

Rammeaftale om løn- og arbejdsforhold m.v. for jordemødre i kendt jordemoder- ordning (KJO) i Region Midtjylland



Dato 08-12-2023

Sagsbehandler Tine Wilsøe

TineHusom.Wilsoe@stab.rm.dk

Tel. +4540235933

Sagsnr. 1-13-7-46-23

Side 1

Aftalen er indgået i henhold til aftale om lokal løndannelse og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler mellem Jordemoderforeningen og Region Midtjylland. Det enkelte fødested kan tilrette lokale aftaler for punkterne 2 og 4.

1. Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter jordemødre, som indgår i funktionen kendt jordemoder-ordning i Region Midt.

Jordemødrene er i alle forhold, som ikke konkret er fraveget i denne aftale eller øvrige lokalaftaler, omfattet af overenskomsten mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Jordemoderforeningen (33.21) og øvrige aftaler indgået mellem parterne.

2. Målgruppen

En kendt jordemoder-ordning varetager omsorgen for ca. 150 fødende pr. år med størst mulig ligelig fordeling over året (~12 ½ pr. mdr.).

Kendt jordemoder-ordning tilbydes som udgangspunkt den primære målgruppe af gravide, som bliver fastlagt i overensstemmelse med sundhedsplanens målsætning, men det vil være op til de enkelte fødesteder efter dialog med de enkelte tillidsrepræsentanter at fastlægge de præcise kriterier samt aftale antal gravide/fødende i ordningen og eventuelle udvidelser af målgruppen ud fra lokale hensyn. Kriterierne kan løbende tilpasses ændrede forudsætninger på de enkelte fødesteder.

3. Oprettelse af teams

Et team består af 3 jordemødre, ansættelse er baseret på frivillighed i forhold til at være kendt jordemoder.

4. Arbejdsopgaver i kendt jordemoder-ordning

Ledelsen lokalt definerer og beskriver i dialog med TR hvilke opgaver, der skal udføres i kendt jordemoder-ordning, herunder relationerne til det faste beredskab.

Eksempler på arbejdsopgaver for kendt jordemoder teams:

I konsultationen:

- Forebyggende graviditetsundersøgelser, herunder behovsundersøgelser Forældre- og fødselsforberedelse
- Efterfødselssamtaler
- Telefonkonsultationer

Rådighedstjeneste/opkald:

- Fødsler, herunder også hjemmefødsler
- Akut ambulante kontakter og tilsyn
- Akut kald til fødegangen (se under back up)
- Efterfødselspakker for ambulante førstegangsfødende i hjemmet.

Møder mv:

- Undervisning/team træning
- Temamøder/supervision
- Personalemøder
- Kontaktjordemoder for studerende
- Tillidshverv

Timerne for akut teamtræning og personalemøder lægges som timer i det faste beredskab, men KJO skal planlægge skema, så alle i teamet kan deltage på de planlagte dage.

Teammøder og evt. supervision planlægges på det enkelte fødested i samarbejde med ledelse og TR. Møder og supervision prioriteres, så telefonen kan slukkes under deltagelse.

Når en jordemoder i kendt jordemoder-ordning er på fødegangen og passer en af sine egne fødende, indgår pågældende i dagligdagen som enhver anden jordemoder, dvs. vedkommende tager ex. også telefonen, samarbejder med øvrige jordemødre, tilser gravide i modtagelsen, hvis vedkommende er den, der har bedst tid på det pågældende tidspunkt mv.

5. Ansættelse

Jordemødrene i kendt jordemoder-ordning ansættes som udgangspunkt i stillinger på fuld tid, heraf hidrører i alt 30 timer i kendt-jordemoder teamet og 7 timer i fast beredskab.

Der kan i særlige tilfælde efter ønske fra den enkelte jordemoder og efter konkret vurdering aftales deltids ansættelse i overensstemmelse med Region Midtjyllands Personale-/Livsfase politik, dog kan man som kendt jordemoder ikke være ansat på mindre end 32 timer.

6. Løn

Jordemødrene i kendt jordemoder-ordning aflønnes efter følgende model:

- Basisløn / grundløn
- Centralt og lokalt aftalte tillæg
- Flexibilitetstillæg (funktionstillæg) på kr. 18.000 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018 niv.) for fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Et ulempetillæg på 16 % af jordemoderens samlede løn i forhold til KJO-funktionen, dvs. 30 timer, som ydes for arbejde på særlige tidspunkter (aften, nat, weekend og sh-dage) i KJO-funktionen.

Det er valgfrit for den kendte jordemoder, om hun ønsker at konvertere ulempetillægget til afspadsring svarende til 5 timers afspadsring og dermed have færre timer i det faste beredskab, eller om hun ønsker tillægget udbetalt. Ændringer i forhold til dette skal godkendes af ledelsen og skal varsles 3 mdr. før.

