at det er en særlig personlighedstype, som egner sig bedst som jordemoder. En person som evner at passe på sig selv i en presset hverdag, kan bevare sin empati, besidder gode kommunikative færdigheder og formår både at lære og lære fra sig, samtidig med at det jordemoderfaglige niveau opretholdes. En hel masse kompetencer, som allerede under uddannelsen er nødvendige at besidde i en eller anden grad, for at få det optimale læringsudbytte (jf. anden gennemlæsning). Man kan diskutere om det er et uddannelsesmæssigt ansvar at ruste de nyuddannede til at passe på sig selv, i det krævende job det er at være jordemoder. Eller er det måske i højere grad et samfundsmæssigt ansvar, som begynder allerede i folkeskolen og på ungdomsuddannelsen, at børn og unge rustes til at være en del af præstationssamfundet uden mental mistrivsel til følge? Samtidig er der en udfordring med de



studerende, som først skal lære at være til stede på fødestuen, præsentere sig mm. At udvikle disse kompetencer er meget svært, hvis ikke man har det med fra start, og det kan medføre at man, som Helle udtaler, bliver ”kørt over”. Er der mon behov for at der ses nærmere på ansøgenes erfaringsgrundlag inden de optages på jordemoderstudiet? Eller er det noget der kan skabes plads til også at lære i praktikken? Med tanke på at man under uddannelsen primært lærer om det normale ved en fødsel, men at man efter endt uddannelse skal arbejde i et sundhedsvæsen, som kigger på fødslen med patologibriller på, er uddannelsen så god nok til at ruste jordemødrene til det job de står i bagefter? Det være sig både i forhold til faglige og personlige kompetencer.

### **6.1.3 Er det individerne eller systemet der må tilpasse sig?**

Når jeg i ovenstående afsnit taler om den mængde af kompetencer, som jordemødre og jordemoderstuderende nødvendigvis må besidde, så udtrykker det endnu engang de tendenser, man som individ er underlagt i præstationssamfundet. Her er endnu en række krav til individet, om at præstere i et eller andet omfang. For nogle kommer disse kompetencer måske mere eller mindre naturligt, mens andre skal arbejde hårdere for at erhverve sig kompetencerne. Uanset hvor let eller svært det er for det enkelte individ, så er det alt andet lige en individuel opgave, som også analysen tydeliggør. Så selvom jeg med Dilemma-Dialog forsøger at afindividualisere jordemødrenes syn på dilemmaerne, så bliver det tydeligt, at der er en lang række normer og logikker i præstationssamfundet, som spiller ind på individernes tilgang, refleksioner og handlinger. Et eksempel på en logik i samfundet, som jordemødrene møder i deres virke, handler om arbejdstid. De er bevidste om der eksisterer en norm om 37 timers arbejdsuge. At det er mest ”rigtigt” at arbejde 37 timer. Tre ud af fire jordemødre i undersøgelsen, samt over halvdelen af jordemødre generelt, arbejder på nedsat tid (Christensen & El-Salanti, 2006). Så man kan stille spørgsmålstegn ved, om arbejdstidslogikken trænger til at blive udfordret. Så det ikke er det enkelte individ, som ikke magter at arbejde det korrekte antal timer, men at man i højere grad kan skabe en form for accept af, at det måske er helt okay at arbejde færre timer. Et væsentligt aspekt for jordemødrene handler dog om den uretfærdighed der er i, at de netop vælger at arbejde færre timer, som følge af pressede arbejdsforhold, og derved selv betaler den økonomiske pris det koster, at passe på sig selv og undgå sygemelding.

