

<p>Kredsbestyrelsesmøde d. 17.03.22 kl. 09.00 – 12.45 Mødet afholdes hos Mette Anker</p>	
<p>TR-kollegiet: Kredsformand, tillidsrepræsentanter & repræsentant for JSR Kredsbestyrelse: Kredsformand, tillidsrepræsentanter, repræsentant for JSR og generalforsamlingsvalgte medlemmer</p>	
<p>Mødedeltager: Sus Hartung (formand), Mie Malene Nørgaard (næstformand), Signe Kaae (sekretær), Mette Anker (kasserer), Anne Knudsen, Malene Bergmann, Olivia Hess-Petersen, Dina Illeris, Susan Gerlach Afbud: Louise Wamberg, Anne Vils, Pernille Duedahl, Frida Groth Rasmussen, Camilla Høxbroe, Vibeke de Lichtenberg/Helle Johnsen</p>	
	<p>Punkter til drøftelse</p>
	<p>Information, drøftelse og konklusion</p>
	<p>Godkendelse af DO</p>
	<p>Ingen kommentarer vedr. dagsorden</p>
	<p>Referent</p>
	<p>Signe Kaae</p>
	<p>Mødeleder</p>
	<p>Mie Malene</p>
	<p>Godkendelse af referat</p>
	<p>Godkendes uden kommentarer</p>
30 min	<p>Orientering fra Kredsformand</p>
	<p>Orientering fra kredsformand:</p> <p>Kredsformanden har deltaget i Kvindernes Kampdag på et møde i FH og til KVINFO arrangement i VEGA.</p> <p>Nyligt indgåelse af trepartsaftale om sexisme, som får betydning på arbejdspladserne. Spændende debat og sexisme lever i bedste velgående på danske arbejdspladser.</p> <p>Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2022/03/trepartsaftale-om-seksuel-chikane-skal-fremme-en-sund-kultur-paa-arbejdspladser/ https://bm.dk/media/20425/aftaletekst.pdf</p> <p>Ny aftale om øremærket barselsorlov til begge forældre. Aftalen gælder fra august 2022. Vi forventer, at Jordemoderforeningen informerer TR om den nye barselsorlov.</p> <p>Ny øremærket orlov til begge forældre https://bm.dk/arbejdsomraader/aktuelle-fokusomraader/ny-orlovsmodeel-oeremaerket-orlov/</p> <p>RMU arbejdsmiljøseminar. Arbejdsmiljøet blev drøftet ud fra Regionens målsætning, som har 5 fokuspunkter & 3 tema'er, hvor primære tema er rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale.</p> <p>Der blev præsenteret en handlingsplan for ovennævnte tema, som bliver til en politisk indstilling til FU for fastholdelse og rekruttering.</p> <p>Temaet opdeles i 5 grupper; visioner og målsætninger for Region Hovedstaden som arbejdsplads:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. flere vælger regionen som arbejdsplads 2. flere faggrupper løser opgaver tæt på patienten 3. flere tager del i vagtarbejdet (Sus, Kristian Antonsen, Annemette Termansen) 4. flere nyansatte får en god start 5. flere bidrager til god ledelse <p>Sus' gruppe pegede på; at vagter skal fordeles på flere, med hensyn til gravide og seniorer, pausen er central i nattevagterne og det skal organiseres og legitimeres at povernappe, aften-, og nattevagter skal normreducere a la på Færøerne, hvor de ikke har problemer med at dække vagterne.</p>

		<p>Regeringen har nedsat en ny kommission, der skal undersøge manglen på sundhedspersonale – det nye buzz word er 'public service motivation'</p> <p>Landssammenslutning af jordemoderstuderende: De jordemoderstuderende arbejder på at få deres egen kreds, fremfor som hidtil at være tilknyttet Jordemoderforeningens 5 kredse. Det betyder, at de lægger op til at de får deres egen kreds med egen økonomi og en plads i Hovedbestyrelsen. Kongressen skal tage stilling til dette. Vedtages deres forslag på Kongressen, betyder det, at de ikke længere er en del af kredsen. Vi ser gerne at de fortsat deltager i vores kreds, hvis de selv ønsker det.</p>
15 min	Orientering om Hovedbestyrelsesmøde	<p>Vi diskuterede samarbejdet med hovedbestyrelsen, og fandt følgende punkter vi kan tage med på HB møde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afklaring af hvad der forventes af kredsen ift. afholdelse af HB mødet. • Hvordan skal varetagelse af opgaver omkring de privatansatte foregå • Kongresgaven: fx nøglering mv. Kan pengene bruges mere gavnligt?