Tillidsrepræsentanten orienteres løbende om, hvem der afspadserer, og hvem der får udbetalt tillægget.

Alle tillæg er pensionsgivende og følger de til enhver tid gældende satser i overenskomsten, p.t. 14,42 %.

Funktionsløn og ulempetillæg ydes ureduceret i forhold til deltidsbeskæftigelse, da KJO delen af ansættelsen altid ligger fast (30 t/ugen).

7. Telefon m.v.

Samtlige jordemødre i ordningen får stillet vagttelefon (mobiltelefonordning) til rådighed.

Tablet stilles til rådighed for alle teams til dokumentation ved hjemmebesøg.

8. Befordringsgodtgørelse

Der ydes befordringsgodtgørelse for tjenstlig kørsel efter de til enhver tid gældende regler i Region Midtjylland.

Kørsel til udekonsultationer, hjemmefødsler og hjemmebesøg er tjenstlig kørsel, hvortil der ydes kørselsgodtgørelse i henhold til de til enhver tid gældende regler, jf. overenskomstens 5 16, stk. 1. Hvis udekonsultationen ligger, så jordemoder har længere til konsultationsstedet end til det faste tjenestested fra sin bopæl, gives tid svarende til den ekstra køretid. Timerne lægges ind i planen i det faste beredskab.

Der ydes som udgangspunkt ikke godtgørelse for befordring mellem hjem og tjenestested. Der ydes dog befordringsgodtgørelse ved

tilkald i forbindelse med rådgivningsvagt, jfr. arbejdstidsaftalens S 18 stk. 4, dog for maksimalt 40 km hver vej. Ved tilkald i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 6.00, har jordemoderen ret til at benytte betryggende befordringsmulighed, f.eks. taxa, efter nærmere aftale med ledelsen.

9.Arbejdstid

Det enkelte team tilrettelægger selv deres arbejdstid under hensyntagen til de beskrevne arbejdsopgaver. Jordemødrene fordeler selv deres vagter (3-4 dage? eller en uge i træk?) Dvs. man arbejder i gennemsnit hver 3. weekend. Under graviditet anbefales det af arbejdsmiljømæssige hensyn, at man planlægger med 3-4 dage i træk.

Side 4

Den konkrete arbejdstilrettelæggelse f.s.v.a. vagter udenfor kendt jordemoder-ordning følger de aftaler og den praksis, der er på arbejdspladsen. Hvis man har valgt at afspadsere tillæg, tilføjes ikke yderligere weekendarbejde i det faste beredskab.

Teamet planlægger selv antal konsultationer pr. uge, som dækkes af de jordemødre, som ikke har vagten.

Arbejdstidens tilrettelæggelse sker under hensyntagen til Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn samt aftale om hviletid og fridøgn indgået mellem Danske Regioner og Jordemoderforeningen.

Normtimerne betragtes som nedskrevet med 9 søgnehellidage, og disse betragtes som afviklet i frihedsperioderne.

Jordemødrene fører registreringer af opkald i vagterne, samt evt. fravær i app`en (sygedage, barns 1. og 2. sygedag), samt på seddel hos supervisorerne af hensyn til fordeling af kommende akut kald.

Overenskomst-mæssig eller bevilget frihed på enkelte dage (feriedage, omsorgsdage m.v). - registreres som 1/5 af den ugentlige ansættelsestimenorm.

Opkald tælles fra jordemoderen kaldes, indtil fødestedet forlades og registreres som det reelle tidsforbrug pr. påbegyndt time.

Telefonopkald registreres og opgøres med den reelle tid, dog minimum 15 minutter pr. telefonsamtale dag/aften (kl 7-23) og 30 minutter pr. samtale nat (23-7). Telefonopkald, der fører direkte til aftale om at mødes med fødende/gravide på fødegangen, registreres ikke, men tæller i opkaldstimer.

Arbejdstidsopgørelsen indrapporteres løbende efter nærmere aftale med ledelsen, og anvendes bl.a. til at evaluere og evt. justere den aktuelle arbejdsmængde/-tyngde i ordningen.

Den samlede effektive tjeneste, incl. konsultationer, må max. udgøre 48 timer pr. uge pr. team i gennemsnit.

Normperioden er et år, men der sker opgørelser for 12 uger ad gangen pr. team, hvor arbejdsmængden, -tyngden og -fordelingen i teamet afdækkes, så eventuelle justeringer kan foretages fremadrettet. Opgørelserne fremsendes snarest efter udløbet af 12 ugers perioden til TR. Eventuelle justeringer sker efter dialog mellem TR og, de kendte jordemødre og ledelsen.