## 6.2 Dilemma-Dialog – et udviklingsperspektiv

Når Peter Hagedorn-Rasmussen m.fl. arbejder med begrebet dilemmatænkning, så er det netop for at skabe et rum for at udforske andre logikker end de umiddelbart gældende (Hagedorn-Rasmussen et al., 2022:45). Ligeledes kunne Dilemma-Dialog være et redskab til at forstyrre de vant tankemønstre, og således skabe aktionsforskningens nødvendige frirum med plads til nye tanker og ideer. Men at nå dertil i processen, må forventes at kræve mere tid, end hvad der på en enkelt session kan nås. Som det også tydeliggøres i tredje gennemlæsning, spiller tidsaspektet en særdeles stor rolle, når det handler om hvorvidt dialoger tages i et fælles forum. Det er således relevant at genoverveje rammerne for Dilemma-Dialog, og videreudvikle konceptet, så det både bliver tydeligt for medarbejderne hvad de konkret kan forvente der kommer ud af seancen, men også at man skaber nogle rammer, for eksempel med samtalekort med definerede cases ud fra dilemmaerne, som kan være med til at strukturere processen. Det synes dog stadig essentielt at medarbejderne medinddrages i de enkelte dele af forløbet, så det bliver deres egne, oplevede dilemmaer der bringes i spil. Et andet aspekt ved Dilemma-Dialog, som synes relevant at fremhæve, handler om det kollektive blik på udfordringerne. Det er vigtigt at tydeliggøre, at det ikke handler om, at man skal have det samme syn på udfordringen eller en fælles forståelse, men at man gennem dialogen får opbygget en respekt for hinandens oplevelser, også selvom medarbejderne ikke har samme syn på situationen.

## 6.3 Samfundsperspektivet

Jeg vender nu blikket tilbage til indledningen og de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, som går igen på tværs af omsorgsfagene inden for den offentlige sektor. Her blev det tydeligt, at det ikke kun er på fødeafdelingerne, at vi landet over mangler personale. Og kigger vi frem i tiden, så står vi som samfund overfor en særdeles stor udfordring, med øgede ældre- og børnetal og derved et endnu større behov for faglært personale (Damvad, 23.04.21). Jeg anser dette speciale som en eksemplarisk undersøgelse af, hvad der kan være på spil i den offentlige sektor, når det er svært at holde på personalet. De enkelte dilemmaer kan variere fra fag til fag, men som Nana Vaaben m.fl.s artikel om moralsk stress viser, så står både politi, folkeskole og ældrepleje overfor lignende udfordringer (Vaaben et al., 2023). Medarbejderne gør sig, som følge af moralsk stress, overvejelser om, hvorvidt de kan blive i deres fag, uden at gå for meget på kompromis med deres menneskelige værdier og faglige integritet. Og det er netop hvad jeg også selv har oplevet på egen krop i mit tidligere virke som pædagog. Selvom dilemmaerne er forskellige, har jeg gennem undersøgelsen

mærket en dyb personlig resonans i de fremkomne udtalelser, som er med til at tydeliggøre, at der her er tale om en tendens, som går på tværs af mange forskellige fag inden for den offentlige sektor.

Det står klart gennem dette speciale, at vi har at gøre med komplekse problemstillinger. Og hvis vi vender helt tilbage til den eftermiddag i februar, hvor forskere gennem dialog med hinanden talte om det moderne arbejdsliv og konceptet Quiet Quitting, så er der ikke et entydigt svar på, hvorfor dette arrangement kunne tiltrække så mange tilhørere. Men vi kan konstatere, at der i det moderne arbejdsliv, måske særligt inden for den offentlige sektor, er nogle arbejdsvilkår og rammer, som ikke udelukkende bidrager med trivsel for medarbejderne. Og at den enkelte medarbejder i forsøget på at passe på sig selv, kan føle sig nødsaget til at opsiges en stilling, de egentlig gerne så sig selv fortsætte i. Netop derfor er det nødvendigt at vi får sat fokus på denne udfordring. Det handler ikke kun om, at vi skal fastholde medarbejderne på de enkelte afdelinger. Det handler i endnu højere grad om, at vi som samfund skal kigge nærmere på, hvordan vi kan sikre et godt arbejdsmiljø. Et arbejdsmiljø hvor der er plads til den enkelte, men samtidig er en kollektiv tilgang til opgaver og udfordringer. Og måske handler det netop også om at se denne udfordring som et dilemma, hvor det ikke skal være en enten-eller-løsning, men både-og. Så man faktisk kan gå på arbejde og være i trivsel på samme tid.

## **7.0 Konklusion**

Dette speciale har, via en kvalitativ undersøgelse, rettet fokus mod jordemødrenes oplevede dilemmaer i deres praksis. Med udgangspunkt i en dilemmabaseret dialogisk metode har formålet været at skabe indsigt i jordemødrenes oplevede udfordringer, for at kunne diskutere mulige fastholdelsesovervejelser i forlængelse heraf.

