

Aftale om lønstruktur for vicechefjordemødre, Hospitalsenhed Midt

Gældende pr. 1. april 2023.

Dato 30-03-2023

Kasper Andsbjerg

Dir. tlf. 40454358

KAANDS@rm.dk

1) Aftalen omfatter:

Vicechefjordemødre omfattet af overenskomst 33.21.

Side 1

Aftalen indeholder 3 elementer:

1. Grundlønsindplacering.
2. Komplexitetstillæg.
3. Kompetencetillæg.

2) Begrundelse for aftalen:

Aftalen skal danne grundlag for en ensartet og gennemskuelig lønopbygning af vicechefjordemødre på Hospitalsenhed Midt.

I forbindelse med indplaceringen jf. aftalen vil der ske modregning i allerede eksisterende funktions- og kompetence/kvalifikationstillæg.

3) Beskrivelse af aftalens kriterier:Grundlønsindplacering:

Grundlønsindplaceringen afhænger af antal fuldtidsstillinger inden for ledelsesområdet (MUS-samtaler) og fremgår af nedenstående intervaller:

Interval	Fuldtidsstillinger	Grundlønstrin
Interval 1	Op til 39,99	L 9
Interval 2	40 og højere	L 10

Der ses på indplaceringen jf. opgørelse af antal fuldtidsstillinger i forbindelse med det årlige løneftersyn. Ved større organisationsændringer ændres indplaceringen ved ikrafttrædelsen af den pågældende ændring.

Der kan ske reguleringer både i opadgående og nedadgående retning mht. grundlønsindplaceringer og kompleksitetstillæg, såfremt der

sker ændringer i antallet af fuldtidsstillinger og kompleksitetsvurderingen.

For tjenestemænd vil grundlønssøgningen ske i form af tillæg og der indbetales pensionsbidrag deraf til supplerende pensionsordning.

Kompleksitetstillæg:

Bedømmelsen af kompleksiteten for den enkelte stilling som vicechefjordemoder vurderes på baggrund af en række kriterier inden for hhv. strategisk ledelse, faglig ledelse samt driftsledelse.

Kompleksitetstillæg udmøntes som 1 af 3 satser. De 3 kompleksitetstillæg er som følger:

Kompleksitetsniveau	Beløb (årligt beløb, 2018-niveau)
Kompleksitet 1	0 – 20.000
Kompleksitet 2	40.000
Kompleksitet 3	60.000

I vurderingen af stillingens kompleksitetsniveau kan følgende kriterier indgå:

- Antal medarbejdere i gruppen.
- Ledelse af flere faggrupper.
- Medarbejdergruppe i døgnbemanding.
- Geografisk adskilte matrikler.
- Reference til flere afdelingsledelser.
- Antal lægefaglige specialer.
- Uforudsigelighed i patientindtag.
- Funktionsledelse med en overlæge.

Kompetencetillæg:

Indplaceringen af den enkelte vicechefjordemoder sker efter en vurdering af dennes kompetenceniveau. Vurderingen af kompetenceniveau laves af afdelingsledelsen – vicechefjordemoderen nærmeste ledelse.

Kompetencetillæg udmøntes som 1 af 4 satser. De 4 kompetencetillæg er som følger:

Kompetenceniveau	Beløb (årligt beløb, 2018-niveau)
Kompetence 1	15.000
Kompetence 2	30.000
Kompetence 3	50.000
Kompetence 4	60.000

Kompetenceniveau 1 - den nye leder:

Den nye leder, eller leder i ny kontekst, som er uerfaren og uprøvet i ledelsesopgaverne.

Kompetenceniveau 2 - den kompetente leder

Den kompetente leder løser alle ledelsesopgaver tilfredsstillende og i overensstemmelse med, hvad der kan forventes af en kompetent leder med nogen ledererfaring.

Kompetenceniveau 3 - den meget kompetente leder

Den meget kompetente leder med års erfaring løser alle ledelsesopgaverne på meget tilfredsstillende niveau og gør det godt på alle ledelsesområder. Den meget kompetente leder er kendetegnet ved at have et stort overblik.

Kompetenceniveau 4 - den ekstraordinære leder

Meget dygtig og talentfuld leder, der løser alle ledelsesopgaver langt over niveau i forhold til det man kan forvente i stillingen. Den ekstraordinære leder har potentiale til at avancere til næste ledelsesniveau, har udsyn og er god til at se sig ind i andre sammenhænge udover egen afdeling – både på tværs og på andre afdelinger.

4) Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2023 og gælder for både nuværende ledere og nye ledere.

Denne aftale træder i stedet for tidligere lokale forhåndsftaler/lønstrukturer for denne gruppe vedrørende kompleksitetstillæg og kompetencetillæg.

Ledere ansat før aftalens ikrafttrædelse vil få konverteret deres lønsammensætning, så denne er i overensstemmelse med

nærværende aftale. Ingen vil i forbindelse med konverteringen gå ned i løn.

5) Opsigelsesbestemmelser

Aftalen løber indtil den erstattes af en ny aftale eller opsiges af en af parterne.

Aftalen kan opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Uenighed om aftalens anvendelse drøftes snarest mellem parterne.

midt
regionmidtjylland


Side 4

Dato: 1/9-2023



For Hospitalsenhed Midt

Dato: 31/8-2023



For Jordemoderforeningen