

Aftale om rammer vedr. lokal løn gældende for jordemødre omfattet af basisoverenskomsten 32.17.

Gældende fra 1. april 2022

Nedenstående aftale skal ses i sammenhæng med Hospitalsenheds Midts lønpolitik. Af lønpolitikken fremgår blandt andet, at Hospitalsenhed Midt lægger vægt på kontinuerlig uddannelse og kompetenceudvikling.

Lønstrategien understøtter hospitalsenhedens virksomhedsgrundlag. Strategien skal danne grundlag for at honorere efterspurgte kompetencer samt give mulighed for at honorere medarbejdere med særlige stillinger og funktioner.

Endvidere ønsker hospitalsenheden mulighed for at kunne honorere i form af tidsbegrænset tillæg til en eller flere medarbejdere, der påtager sig et særligt ansvar for at udvikle eller at opfylde afdelingens eller centrets strategiske indsatsområder.

Lønstrategien skal til enhver tid ses i sammenhæng med Region Midtjyllands lønpolitik og rammer for den decentrale forhandlingskompetence. Endvidere skal der tages hensyn til den økonomiske situation ved Region Midtjylland - herunder Hospitalsenhed Midt.

Løndannelsen skal være gennemsigtig og opleves retfærdig af de ansatte.

Funktionstillæg – ud fra funktionsstrukturen

HE Midt har udarbejdet stillings- og funktionsstruktur gældende for jordemødre. Der henvises endvidere til de nærmere beskrevne stillings- og funktionsbeskrivelser.

Hvorvidt de angivne stillinger og funktioner særskilt skal honoreres med lokal løn aftales mellem Jordemoderforeningen og Hospitalsenhed Midt. Der indgås således aftale mellem Jordemoderforeningen og Hospitalsledelsen om, hvilke konkrete stillinger og funktioner i stillings- og funktionsstrukturen, der skal honoreres og med hvilket beløb.

Der vedlægges bilag til nuværende forhåndsftaler, hvor stillinger og funktioner er beskrevet og, hvilken evt. lokal løn, der er tilknyttet den enkelte stilling eller funktion.

Hvis der i fremtiden ønskes ændringer i forhåndsftaterne, indgås der aftaler mellem Jordemoderforeningen og Hospitalsenhed Midt, eller aftalerne opsiges med 3 måneders varsel.

Proces vedr. funktionstillæg i henhold til funktionsstruktur:

For de stillinger og funktioner, hvor der er aftalt lokal løn, indstiller afdelingsledelsen til HR de jordemødre, der opfylder kriterierne for tillæg. Funktionstillægget ydes fra den dato, hvor jordemoderen begynder at varetage funktionen.



Side 2

Funktionstillæg bortfalder uden yderligere varsel, hvis funktionen bortfalder eller vedkommende ophører med at varetage funktionen. Såfremt der er tale om en vilkårsændring i henhold til funktionærloven og gældende overenskomst, varsles der efter disse regler.

Tidsbegrænset funktionstillæg:

Afdelingsledelsen indgår sammen med TR'erne aftale om tidsbegrænsede tillæg i en 1 - 2 årig periode med henblik på implementering og/eller udvikling af særlige strategiske indsatsområder, som skal understøtte:

- Innovation, udvikling og effektivisering
- Implementering af nye arbejdsgange og metoder
- Opfyldelse af strategiske indsatser

Der er aftalt følgende rammer:

- Beløb på alle tidsbegrænsede funktionstillæg er på årligt kr. 11.828 (31.03.18 niv). Tillægget kan principielt ikke deles mellem to medarbejdere.
- Alle tidsbegrænsede funktionstillæg ydes med virkning fra den 1. april.

Proces:

- Afdelingsledelsen tager initiativ til at indkalde TR til forhandling hvert år i marts måned.
- Nuværende aftaler drøftes - er der aftaler, der skal forlænges 1-2 år. Tidsbegrænsede tillæg kan maks. forlænges så et tidsbegrænset tillæg varer 3 år i alt.
- Opgørelse af midler fra ledige tidsbegrænsede funktionstillæg.

- Afklaring - er der yderligere økonomisk råderum og enighed om at tilføre yderligere midler til aftaler om tidsbegrænsede funktionstillæg.
- Parterne indgår nye aftaler om, hvem de ledige tidsbegrænsede funktionstillæg + evt. nye midler skal ydes til i en periode på 1 – 2 år gældende fra 1. april.

Processen gentages hvert år.

Kvalifikationer og kompetencer

Kompetencekoncept ved HE Midt:

Der er udarbejdet kompetencekoncept ved HE Midt. Overordnet skal kompetencekonceptet skabe en fælles ramme for, hvorledes der arbejdes med, og tænkes kompetenceudvikling ved HE Midt. Målet er at skabe en kontinuerlig og strategisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere, der understøtter HE Midts: vision, mission, værdier og strategier.

I kompetencekonceptet lægges der vægt på fire kompetencer:

- **Faglig kompetence**
- **Relationskompetence**
- **Læringskompetence**
- **Forandringskompetence**

De 4 kompetenceområder tænkes ind i fem niveauer, der samlet er beskrevet i kompetencekonceptet. Der henvises til kompetencekonceptet side 7.

