

# Rammeaftale

om

## **løn- og arbejdsforhold m.v. for jordemødre i kendt jordemoder-ordning (KJO)**

**indgået i henhold til aftale om lokal løndannelse og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler mellem Jordemoderforeningen og Region Midtjylland**

### **Aftalens dækningsområde**

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

Jordemødrene er i alle forhold, som ikke konkret er fraveget i denne aftale eller øvrige lokalaf-taler, omfattet af overenskomsten mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Sundhedskartellet for ikke-ledende personale og øvrige aftaler indgået mellem parterne.

### **Målgruppen**

Det forventes, at en kendt jordemoder-ordning varetager omsorgen for max. 144 fødende pr. år med størst mulig ligelig fordeling over året.

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.

### **Oprettelse af teams**

Et team består af 3 jordemødre, medmindre andet aftales lokalt.

Det aftales lokalt, hvor mange teams der oprettes, idet det herved er forudsat, at der opret- holdes en acceptabel balance i forhold til det faste beredskab.

Bemandingen af teams er baseret på frivillighed.

### **Arbejdsopgaver i kendt jordemoder-ordning**

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

Eksempler på arbejdsopgaver, der kan varetages af lokale teams:

- I konsultationen
  - Forebyggende graviditetsundersøgelser, herunder behovsundersøgelser.
  - Forældre- og fødselsforberedelse.
  - Efterfødselssamtaler.
  - Hjemmebesøg til gravide, der ønsker at føde hjemme.
  - Telefonkonsultationer.

- Rådighedstjeneste/opkald
  - Fødsler
  - Akut ambulante kontakter og tilsyn
  - Akut kald til fødegangen
  - Hjemmefødsler
  - Efterfødselspakker for ambulante førstegangsfødende i hjemmet.
  
- Møder m.v.
  - Team-møder
  - Personalemøder
  - Undervisning
  - Efteruddannelse
  - Tillidshverv

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 eksempelvis også telefonen, samarbejder med øvrige jordemødre, tilser gravide i modtagelsen, hvis vedkommende er den, der har bedst tid på det pågældende tidspunkt o.s.v.

### **Ansættelse**

Jordemødrene i kendt jordemoder-ordning ansættes som udgangspunkt i faste stillinger på fuld tid.

Tidsbegrænsede ansættelser anvendes alene i forskellige afløsningssituationer, f.eks. i forbindelse med sygdom og barsel blandt jordemødre i kendt jordemoder-ordning. Der kan i særlige tilfælde aftales tidsbegrænset ansættelse i andre situationer.

Efter ønske fra den enkelte jordemoder, kan ledelsen i overensstemmelse med Region Midtjyllands Personale-/Livsfasepolitik og rammeaftalen om deltidsansættelse efter en konkret vurdering imødekomme ønsket om en kortere arbejdstid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten på det pågældende tjenestested.

### **Løn**

Jordemødrene i kendt jordemoder-ordning aflønnes efter følgende model:

- Basisløn / grundløn
- Centralt og lokalt aftalte tillæg
- Funktionstillæg på kr. 8.500 kr. i 06-niveau i årligt grundbeløb for fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Fra 1. oktober 2016 er tillægget 10.000 kr. i 06-niveau.
- Et ulempetillæg på 16 % af jordemoderens samlede løn i forhold til KJO-funktionen. Tillægget ydes for arbejde på særlige tidspunkter (aften, nat, weekend og sh-dage) i KJO-funktionen.

Der er i ordningen indregnet afspadsering af ulempetillægget for arbejde på særlige tidspunkter (aften, nat, lørdage og søgnehellidage). Ulempetillægget konverteres til afspadsering, jfr. modellen i bilag 1. Den ansatte og ledelsen kan aftale, at der i stedet sker udbetaling af ulempetillægget. Tillidsrepræsentanten orienteres løbende om, hvem der afspadserer og hvem der får udbetalt tillægget.

De jordemødre, der ved indgåelse af denne aftale som ulempetillæg havde et lokalt aftalt kronetillæg, som overstiger procenttillægget, opretholder kronetillægget som en personlig ordning indtil procenttillægget vil udmønte et højere tillæg. Herefter har de ret til ved henvendelse til lønkontoret at overgå permanent til procenttillæg fra næstkommende 1. i måneden.

Alle jordemødre som nyansættes efter aftalens indgåelse oppebærer procenttillæg.