15 min	Drøftelse af Kredsbestyrelsens samarbejdsaftaler	<p>Mie Malene sørger for løbende opdatering af årshjul og afstemning af antallet af møder pr år. Tilføjelse til årshjul 1.5.22 arbejdernes internationale kampdag og 1.6.22 Lønkommissionens arbejde afsluttes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4-6.5-22 Nordisk Jordemoder Kongres (Helsinki) hvor Dina som deltager – betalt af arbejdspladsen. • Nyt TR-valg med tiltrædelse 01.01.2023. • Drøftede afholdelse af teams-møde med delegerede efter KB mødet, som forberedelse til kongressen d. 03.11.22 • 12.12.22 KB møde er ikke finansieret, da det ligger ud over de 6 årlige KB møder. <p>Region Hovedstadens Facebook udgår.</p>
	Forhandlinger med Regionen	<p>Forhandlinger med regionen:</p> <p>Vinterpakken: Intet feedback på indsigelserne ifm. Udmøntning af Vinterpakken overfor Regionsrådsformand, Regionsdirektør og virksomhedsdirektørerne. Kig på Regionalt FU fra 15.03.22, hvor de viser data for Vinterpakken.</p> <p>Belastningsaftalen: Der er underskrevet allonge (tilføjelse) til belastningsaftalen. Og der er udsendt NEWS om belastningstillægget, FEA og en teaser om, hvordan lokalløntrin kunne se ud. Det brev har ligget klar i mere end en måned. Det er lykket at få den regionale belastningsaftalen, som gælder til 1/9, til også at inkludere nyansatte/nyuddannede, der kommer skævt ift. de definerede slots. (se NEWS)</p> <p>FEA: jordemødre med ansættelse i regionen kan tage FEA vagter på øvrige fødeafdelinger, så længe deres egen arbejdsplads ikke mangler deres arbejdskraft.</p> <p>Sus vil sammen med cheffjordemødre drøfte muligheden for at få regionens egne jordemødre til at tage FEA vagter fremfor eksterne vikarer. Tine og Dorte er positive – mangler svar fra Lise, og Vibeke har ferie.</p> <p>Ferieplanlægning: Der er lavet nyt udvalg til ferieplanlægning 2023. Der skal indgå 2 fra hvert fødested, og fødesteder melder ud. Regionen forstår ikke, hvorfor fødestederne ikke kan få det til at fungere. Der ser ikke ud til at vi kan forvente opbakning fra CHRU til at skabe forandringer til det bedre.</p> <p>Normreduktion: Der er regulær stilstand i forhandlingerne. CHRU indkalder og aflyser og mangler mandat. Det ser ud til at regionen har alvorlige problemer andre steder og kan ikke finde deres fodfæste.</p> <p>Vi har derfor skrevet teksten til normreduktionsaftalen, og Kasper har fundet dokumentation på nattearbejdets konsekvenser for jordemødre og dermed argument for at indstille os til 2 timers kompensation. Oplægget til CHRU har afstedkommet en differentieret sagsfremstilling:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der gives 2 timers normreduktion pr nattevagt pr jordemoder

		<p>2. Der gives en bonus på 5,4 % af en fuldtidsstilling (reduceres med timenormen) pr. uge pr. jordemoder uanset det individuelle antal nattevagter, som kan konverteres til 2 timers normreduktion</p> <p>Den første model er sandsynligvis den bedste for os, mens den anden model vil være lettere at komme igennem med. Men vi må nok se deres tøven, som udtryk for, at regionen er meget bekymret for at indgå en aftale med os.</p> <p>Lokalløntrinsmodel: – ibid.</p>