10. Ferie

Jordemødrene afvikler ferie efter ferieaftalen. Ferie afvikles i friuger, og jordemødrene dækker selv hinanden ind. Timerne i det faste beredskab registreres, når de afholdes. Resten afvikles hver måned over hele året med 12,5 ferietimer i arbejdstilrettelæggelsen.

Det skal angives og aftales på forhånd, hvilke uger der er ferie og dermed nyder den særlige beskyttelse. Planlægning af ferien sker sammen med nærmeste leder.

6. ferieuge kan vælges afholdt eller udbetalt.

11. Ekstra tjenester

Jordemødrene i kendt jordemoder-ordning kan på lige fod med alle øvrige jordemødre tilbyde at tage ekstravagter i planlagte friperioder. Ekstravagter aflønnes efter overenskomstens almindelige regler. Den enkelte kendte jordemoder har mulighed for selv at tilbyde sig til et evt. ekstra akut kald i vagten, altså hvis hendes akutte kald allerede har været brugt. Dette honoreres med overarbejde.

12. Hviletid og fridøgn

Arbejdstiden tilrettelægges efter gældende regler for fridøgn og hviletid.

Det faste beredskab og kendt jordemoder-ordning bistår hinanden ved behov for hviletid, travlhed mv, dvs. man er hinandens backup-systemer.

Det faste beredskab agerer backup for KJO-jordemødrene, når kendte jordemødre har ret til eller behov for hviletid. Ligeledes i perioder, hvor teamet er midlertidigt lukket pga. sygdom eller ved sammenfald af fødsler.

De kendte jordemødre agerer back up for fast beredskab, hvis der opstår spidsbelastninger på fødeafdelingen. Her kan en vagthavende KJO-jordemoder tilkaldes (akut kald). En kendt jordemoder kan max. kaldes til 1 akut kald pr. måned pr. jordemoder.

Akut kald honoreres med normal timebetaling pr. påbegyndt time. Jordemoderen vælger selv i situationen om timerne ønskes udbetalt eller afspadseret i fast beredskab.

Det vil næppe være muligt i denne rammeaftale at beskrive alle tænkelige variationer for opkald med ret til eller behov for hviletid, hverken for den enkelte vagt eller for belastning flere vagter i træk. **Derfor vil dialog mellem den kendte jordemoder og supervisor være helt nødvendig.** Følgende gælder dog som hovedregel (hvis kendte jdm ikke kan gå hjem svarende til "ret til", så honoreres som overarbejde):

Jordemødrene har ret til at afholde 11 timers hviletid efter 16 timers effektiv arbejdstid.

Jordemødrene har ret til at afholde 11 timers hviletid efter kald 23-07.30.

Hvis jordemoder er kaldt på arbejde mellem kl. 23- 4, så kan man afløses efter senest 9 timer. (eks. kaldt kl. 2.00, kan gå hjem senest kl. 11.00. Herefter ret til 9 timers hviletid)

Afsluttes et fødselsforløb midt nat, har jordemoder ret til 9 timers hvil (eks. kaldt kl. 22-03.00, giver ret til at hvile til kl.12)

Hviletid gælder fra jordemoder forlader arbejdspladsen.

13. Sygdom

Ved længerevarende sygdom i kendt jordemoder-ordning vurderer ledelsen i samarbejde med teamet, om vi kan finde midlertidig afløser/vikar, eller om det bliver nødvendigt i perioder at lukke teamet ned.

14. Opsigelse og udtræden af ordningen

Rammeaftalen kan opsiges lokalt af begge parter med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

I forhold til den enkelte jordemoder gælder de sædvanlige varslingsregler, hvis en stilling enten nedlægges eller undergår så væsentlige ændringer, at pågældende ikke er forpligtet til at fortsætte i stillingen. Det anses i den forbindelse ikke for væsentlig ændring, hvis den kendte jordemoder må flytte team, men vedbliver at være kendt jordemoder.

Jordemødrene i kendt jordemoder-ordning kan med 3 måneders varsel til udgangen af måneden vælge at fratræde funktionen som kendt jordemoder og vende tilbage til det faste beredskab med uændret timetal.

Ved evt. akut opståede behov for at udtræde af ordningen, f.eks. af familiemæssige årsager kan udtræden ske med kortere eller uden varsel efter nærmere aftale med ledelsen, jfr. også Region Midtjyllands Livsfasepolitik.

Ved akut lukning af et team af organisatoriske årsager skal den kendte bevare KJO tillæg i hele sin varslingsperiode. Planlægning af vagter i det faste beredskab varetages under hensyntagen til allerede planlagt skema.

Denne aftale træder i kraft pr. 1/1 2024.

15. Evaluering af aftalen

KJO aftalen evalueres efter behov fra enten ledelse eller TR.

Dato 23/12-23

For Jordemoderforeningen



Dato 2.1.2024

For Region Midt