Alle tillæg er pensionsgivende og følger de til enhver tid gældende satser i overenskomsten, p.t. 13,37 %.

Alle tillæg er baseret på fuldtidsbeskæftigelse og reduceres forholdsmæssigt ved ansættelse på deltid.

Ved indtræden i fuldtids 3'er-ordning beregnes det præcise timeantal for den kendte jordemoder i det faste beredskab ud fra beregningsmodellen i bilag 1.

#### **Telefon m.v.**

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

iPad eller bærbar PC stilles til rådighed for alle teams til dokumentation ved hjemmebesøg.

#### **Befordringsgodtgørelse**

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

Kørsel til udekonsultationer, hjemmefødsler, fødsler på andet sygehus og hjemmebesøg er tjenstlig kørsel, hvortil der ydes kørselsgodtgørelse i henhold til de til enhver tid gældende regler, jf. overenskomstens § 16, stk. 1.

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

Der ydes dog befordringsgodtgørelse ved tilkald i forbindelse med rådighedsvagt, jfr. arbejdstidsaftalens § 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.

Jordemoderen udfylder og afleverer løbende køresedler efter nærmere aftale med ledelsen.

#### **Arbejdstid**

Det enkelte team tilrettelægger selv deres arbejdstid under hensyntagen til de arbejdsopgaver, som ledelsen lokalt har defineret og beskrevet. Jordemødrene fordeler selv deres vagter (1-2-3-4 dage eller en uge i træk). D.v.s. man arbejder i gennemsnit hver 3. weekend.

Den konkrete arbejdstilrettelæggelse f.s.v.a. vagter udenfor kendt jordemoder-ordning følger de aftaler og den praksis, der er på arbejdspladsen.

Den ugentlige konsultation dækkes af 2 jordemødre, og den 3. har vagten, d.v.s. konsultationerne skal teamet altid selv dække.

Hvis timerne til møder, teamtræning, mv. er medregnet i timeforbruget (se bilag 1), er man forpligtet til at deltage, medmindre man afholder ferie eller afvikler hviletid. I særlige tilfælde kan afvigelser herfra aftales med ledelsen, hvor det vil blive aftalt, hvornår jordemoderen kan tilbyde at arbejde i stedet.

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

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

Jordemødrene er forpligtet til at føre daglige registreringer af arbejdstiden, rådighedstjeneste, effektiv tjeneste, opkald, hviletid, fridøgn, feriedage omsorgsdage, sygedage, barns 1. og 2. sygedag, seniordage, kursusdeltagelse, deltagelse i personalemøder, fravær i f.m. varetagelse

af tillidshverv m.v.

Registreringsform m.v. fastlægges lokalt.

Overenskomstmæssig eller bevilget frihed – ferie, sygedage 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 effektive tjeneste i rådighedsvagterne må maksimalt udgøre 5 timer i gennemsnit pr. vagtdag for et team.

Konsultationstimerne på konsultationsdage må maksimalt udgøre 2 x 6,75 timer i gennemsnit pr konsultationsdag pr team.

Så længe det samlede timetal for vagtdage og konsultationsdage ikke overskrides i opgørelsesperioden, kan fordelingen mellem konsultationstimer og effektive timer på vagtdage dog variere.

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 tillidsrepræsentanten. Eventuelle justeringer sker efter dialog mellem tillidsrepræsentant, de kendte jordemødre og ledelsen.

I tilfælde af overskridelse af ovenstående timegrænse optages drøftelse om evt. ekstra betaling eller overførsel af timerne til efterfølgende år.

### **Ferie**

Jordemødrene afvikler ferie efter ferieaftalen. Ferie afvikles i friuger, og jordemødrene dækker selv hinanden ind.

6. ferieuge kan vælges afholdt eller udbetalt. Dette indsættes i modellen for beregning af timetal i det faste beredskab (bilag 1).

I jordemødrenes årlige arbejdstilrettelæggelse er indregnet 5 ugers ferie. Derfor udregnes altid ferieregnskab, når en jordemoder indtræder eller udtræder af ordningen.

Hvis en jordemoder ved indtræden ikke har optjent ferie eller har afholdt mere ferie end svarende til de timer, som er indregnet i arbejdstilrettelæggelsen på tidspunktet af ferieåret, kan vedkommende enten vælge at blive trukket i løn svarende hertil eller lægge timerne i det faste beredskab i friuger. Dette aftales med nærmeste leder. Ved udtræden af ordningen har man afholdt ferie svarende til antal timer indregnet i arbejdstilrettelæggelsen på det pågældende tidspunkt af ferieåret – uanset hvilke uger der undervejs i ferieåret har været angivet som ferieuger.