15 min	Regionalt 'graduate' program for nyuddannede	<p>Graduate Program: Sus er inviteret til workshop 25.3.22 angående Region Hovedstadens nye Graduate Program.</p> <p>Sus har pointeret i dialogen med enhedschef Charlotte Hess, at man ikke må glemme allerede ansatte jordemødre, som aldrig kommer på kurser eller får udvikling. End ikke i formidling af jordemoderens opgaver til de studerende.</p> <p>Der er ansat en Susanne Stein Borre pr 1. marts 2022, har været uddannelsesansvarlig jordemoder på Herlev Hospital, og har en kandidatgrad i Psykologi og Arbejdslivsstudier.</p> <p>Jordemødrenes arbejdsliv i rød zone har en negativ effekt på både jordemødrenes lyst til at være ansat og derved også jordemødrenes uddannelse. De nyuddannede jordemødre er ganske enkelt ikke tilstrækkeligt uddannede og føler sig meget usikre, når de skal stå på egne ben. Det er en sørgelig udvikling, men det er godt at man på et tidligt stadie erkender problemet, er villige til at tage ansvar og skabe forandringer ad den vej.</p> <p>Feedback Graduate Programmet, erfaringer fra de eksisterende on-bording program, samt idéer mailles til Dina + Sus, som tager det videre</p>
20 min	Generalforsamlingen	<p>Generalforsamlingen afholdes på Island Brygge 18.05.22 fra kl. 15.00 med en blød indflyvning.</p> <p>Generalforsamlingen starter kl. 17.30 med oplæg fra Henriette Lauersen, direktør i KVINFO og Maria Gudme, regional politiker (S).</p> <p>Vi skal vælge delegerede. Første annoncering er allerede gået ud til jordemødrene pr. NEWS og i jordemodertidsskrift.</p> <p>Olivia optager sig at lave en plakat.</p> <p>Mette tager sig af tilmeldingsproces, bestilling af mad.</p> <p>Det er besluttet, at man kan stille op med uden at være til stede på GF og det gøres med fuldmagt. Der er ikke tradition for at der er for mange som stiller op, men i fald besluttet at trække lod om hvilke der frafalder (eller bliver suppleanter).</p>
15 min	Kongres	<p>Nedsættelse af udvalg mhp. varetagelse af planlægning. Tages op på strategidagene.</p> <p>Mette står for valget af de delegerede med en liste, og gør klar til valg af de generalforsamlingsvalgte. Udvalg til færdiggørelse af proces for delegerede til Kongressen på strategidagene i april.</p>
10 min	Medlemsaktiviteter	<p>Det besluttet at anvende de budgetterede midler til Kongresforberedelse og vente med et medlemsmøde til 2023.</p>
30 min	Strategidage 25. & 26. april	<p>Strategidagene 25 & 26 april: booket lokaler med udsigt i Jordemoderforeningen med frokost x 2</p> <p>Malene/Mie-Malene booker spisning til d 25.04.22</p> <p>Kredsen budget drøftes og det besluttet at lave et nyt budget på strategidagene.</p>

	Møde med Regionsrådsformand	<p>Advisory Board: Vi har modtaget en invitation til Advisory Board ang. ny fødeplan. Møderne ligger 01.04.22, maj og oktober med politisk godkendelse til december 22. Ukendt om de øvrige faglige organisationers faglige selskaber inviteres.</p> <p>Vi er enige om, at det er regionens kredsformand, der deltager i det arbejde sammen med kredsens næstformand. Vi har allerede givet Lars Gårdhøj inputs ifm. strategidagene i januar. Vi vil yderligere invitere LG til et møde i december, så han kan præsentere planen, og vi kan kommentere forud for godkendelse.</p> <p>Sus har inviteret cheffjordemødre til dialog – for at høre om processen, og diskutere fælles strategi. Vi skal derfor finde en dato før 01.04.22</p> <p>Derudover har vi Region Syddanmarks fødeplan og vi kan kontakte jordemoderfagligt selskab, og selvfølgelig med sparring fra formand & næstformand.</p>
10 min	Kommunikation mellem møderne	<p>Diskussion af fremgangsmåde for at skabe overblik i lange mailkorrespondancer og fordele om ulemper ved en kommunikationsgruppe som kan reagere hurtigt.</p> <p>Oplæg til forbedring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tydeliggør til hvem der skal svares i din mail - vælg kun 'svar alle' når det er nødvendigt/relevant. - Såfremt der har været forudgående dialog mellem enkelte og andre senere skal inddrages, da laves en lille 'intro forklaring' på hvad det drejer sig om til de nye i tråden.