Et vigtigt aspekt for undersøgelsen har været at inddrage jordemødrene gennem store dele af projektet, og derfor er mit empiriske materiale indhentet gennem uformelle samtaler, spørgeskema, interview og mit koncept Dilemma-Dialog. Dilemma-Dialog er inspireret af Peter Hagedorn-Rasmussen m.fl.s metodologi dilemmatænkning og derigennem også aktionsforskningstraditionen. Intentionen har været, udover at skabe øget indsigt i jordemødrenes oplevede dilemmaer, at danne mulighed for at jordemødrene gennem dialog med hinanden, kan søge at bryde en samfundsmæssig tendens til at vende de svære følelser i forbindelse med dilemmaer indad. Ved på denne måde at

danne fundament for en mere kollektiv tilgang til udfordringerne i jordemødrenes praksis, kunne metoden måske være med til at skubbe til de udprægede individualiseringstendenser, der gør sig gældende i det Anders Petersen betegner præstationssamfundet.

Selve analysen er inspireret af en rhizomatisk analyseform, og indeholder tre gennemlæsninger af empirien, med hver deres fokuserede snit. Første gennemlæsning tydeliggør hvordan jordemødre oplever at stå i et dilemma mellem at leve op til deres forståelse af jordemoderfaglighed og samtidig navigere i effektivisering af tid og opgaver. Jordemødrene beskriver, hvordan de oplever snævre rammer for den normale fødsel. Og når de samtidig skal leve op til en række lægeligt fastsatte procedurer, men mangler ressourcerne hertil, bliver de udfordret. Jordemødrene oplever et samfundsmæssigt ønske om øget social acceleration, som præger deres arbejdsgange på fødeafdelingerne. Fødestuer skal hurtigst muligt være klar til den næste i køen. Samtidig præger samfundets præstationstendenser særligt de nyuddannede jordemødre. De har høje forventninger til sig selv, og en nagende frygt for at begå fejl fylder ofte i deres tanker. Det bliver tydeligt, at hvis jordemødrene for ofte står i moralske dilemmaer, hvor de i effektiviseringens navn oplever at skulle gå på kompromis med deres moralske integritet og jordemoderfaglighed, så risikerer de at ende med en reaktiv stressreaktion. Her kan de opleve at blive fastholdt i moralske overvejelser. Hvis ikke der er udsigt til at forholdene ændrer sig, kan det medføre at jordemødrene ser sig nødsaget til at forlade en stilling, de som udgangspunkt gerne ville fortsætte i.

I anden gennemlæsning bliver det tydeligt, at særligt nyuddannede jordemødre kan opleve at stå i forskellige dilemmaer, når de efter endt uddannelse skal udfolde deres faglighed på en fødeafdeling. Ligeledes står det klart, at fødeafdelingens funktion både som et sundhedsfagligt tilbud til gravide, men i lige så høj grad som en uddannelsesmæssig kontekst for jordemoderstuderende, er med til at sætte den uddannede jordemoder i dilemmaer, når hun skal navigere imellem fødeafdelingens to funktioner. Som nyuddannet jordemoder gør man sig mange overvejelser om egne evner og kompetencer, og det bliver tydeligt, at det kræver massiv erfaring, inden man som jordemoder føler sig sikker i sit fag. Dette er med til at skabe en særlig udfordring, når man som forholdsvis nyuddannet jordemoder, efter blot 1 ½ års arbejde, også står med ansvaret for oplæring af jordemoderstuderende. Igen ser vi hvordan effektivisering spiller ind i fødeafdelingens organisering, og der efterlades ikke meget tid til fordybelse i læringen. Det kan være svært for jordemoderen både at sikre et godt læringsforløb for den studerende, sideløbende med at kvaliteten

af det sundhedsfaglige tilbud til de gravide opretholdes. Det bliver tydeligt, at det kræver særlige kompetencer, at få det optimale læringsudbytte af praktikperioderne. At kunne indtage rollen som jordemoder kræver basale kommunikative færdigheder, samt en evne til at sætte grænser for sig selv, så man ikke brænder sammen. Jordemødrene i undersøgelsen ser en tendens til, at de nyuddannede jordemødre ofrer sig i bestræbelsen på at give parrene den bedst mulige fødselsoplevelse. Dette er en særdeles problematisk tendens, hvis man ønsker et bæredygtigt arbejdsliv på fødegangen og vil sikre at medarbejderne ikke flygter fra faget.