Kompetencetillæg

Der kan ydes kompetencetillæg på fire satser:

- Kompetencetillæg sats II/2 kr. 11.900 (31.03.18 niv)
 - Kompetencetillæg sats III/3 kr. 17.800 (31.03.18 niv)
 - Kompetencetillæg sats IIII/4 kr. 23.700 (31.03.18 niv)
 - Kompetencetillæg sats IIIII/5 kr. 30.200 (31.03.18 niv)
- For at opnå kompetencetillæg på kr. 11.900 (sats II) forudsættes, at afdelingsledelsen vurderer, at jordemoderen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 2, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.
 - For at opnå kompetencetillæg på kr. 17.800 (sats III) forudsættes, at afdelingsledelsen vurderer, at jordemoderen

har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 3, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.

- For at opnå kompetencetillæg på kr. 23.700 (sats IIII) forudsættes, at afdelingsledelsen vurderer, at jordemoderen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 4, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.
- For at opnå kompetencetillæg på kr. 30.200 (sats IIIII) forudsættes, at afdelingsledelsen vurderer, at jordemoderen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 5, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.

Det forventes at HE Midt i dag eller på sigt har ca. fordeling af jordemødre på kompetenceniveau 1, 2, 3, 4 og 5 på henholdsvis: 10%, 15-20%, 50%, 20-25% og 0-5%. Procentfordelingen skal betragtes som en vejledende fordeling på HE Midt jf. kompetencekonceptet.

Proces for kompetencevurdering og lønforhandling vedr. kompetencetillæg

Det beror på en ledelsesmæssig vurdering, hvornår en medarbejder opnår kompetencer til at opnå kvalifikationstillæg.

Det vil endvidere afhænge af den økonomiske situation samt den imellem parterne aftalte fordeling af lokal løn - om der kan indstilles til nye kompetencetillæg til jordemødre, der er vurderet på niveau 2, niveau 3, niveau 4 og niveau 5 - jf. kompetencekonceptet.

Jordemødrene ydes således ikke automatisk kompetencetillæg efter en MUS, hvor vicechefjordemoderen evt. har udtrykt at medarbejderen vurderes at være på kompetenceniveau 2, 3, 4 eller 5.

Vurdering og forhandling:

- Den enkelte jordemoder og vicechefjordemoderen har ved MUS dialog omkring kompetencerne beskrevet i kompetencekonceptet.
- Hvert år i februar vil vicechefjordemødrene forelægge afdelingsledelsen, hvilke jordemødre, der vurderes til at ligge på henholdsvis kompetenceniveau 2, 3, 4 og 5.
- Afdelingsledelsen vurderer herefter ud fra en samlet helhedsvurdering og den økonomiske situation, hvilke jordemødre fra afdelingen der indstilles til kompetencetillæg, med henblik på at indgå endelig aftale med TR.

- Den endelig forhandling mellem afdelingsledelsen og TR foregår derefter i marts måned, hvor der også forhandles vedr. tidsbegrænsede tillæg.
- For de jordemødre, hvor der aftales kompetencetillæg vil det have virkning fra den kommende 1. april. Første gang i 2022.

Præmisser for opdatering af lønstruktur:

Nuværende forhåndsftaler erstattes af nye forhåndsftaler

- Dvs. nuværende forhåndsftaler om kompetencetillæg aftales at bortfalde/opsiges med virkning fra 1. april 2022.
- Som udgangspunkt vil nuværende medarbejdere, der oppebærer tillæg efter forhåndsftalerne bevare disse som personlig ordning - ingen går ned i løn som følge af revideret lønstruktur
- Nye lønftaler gælder for fremtidige ansatte. MEN for at arbejde med tidssvarende lønstruktur ønskes også at nye aftaler skal gælde for nuværende medarbejdere

Præmisser i forhold til at konvertere nuværende medarbejdere til ny lønstruktur:

- Nuværende kvalifikationstillæg konverteres for den enkelte medarbejder til:
 - Personligt kvalifikationstillæg: alle nuværende kvalifikationstillæg gøres til personlige kvalifikationstillæg og samles i et tillæg.

Modregning:

- Ved fremtidig tildeling af lokal løn modregnes i de personlige tillæg.
 - Ved tildeling af kvalifikationstillæg modregnes der både i personlig funktionstillæg og personlig kvalifikationstillæg.
 - Ved tildeling af funktionstillæg modregnes der i personlig funktionstillæg. Hvis det i den konkrete tidligere aftale fremgår, at der ligeledes kan ske modregning i kvalifikationstillægget ageres derefter.
- Hvis der aftales centrale lønstigninger med samme begrundelse som er ydet lokalt modregnes i lokale løntillæg.

Generelt:

- Alle tillæg er angivet i 31.03.18 niv., med mindre andet fremgår af aftalen.

- Tillæg er angivet ud fra beskæftigelsesdecimal 1.00. Tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesdecimal, med mindre andet aftales.
- Der ydes pension af tiltæggene i henhold til gældende overenskomst.

Opsigelse/bortfald af aftale

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel. Der vil dog forinden altid være møde mellem parterne med henblik på dialog om ny aftale.

Viborg, den 1. marts 2022

for Hospitalsenhed Midt



Kasper Andsbjerg
HR-konsulent

for Jordemoderforeningen



Tine Risom
Tillidsrepræsentant