15 min	Evt.	

TR kollegiemøde d. 17.03.22 kl. 12.45 – 15.30	
Mødet afholdes hos Mette Anker, Marstalsgade 55, 2. 2100 Kbh Ø TLF: 51929119	
Mødedeltager: Sus Hartung (formand), Mie Malene Nørgaard (næstformand), Signe Kaae (sekretær), Mette Anker (kasserer), Susan Gerlach, Anne Knudsen, Malene Bergmann, Olivia Hess-Petersen, Afbud: Anne Vils, Camilla Høxbroe, Vibeke de Lichtenberg/Helle Johnsen, Louise Wamberg.	
Punkter til drøftelse	Information, drøftelse og konklusion
Godkendelse af DO	Ingen kommentarer vedr. dagsorden
Referent	Signe Kaae
Mødeleder	Mie Malene
Godkendelse af referat	Godkendt referatet
40 min	<p>Orientering fra Arbejdspladserne</p> <p>AHH</p> <ul style="list-style-type: none"> • KJO er igang pr 1.3.22 • Ombygning: svangre flyttes og får regulære sengestuer med bedre forhold fx partner kan medindlægges. Ny fødemodtagelse med mere plads, midlertidigt flyt af den ene barselgang(412), men flyttes igen når nybyggeri er færdigt. • Anslået ca 30 ledige stillinger inkl udækkede barselsvikariater , 11 nyansættelser. Færre opsigelser. Ny på vagtcentralen og nu 3 ailt. • Fortsat behov for vikar til sommerdækning • Ultralyd, nyansat 2 uddannelsesstillinger. Lidt fagsplid, samt nogle arbejdsmiljø problemer. • Ingen påbud fra arbejdstilsyn • Actioncard til KJS gruppen til når arbejdsmængden overstiger personaleressourcer. Målet er at tydeliggøre arbejds gang ved underbemanding/travlhed og ansvar flyttes fra KJS til ledelse. <p>NOH</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 nyansættelser, og næsten oppe på den normale vagtnormering på 8. Der er stadig vacancer, særligt når udækkede barselsvikariater tælles med. • Stillings opslag på alle planer • Nye medlemmer af foreningen, på baggrund af kredsens arbejde og de fx belastningstillæg <p>RH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef jordemoderstilling som har manglet siden sommer 2021, skal snart besættes. Samtaler efter påske. • Uddannelsesansvarlige: en sygemeldt og en som skal til Grønland. • Mange nyansættelser, færre opsigelser, og deraf færre huller I vagtplanen, og udbudte FEA vagter • Proces med nyt kompetencetrin er gået I stå. <p>HEH</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • 4 nyansatte, Ny tlf-visitator for fødende, fortsat mange opsigelser • ikke i nærheden af vikarstop, 7-8 vikarer på daglig basis • Vikariater med lukrative særaftaler, er en problematisk strategi som i øjeblikket bruges • Nybyg: Ny fødeklinik kommer april. Enhed for tab kommer ca samme sted. • Aftaleforløb besøg fra arbejdsmiljø tilsynet. • Kompetencetrin. Det første trin er 12.000 kr/år mellem 1-3årserfaring, der er 2 mere trin på vej <p>BH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uddannelsesansvarlig Camilla er TR suppleant mens deres TR Mie er på barsel • En ledig stilling