I tredje gennemlæsning står det klart, at særlig nyuddannede jordemødre kan have en tendens til at vende de svære følelser, som kan opstå når de står i dilemmaer i arbejdsmæssig kontekst, indad. Det bliver tydeligt at der kan være en tendens til individualiseret tilgang til udfordringerne, og jordemødrene tager ansvaret på sig, når de ikke uden videre kan præstere det de tror der forventes af dem og som de forventer af sig selv. Om øget dialog på fødeafdelingerne kan være en metode til at afindividualisere jordemødrenes oplevelser og i stedet skabe et mere kollektivt blik på udfordringerne, er der ikke et entydigt svar på. Dialog kræver tid og medindflydelse, hvis det ud fra jordemødrenes perspektiv skal føre til forandringer. To elementer, som jordemødrene allerede oplever at, der er for lidt af i deres hverdag. Jordemødrene i Dilemma-Dialog har dog gode erfaringer med supervision, hvor man særligt som nyuddannet jordemoder har mulighed for at dele oplevelser og tanker med kolleger. Derved kan følelsen af at stå alene med de svære tanker mindskes. Når man oplever at der er andre som kæmper med de samme ting, og ser en accept af, at man gerne må bede om hjælp, bliver det sandsynligvis nemmere selv at række ud efter hjælp i en presset situation.

Gennem specialet står det klart, at jordemødrene kan opleve at stå i en række dilemmaer i deres praksis, som kan have særdeles store konsekvenser for både deres faglige handlemuligheder, men i lige så høj grad for deres psykiske trivsel. Når der opstår en ubalance mellem krav/forventninger og ressourcer i arbejdet, kan det opleves som et psykosocialt pres og i sidste ende føre til udbrændthed. I og med at en tredjedel af de nyuddannede jordemødre allerede inden for få år efter endt uddannelse søger væk fra fødeafdelingen, er det særdeles relevant at overveje hvilke fastholdelsesmuligheder der kan fremhæves i relation til de oplevede dilemmaer. Helt grundlæggende vil øgede ressourcer, bedre løn og større medindflydelse på organiseringen af arbejdet, sandsynligvis bidrage til bedre trivsel blandt de ansatte på fødegangene. Derved øges også

sandsynligheden for at jordemødrene holder fast i deres ansættelse på fødeafdelingerne. Desuden kunne der med fordel kigges nærmere på jordemødrenes virksomhedsområde. Jordemødrenes primære funktion i dag er på fødegangen og derved i det akutte felt. Ved at sammensætte jordemødrenes ansættelser, så de får mulighed for at udfolde sig inden for hele deres virksomhedsområde, for eksempel gennem Kendt Jordemoderordning, kunne man sandsynligvis være med til at skabe et mere balanceret arbejdsliv og mindske risikoen for udbrændthed.

Formentlig vil også en mere kollektiv tilgang til de oplevede udfordringer på fødeafdelingerne medvirke til, at jordemødrene ikke i lige så høj grad vender de svære følelser indad. Hvis de i stedet, via dialogen med kolleger og ledelse, kan se de oplevede dilemmaer som et udtryk for strukturelle omstændigheder, kunne det lette ansvarsfølelsen og den moralske stress, som kan medføre at jordemødrene i sidste ende ser sig nødsaget til at forlade deres job. Kampen om bedre vilkår for jordemødrene, er bedst kæmpet i fællesskab.

Herudover kan der med fordel kigges nærmere på forudsætningerne omkring jordemoderuddannelsen. Har de jordemoderstuderende de fornødne kompetencer til at kunne indgå i en praksis, som både er en uddannelsesmæssig kontekst og et sundhedsfagligt tilbud til gravide? Og når jordemødre gennem deres uddannelse primært beskæftiger sig med det normale fødselsforløb, kan det være en stor udfordring at lande i et sundhedssystem, som kigger på fødslen med patologibriller på. Er uddannelsen god nok til at ruste jordemoderstuderende til det job der venter dem på den anden side?