Jordemødre på fuld tid har 185 ferietimer om året ekskl. 6 ferieuge. Timerne i det faste bered-

skab registreres, som/når de afholdes. Resten afvikles hver måned over hele året med 10,28 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 og aftales lokalt.

#### **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.

Der kan evt. indgås lokale aftaler om særlig honorering, hvis en KJO-jordemoder afløser i sit team. Tilsvarende kan der indgås særlige lokal aftale om øvrige jordemødres honorering af afløsning i KJO-team.

#### **Hviletid og fridøgn**

Arbejdstiden tilrettelægges efter gældende regler for fridøgn og hviletid.

En jordemoder kan maksimalt have kontinuerlig rådighedsvagt i 3 på hinanden følgende kalenderuger. I sådanne kontinuerlige, længerevarende rådighedsperioder lukkes det aktuelle team midlertidigt i det antal timer, som sikrer, at den vagthavende jordemoder overholder hviletids- og fridøgnbestemmelserne (64 timer). I disse hviletidsperioder, hvor teamet midlertidigt lukkes, henvises de fødende til at benytte det faste beredskab.

Jordemødrene er forpligtet til at afholde minimum 11 timers hviletid efter 24 timers effektiv arbejdstid. Efter effektivt arbejde hele natten (kl. 23-7) har jordemoder ret til 11 timers hvile regnet fra hjemkomst til bopæl.

Det er den kendte jordemoders ansvar at indgå i dialog med det faste beredskab, når hun vurderer at have behov for hviletid.

#### **Backup-systemer – til og fra afdelingens faste beredskab**

Det faste beredskab og kendt jordemoder-ordning bistår hinanden ved travlhed.

Ved akut sygdom eller ved sammenfald af fødsler agerer det faste beredskab på fødeafdelingen backup-system for KJO-jordemødrene.

Opstår der spidsbelastninger med travlhed på fødeafdelingen kan det faste beredskab tilkalde en vagthavende KJO-jordemoder til fødegangsarbejde (akut kald). Der udarbejdes oversigts-skema for tilkald af KJO-jordemødre, således at jordemødrene kaldes på skift, og max. 1 akut kald pr. måned pr. jordemoder.

Ved akut kald honoreres med normaltimebetaling pr. påbegyndt time medmindre andet aftales lokalt.

#### **Sygdom**

Ved sygdom blandt jordemødrene i kendt jordemoder-ordning vurderer ledelsen behovet for dækning af vagten, og hvis den skal dækkes, kontaktes jordemødrene i det enkelte team først og tilbydes vagten.

Hvis de ikke ønsker at tage vagten, vurderer ledelsen, om vagten skal udbydes til alle øvrige jordemødre, eller varetages af det faste beredskab.

Ved langvarigt sygefravær vurderer ledelsen, om der skal indsætte en fast vikar, eller om der bør ske en midlertidig lukning af ordningen.

### **Evaluering af aftalen**

Kendt jordemoder-ordning evalueres løbende og mindst 1 gang årligt.

### **Opsigelse og udtræden af ordningen**

Rammeaftalen kan opsiges lokalt af begge parter med 3 måneders varsel til en måneds udgang. Aftalen er derefter fortsat gældende for de øvrige fødesteder.

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.

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, med mindre det fra ledelsesside dokumenteres, at der ikke kan findes ledige timer i det konventionelle beredskab.

Jordemødre har dog efter 6 måneders ansættelse i KJO en ubetinget ret til med 3 måneders varsel til udgangen af en måned at vende tilbage til det faste beredskab med uændret timetal.

Der kan lokalt være indgået aftaler om kortere varsel.

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.

Nuværende lokale KJO-aftaler på de enkelte enheder bortfalder samtidig med denne rammeaftales ikrafttræden. Det forudsættes herved, at rammeaftalen samtidig suppleres med nye lokale aftaler, der regulerer de forhold, der efter rammeaftalen er henlagt til lokal aftale. Med mindre der opnås enighed om andet, fortsætter de lokale aftaler på de områder, hvor denne aftale henviser til muligheden for at indgå lokale aftaler. På områder, som ikke er reguleret af denne rammeaftale fortsætter eventuelle supplerende lokale aftaler ligeledes med mindre andet aftales.