30 min	Drøftelse af vacanciesituation, eksterne vikarer og interne arbejdsforhold	<p>FEA : FEA aftalen er på AHH aktiveret hhv på fødegang tom 31/8 og på barsel tom 31/5</p> <p>Belastningstillæg. Har spredt glæde Sommeren 2022. Forsat nødvendigt at benytte vikarer flere steder sommeren over Normering/vakante stillinger. (Se orientering fra fødestederne)</p> <p>Mangler stadig 75 jordemødre.</p>
15 min	Hjemmefødselsordningen	<p>Der afholdes møde d 30/3</p> <p>Tasketillæg. På AHH har der været en uenighed om udmøntning af tasketillæg. Vi mener vikarer, bør tildeles tillægget for tasken på lige fod med faste i ordningen, når de er vikar i længere perioder. Der er opnået kompromis.</p>
10 min	Invitation til nyt møde med chefjordemødrene	<p>Sus har inviteret chefjordemødre til nyt møde i uge 13, med deltagelse af TR fra alle fødesteder. Der afventes tilbagemelding. OBS i samme uger er d 29+30marts TR-uddannelse og d 30.marts hjemmefødselsmøde og AHH ny-fødemodtagelse møde</p> <p>Emner: Normeringsberegneren, Weekendtillæg, Eksterne vikarer</p>
15 min	Lokale weekendvagtprincipper	<p>Alle fremlagde deres lokale weekendordninger til inspiration.</p> <p>Forslag om at lave fælles dokument</p> <p>NOH planlægger selv weekender i små weekendgrupper, hvilket løser problemer med fri op til ferie. Dette gøres i fritiden. NOH har noget på vej med en senior-weekendordning.</p> <p>Mange steder præsteres omtrent hver 3. weekend er 24t eller hver 2. weekend 16t. Herlev ligger højere i timetal, men er ved at se på deres ordning</p>
10 min	TR - vilkår	<p>Tillidsrepræsentanternes funktionstillæg & vilkårsaftale;</p> <p>Tillidsrepræsentanterne tillæg er ikke blevet forhandlet i mere en 10 år. Til gengæld er fødestederne vokset og derved antallet af ansatte steget betydeligt.</p>

		<p>Der blev diskuteret beregning af den planlagte TR tid og kompensation af tabet i ulempeydelse.</p> <p>Lene Møllers oplæg fra TR efteruddannelsen, gav en brugbar model, til at beregne den tid man brugte pr medarbejder. AHH TR aftale tager udgangspunkt i en lignende beregning. (AHH sender deres oplæg til Sus)</p> <p>Kompensation for tab af ydelser er der ikke en ensrettet metode til.</p> <p>Nogle forsøger at opretholde samme antal ulemper og dermed intet tab, men alligevel uholdbart pga. høj risiko for tab af BF dage og manglende deltagelse i møder mv.</p> <p>Nogle får det kompenseret ved at få skemalagt en skygge nattevagt ca hver 14. dag</p> <p>Nogle får fast tillæg som kompensation for tab af ulemper. Der er eksempler på forskellige beregninger af dette. Fx</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beregnet efter tidligere antal ulempevagter versus antal efter TR. - Beregnet efter tidligere ulempeydelse på lønsedler versus efter TR - Beregnet efter afdelingsbestemt normalt antal ulempevagter versus antal i TR vagtplan
15 min	Normreduktion	Diskuteres hvor langt vi er nået og vedtages at arbejde videre med dette på strategidage. Bla. lave en fornuftig samskrivning af vores lokale normreduktionsaftaler, og hvordan lønnes man under barsel.
15 min	Eventuelt	

Bilag:

1. Opdatering af årshjul
2. Hovedbestyrelsens dagsorden
3. Mødeindkaldelse til Region Hovedstadens graduate program