Dette speciale kan anses som en eksemplarisk undersøgelse af de udfordringer et omsorgsfag kan stå overfor i det moderne samfund, og hvor særligt den offentlige sektor har svært ved at holde på personalet. For at sikre at vi også i fremtiden har medarbejdere til at varetage et højt fagligt niveau indenfor omsorgsfagene, bør vi som samfund kigge nærmere på, hvordan vi sikrer et godt arbejdsmiljø. Et arbejdsmiljø hvor der er plads til den enkelte, men hvor der samtidig er en kollektiv tilgang til opgaver og udfordringer. Og måske handler det netop også om at se denne udfordring som et dilemma, hvor det ikke skal være en enten-eller-løsning, men både-og. Så man faktisk kan gå på arbejde og være i trivsel på samme tid.

## 8.0 Litteraturliste

- Alvesson, M. (2003). *Methodology for close up studies – struggling with closeness and closure*. I: Higher Education. Nr. 46. s. 167-193.
- Abildstrup, U. (2020). *Det er et fælles ansvar, at vi ikke går ned med stress*. Jordemoderforeningen. Årg. 2020. Nr. 06. Lokaliseret d. 24. marts 2023: <https://jordemoderforeningen.dk/tidsskriftsartikel/det-er-et-falles-ansvar-at-vi-ikke-gaar-ned-med-stress/>
- Akselvoll, M. Ø. (2022). *Det grænseløse forældreskab*. Dansk Psykologisk Forlag. 1. udgave. 2. oplag.
- Andreasen, K. (2022). *Fald i danskernes arbejdstid kan gå ud over vækst og velfærd*. KL. 13. december 2022. Lokaliseret d. 23. februar 2023: <https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2023/2023-1/fald-i-danskernes-arbejdstid-kan-gaa-ud-over-vaekst-og-velfaerd/>
- Beck, U. (1997). *Risikosamfundet – på vej mod en ny modernitet*. Hans Reitzels Forlag. 3. oplag. s. 123-152.
- Bille, S. S. B. (2022). *Giver det mening? En fødemodtagelse i forandring*. 9. semester opgave. Læring og forandringsprocesser. Aalborg Universitet.
- Bladt, M. (2012). *Frirum og værksteder*. I: Duus, G., Husted, M., Kildedal, K., Laursen, E. & Tofteng, G. (red.) (2012). *Aktionsforskning – en grundbog*. Samfundslitteratur. 1. udgave.
- Bondo, L. (2003). *Leder: Jordemoder søges*. Jordemoderforeningen. Årg. 2003, nr. 11. Lokaliseret d. 22. februar 2023: <https://jordemoderforeningen.dk/tidsskriftsartikel/leder-jordemodre-soges/>
- Bondo, L. & Egelund, M. (2008). *Professionsudvikling hos jordemødre – ser de frem, tilbage – eller ser de ud? En analyse af fortælling, legitimitet og ledelse i relation til jordemødres professionsudvikling*. Masterafhandling. CBS. Lokaliseret d. 21. februar 2023: [https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58416390/samlet\\_udgave\\_af\\_masterafhandling\\_080107.pdf](https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58416390/samlet_udgave_af_masterafhandling_080107.pdf)
- Bramming, P. & Andersen, V. (2019). *Selvledende organisering*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne. 1. udgave.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.). 2020. *Kvalitative metoder – en grundbog*. Hans Reitzels Forlag. 3. udgave. 1. oplag.
- Bruun, J.E. & Clausen, T. (2022) *Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ). En undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø på danske arbejdspladser*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København 2022. Lokaliseret d. 24. februar 2023: <https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=cb0ddcb7-7222-436c-a35c-61a7e6e1a489>