Af pædagogiske hensyn sammenskrives de enkelte fødesteders lokale aftaler i én lokal tillægsaftale til den regionale rammeaftale.

Denne aftale træder i kraft snarest muligt og senest 1. januar 2016 efter nærmere aftale mellem de lokale parter.

Aftalen er senest revideret den 17. januar 2017.

For **Jordemoderforeningen**

  
Lene Mølgaard  
Forhandlingsleder

Tanja Lyth  
Kredsformand

For **Region Midtjylland**

  
Jørn Mørup  
Afdelingschef

## Bilag 1

Nedenstående bilag indgår som aktivt regneark til aftalen mhp. at lette beregningen af den enkelte KJO-jordemoders timetal og vagtplanlægning ved siden af arbejdet som KJO i 3'er ordninger. Bilag 1 er derfor kun et eksempel på, hvordan beregningen minimum vil falde ud for en jordemoder ansat på 37 timer.

Både individuel frihed og afholdelse af 6 ferieuge, omsorgsdage eller seniordage kan indgå såvel som de faste aktiviteter ud over vagter, som er fastlagt for hele normperioden så som tematræning og personalemøder. Derudover kan der lokalt aftales at de akutte kald f.s.v.a. timehonoreringen indregnes for teamet med det man minimum forventer.

Beregning laves ved indtræden i KJO, og gentages årligt senest 1/10

forhånds indtastes gældende for alle i afd.

indtastes gældende for den enkelte jdm

Aldrig integreret (dvs. gælder alle)		
Udgangspunktet for KJO er 2 fuldtidsstillinger. Timetal, når 3 deler 2 stillinger	37*2/3	24,67
Dertil kan lægges:		
Akutte kald. Timer pr. måned *)	<input type="text"/> timer*12/52	0,00
Teamtræning. Timer pr. år **)	<input type="text"/> timer pr. år/52 uger	0,00
Personalemøder. Timer pr. år **)	<input type="text"/> timer pr. år/52 uger	0,00
9 helligdage uden for KJO	12,33 /5 x 9/52	0,43
		25,10
<b>Omsorgsdage (jordemødre m. børn &lt; 8 år)</b>	antal dage <input type="text"/> 7,4/52 uger	0,00
<b>I alt</b>		<b>25,10</b>
Tillæg for ulempeydelse omkonverteret til afspadsringstimer		<input type="text"/> 3,95
Afvikling af 6 ferieuge (5 dage) eller dele heraf	antal dage: <input type="text"/> Ugentligt timetal/52	<input type="text"/> 0,00
		3,95
<b>Difference/resttimer, der skal præsteres i det faste beredskab i gennemsnit pr uge i normperioden</b>		<b>7,96</b>

beregning af indregning af KJO-ulempe tillæg

%	af	ansættelsesnorm timer ugentligt
<input type="text"/> 16,00%		<input type="text"/> 24,67 <input type="text"/> 3,95

beregning af 6. ferieuge ved afholdelse

	ansættelsesnorm timer ugentlig
<input type="text"/> 37	<input type="text"/> 0,71

\*) Hvis der lokalt er enighed om at beregne de akutte kald efter en fast værdi pr. team, kan timerne indgå i beregningen

\*\*\*) Hvis det på forhånd er planlagt i hvilket omfang det (minimum) afholdes, kan det indgå i beregningen.

## Bilag 2

(Paradigme)

**Lokale aftaler  
indgået i henhold til den regionale aftale om KJO  
mellem  
Jordemoderforeningen og Region Midt**

Der er for \_\_\_\_\_ lokalt aftalt følgende:  
(arbejdsplads)

Målgruppe (antal gravide)	
Andre teamkonstruktioner end 3'er team	
Antal teams	
Fast indregning af personalemøder, teamtræning m.m.	Aktivitet:  Indgår med timer:
Aftalt særlige honorering ved afløsning i KJO-vagter.	
Supplerende aftale om honorering af akutkald til det almindelige beredskab i vagtuger.	
Aftale om udtræden for den enkelte jordemoder	
Evt. lokale aftaler, som supplerer den regionale aftale	

Ovenstående aftaler kan alene opsiges i sammenhæng med lokal eller central opsigelse af den regionale rammeaftale, jf. bestemmelsen om udtræden og opsigelse.

Dato:

Ledelsen for \_\_\_\_\_

Jordemoderforeningens tillidsrepræsentant