- Bupl. (17.1.2023). *13 fakta om pædagogmangel*. Lokaliseret d. 1. marts 2023: <https://bupl.dk/politik-og-presse/maerkesager/13-fakta-om-paedagogmangel>
- Campbell, S. M.; Ulrich, C. M. & Grady, C. (2016). *A Broader Understanding of Moral Distress*. I: *The American Journal of Bioethics*. 16(12). s. 2-9.
- Christensen, J.M. & El-Salant, N. (2006). *Jordemødre på deltid og overarbejde – En spørgeskemaundersøgelse af jordemødrenes arbejdsforhold og psykiske arbejdsmiljø*. Center for Alternativ Samfundsanalyse. Lokaliseret d. 24. marts 2023: <https://casa-analyse.dk/wp-content/uploads/2016/09/2006-Jordem%C3%B8dre-p%C3%A5-deltid-og-overarbejde.-en-sp%C3%B8rgeskemaunders%C3%B8gelse-af-jordem%C3%B8drenes-arbejdsforhold-og-psykiske-arbejdsmilj%C3%B8.pdf>
- Dalsgaard, L. & Jørgensen, H. (2016). *Forvaltnings-moderniseringer og offentlige ansattes etikproblemer*. I: Dauer Keller, K. (red.). *Organisatorisk dannelse. Ethiske perspektiver på organisatorisk læring*. Aalborg Universitetsforlag.
- Damvad (23.04.21). *Behovet for velfærdsuddannede i 2030 – Prognose fordelt på landsdele*. Damvad Analytics. Lokaliseret d. 6. juni 2023: <https://xn--danskeprofessionshjskoler-xtc.dk/wp-content/uploads/2021/05/Damvad-Final-07-05-2021.pdf>
- Danmarks Statistik (dst). (15.02.2022). *Kvinder i Danmark fik generelt lidt flere børn i 2021*. Nyt fra Danmarks Statistik. Nr. 48. Lokaliseret d. 25. april 2023: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=36311>
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). (2018). *Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred*. Lokaliseret d. 1. marts 2023: <https://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-tal/Arbejdsmiljo-og-helbred-i-Danmark>
- DR. (27.2.2023). *TV Avisen: Mangel på mandskab*. Lokaliseret d. 1. marts 2023: [https://www.dr.dk/drtv/se/tv-avisen\\_-mangel-paa-mandskab\\_370946](https://www.dr.dk/drtv/se/tv-avisen_-mangel-paa-mandskab_370946)
- Ekman, S. (2022). *Giftig gæld og udpint velfærd*. Hans Reitzels Forlag.
- Elling, B. (2021). *Kritisk teori*. I: Fuglsang, L., Olsen, P. B. & Rasborg, K. (2021). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne*. Samfundslitteratur. 3. udgave. 4. oplag.
- Eriksen, E. O. & Weigård, J. (2003). *Kommunikativt demokrati – Jürgen Habermas' teori om politik og samfund*. Hans Reitzels Forlag. Bergen 1999. Oversat til dansk i 2003.
- Giddens, A. (1996). *Modernitet og selvidentitet*. Hans Reitzels Forlag. 1. udgave. 9. oplag. s. 26-47.
- Graversen, G. (1999). *Forskning i arbejdslivet: Tilbageblik og fremtidsvisioner*. Tidsskrift for arbejdsliv. 1. årgang. 1. nr. Lokaliseret d. 3. marts 2023: <http://www.workinglife.info/ta99-1-7.pdf>
- Gräs, J. L. (2019). *Fagforeningsformænd: Velfærdssamfundet lider*. Kristeligt Dagblad. <https://www.etik.dk/fagforeningsformaend-velfaerdssamfundet-lider#>



- Hagedorn-Rasmussen, P., Clausen, T., Abildgaard, J. S., Aust, B., Grønvad, M. T., Lund, H. L. & Thomsen, R. (2021). *Psykosocialt arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser: En kortlægningsrapport*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København 2021.
- Honneth, A. (2006). *Kamp om anerkendelse*. Hans Reitzels Forlag. Frankfurt am Main 1992. Oversat til dansk i 2006. Lokaliseret d. 23. marts 2023: [https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/77718890/Kortl\\_gning\\_PARA\\_FINAL.pdf](https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/77718890/Kortl_gning_PARA_FINAL.pdf)
- Hagedorn-Rasmussen, P., Mac, A., Lund, H. & Thomsen, R. (2022). *Dilemmatænkning – lærende respons på arbejdsmiljøet*. I: Tidsskrift for Arbejdsliv. 24. årg. Nr. 4. s. 43-58
- Hansen, A. M., Jakobsen, A., Kamp, A., Nielsen, B. S., Nielsen, K. T. (red.). (2021). *Arbejdslivet i kritisk perspektiv – Problemstillinger og tendenser*. Frydenlund Academic. 1. udgave, 1. oplæg.
- Henningsen, I. & Søndergaard, D. M. (2000). *Forskningstraditioner krydser deres spor – kvalitative og kvantitative socio-kulturelle empiriske forskningsmetoder*. I: Kvinder, Køn og Forskning. Nr. 4. s. 26-38.
- Høyen, M. & Brinkkjær, U. (2018). *Videnskabsteori for de pædagogiske professionsuddannelser*. Hans Reitzels Forlag. 2. udgave. 1. oplæg.
- Jordemødre for Ligeløn. (u.d.). *Jordemødre for ligeløn*. Lokaliseret d. 8. marts 2023: <https://www.jordemodreforligeløn.dk/mere>
- Jørgensen, G. & Kjeldset, A. (2002). *Flugt fra jordemoderfaget*. Jordemoderforeningen. Årg. 2002, nr. 03. Lokaliseret d. 22. februar 2023: <https://jordemoderforeningen.dk/tidsskriftsartikel/flugt-fra-jordemoderfaget/>
- Kamp, A. (2002). *Mening i arbejdet. For lidt, for meget, til forhandling?* I: Tidsskrift for Arbejdsliv. 4. årg. Nr. 2. s. 8-27.
- Kamp, A. Lund, H. & Hvid, H. (2009). *Tid, belastning og fællesskab i det grænseløse arbejde*. Psyke & Logos nr. 30. s. 612-631. Lokaliseret d. 3. februar 2023: <https://tidsskrift.dk/psyke/article/view/8759/7331>
- Khawaja, I. (2018). *Rhizomatisk analyse – belonging, muslimskhed og fællesskab som eksempel*. I: Böttcher, L., Kousholt, D. & Winther-Lindqvist, D. (red.). (2018). *Kvalitative analysemetoder – med eksempler fra det pædagogiske felt*. Samfundslitteratur. 1. udgave.
- Kjeldset, A. (2003). *Lup på medlemmerne*. Jordemoderforeningen. Årg. 2003, nr. 11. Lokaliseret d. 22. februar 2023: <https://jordemoderforeningen.dk/tidsskriftsartikel/lup-paa-medlemmerne/>
- Korsgaard, B, Risør, C. & Sparre, M. (2020). *Fra drømmejob til afsked med arbejdet på sygehuset*. Årg. 2020. Nr. 06. Lokaliseret d. 23. marts 2023: <https://jordemoderforeningen.dk/tidsskriftsartikel/fra-drommejob-til-afsked-med-arbejdet-paa-sygehuset/>

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview*. Hans Reitzels Forlag. 3. udgave. 3. oplæg.
- Københavns Universitet (KU). (16.01.12). *Overenskomstændringer i arbejdstiden 1900-2010*. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier. Lokaliseret d. 25. april 2023: [https://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok\\_2012/Arbejdstid\\_i\\_OK\\_1900-2010.pdf](https://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok_2012/Arbejdstid_i_OK_1900-2010.pdf)
- Lewis, M. W. & Smith, W. K. (2023). *Today's most critical leadership skill: Navigating Paradoxes*. *Leader to leader*. Vol. 2023 (107). s. 12-18.
- Lind, L. E. (2021a). *Hvad er løsningerne?* I: Tidsskrift for Jordemødre. Årg. 2021. Nr. 03. Lokaliseret d. 8. marts 2023: <https://jordemoderforeningen.dk/tidsskriftsartikel/hvad-er-losningerne/>
- Lind, L. E. (2021b). *Hver tredje jordemoder forlader fødegangen efter få år*. Årg. 2021. Nr. 03. Lokaliseret d. 23. marts 2023: <https://jordemoderforeningen.dk/tidsskriftsartikel/hver-tredje-jordemoder-forlader-fodegangen-efter-faa-aar/>
- Ludvigsen, M. B. (2022). *Mangel på sygeplejersker på hver anden afdeling*. Udgivet d. 6.9.2022. Lokaliseret d. 1. marts 2023: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/mangel-paa-sygeplejersker-paa-hver-anden-afdeling>
- Nickelsen, N. C. (2009). *Interventionsforskning og forførelse på en barselsgang*. I: Tidsskrift for Arbejdsliv. 11. årg. Nr. 4. s. 52-68.
- Nielsen, K. A. (2021). *Aktionsforskningens videnskabsteori*. I: Fuglsang, L., Olsen, P. B. & Rasborg, K. (red.). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne*. Samfundslitteratur. 3. udgave. 4. oplag.
- Nielsen, R. S., Gundelach, P. & Frederiksen, M. (2017). *Baggrund*. I: Nielsen, R. S., Gundelach, P. & Frederiksen, M. (2017). *Survey: Design, Stikprøve, Spørgeskema, Analyse*. Hans Reitzels Forlag.
- Pejtersen, Lean. (2022). *Her er der ingen, der græder om fredagen*. Harpyie. 1. udgave. 1. oplag.
- Petersen, A. (2016). *Præstationssamfundet*. Hans Reitzels Forlag. 1. udgave. 2. oplag.
- Petersen, A. & Krogh, S. C. (2021). *Præstationskultur*. Århus Universitetsforlag.
- Pihl-Thingvad, S. (2012). *Ledelse af vidensarbejdere – Selvledelse og psykisk arbejdsmiljø*. I: Dansk Sociologi. Vol. 23. s. 49-77.
- Professionshøjskolen Absalon. (5.6.2022). *Mange ansøgere til nye uddannelser*. Lokaliseret d. 8. marts 2023: <https://phabsalon.dk/om-absalon/nyheder-og-presse/nyheder-og-presse/mange-ansoegere-til-nye-uddannelser>
- Region Hovedstaden. (2.2.2022). *Nyuddannede jordemødre skal have en tryk start på arbejdslivet*. Lokaliseret d. 1. marts 2023: <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/nyuddannede-jordemodre-skal-have-en-tryk-start-pa-arbejdslivet?publisherId=3111258&releaseId=13642711>

- Rosa, H. (2014). *Fremmedgørelse og acceleration*. Hans Reitzels Forlag. 1. udgave. 6. oplag.
- Stormhøj, C. (2006). *Poststrukturalismer – videnskabsteori, analysestrategi, kritik*. Forlaget Samfundslitteratur. 1. udgave.
- Sundhedsstyrelsen (sst). (2022). *Danskernes Sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2021*. Version 1.0. Lokaliseret d. 1. marts 2023:  
[https://www.regioner.dk/media/20944/sundhedsprofilen\\_2021\\_020322\\_low.pdf](https://www.regioner.dk/media/20944/sundhedsprofilen_2021_020322_low.pdf)
- Tidsskrift for Arbejdsliv. (2022). *Mere metodisk mangfoldighed i arbejdslivsforskningen*. 24. årg. Nr. 4. s. 5-9.
- Tynell, J. (2002). *Det er min egen skyld – nyliberale styringsrationaler inden for Human Ressource Management*. I: Tidsskrift for Arbejdsliv. 4. årg. Nr. 2. s. 7-24.
- Togsverd, L & Aabro, C. (2021). *Pædagogers faglighed – fortællinger i nyere dansk forskning*. Dansk Pædagogisk Tidsskrift. Nr. 1. Lokaliseret d. 7. februar 2023:  
<https://dpt.dk/temanumre/2021-1/paedagogers-faglighed-fortaelinger-i-nyere-dansk-forskning/>
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (ufm) (20.03.2023). *Ansøgere og optagne fordelt på køn, alder og adganggrundlag*. Lokaliseret d. 25. april 2023: <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/grundtal-om-sogning-og-optag/ansogere-og-optagne-fordelt-pa-kon-alder-og-adgangsgrundlag>
- Vaaben, N., Olesen, K. G. & Davy, S. L. G. (2022). *Mængder og mønstre i kvalitative arbejdslivsundersøgelser*. I: Tidsskrift for Arbejdsliv. 24. årg. Nr. 4. s. 10-25.
- Vaaben, N., Olesen, K. G. & Gylling, M. (2023). *Should I stay or should I go? Moralsk stress som push-faktor i politi, folkeskole og ældrepleje*. I: Tidsskrift for Arbejdsliv. 25. årg. Nr. 1. s. 10-27.

## **9.0 Bilagsoversigt**

Bilag 1 – Spørgeskemaundersøgelse

Bilag 2 – Svar fra spørgeskemaundersøgelse

Bilag 3 – Interviewguide

Bilag 4 – Samtykkeerklæring

Bilag 5 – Invitation til Dilemma-Dialog

Bilag 6 – Transskription af interview med jordemoder Nana

Bilag 7 – Transskription af interview med jordemoder Gitte

Bilag 8 – Transskription af Dilemma-Dialog med jordemødrene Helle og Malene