

RAMMEAFTALE INDGÅET MELLEM JORDEMODERFORENINGEN OG REGION SJÆLLAND gældende for jordemødre ansat ved Sjællands Universitetshospital.

KOMPETENCEMODEL FOR JORDEMØDRE EN LØNMODEL BASERET PÅ HENHOLDSVIS KOMPETENCE OG RESSOURCEPERSON -TÆNKNING

Formålet med kompetencelønsmodellen er at rekruttere og fastholde kompetente jordemødre i Region Sjælland og dermed medvirke til at skabe et højt fagligt niveau.

Kompetencelønsmodellen medvirker til at synliggøre den enkeltes kompetencer og skabe gennemsigtighed i løndannelsen. Modellen danner grundlag for en dialog mellem leder og medarbejder med henblik på en videreudvikling af den enkeltes kompetencer.

Kompetencelønsmodellen baserer sig på MUS- og lønsamtaler, således at den enkelte jordemoder bliver indplaceret korrekt jf. rammeaftalen og understøttes i sin kompetenceudvikling.

Med kompetencelønsmodellen skabes klarhed og overblik over afdelingens samlede kompetenceprofil. Et overblik der kan anvendes som udgangspunkt for rekruttering og kompetenceudvikling.

AFTALEN OMFATTER JORDEMØDRE PÅ BASISOVERENSKOMSTEN ANSAT VED FØLGENDE AFDELINGER:

Gynækologi/obstetrik – Roskilde

Jordemoderspecialister, uddannelsesansvarlige jordemødre, samt jordemødre ansat i atypiske stillinger eller på kandidatprotokollatet er ikke omfattet af kompetencelønsmodellen.

Derudover honoreres jordemødre omfattet af nedenstående funktioner særskilt:

- **Arbejds miljørepræsentant** – der henvises til en hver tid gældende regional aftale for arbejdsmiljørepræsentanter.
- **Tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant** – der henvises til en til hver tid gældende regional aftale for tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter.
- **Koordinerende klinisk underviser**, hvis denne funktion varetages af en basisjordemoder honoreres funktionen med et årligt tillæg på 11.828 kroner.
- Vejledning af jordemoderstuderende
 - **Funktionstillæg for klinisk vejledere** – hvis denne funktion varetages af en basisjordemoder honoreres funktionen med et årligt tillæg på 13.011 kroner.

- **Funktion som kontaktjordemødre** - hvis denne funktion varetages af en basisjordemoder, som varetager uddannelsen af jordemoderstuderende, ydes funktionstillæg herfor. Der ydes 337,33 kroner pr. uge i de uger, hvor funktionen varetages. Beløbet er et pensionsgivende grundbeløb, som ikke reduceres i forhold til ansættelsesbrøken. Denne løndel indgår ikke i beregningen af over- og merarbejde.

Øvrige tillæg som ikke er nævnt i nærværende aftale, herunder bilag, bortfalder ved ikrafttræden af kompetencelønmodellen. Nærværende aftale erstatter således alle tidligere indgået aftaler for jordemødre.

Alle tillæg er nævnt i niveau 31.03.18 niveau. De anførte tillæg er (undtaget kontaktjordemødre) er årlige, pensionsgivende og indgår i beregningen af den samlede faste løn og reguleres i forhold til ansættelsesbrøk.

Kompetencelønmodellen består af to elementer, et kompetenceelement indeholdende fem kompetencetrin, og et ressourcepersonalelement, som giver mulighed for at yde tillæg for varetagelse af særlige funktioner eller anvendelse af særlige beskrevne kompetencer.

Kompetenceelementet pr. 1. oktober 2020:

Den enkelte jordemoder placeres på et af 5 kompetencetrin.

Til jordemødre på kompetencetrin 1 ydes 0 kr.

Til jordemødre på kompetencetrin 2 ydes 11.828 kr.

Til jordemødre på kompetencetrin 3 ydes 22.000 kr.

Til jordemødre på kompetencetrin 4 ydes 29.500 kr.

Til jordemødre på kompetencetrin 5 ydes 36.000 kr.*

*Trin 5 forventes ikke at blive anvendt, idet jordemødre på dette niveau sædvanligvis er indplaceret som kliniske jordemødrespecialister på trin 8 og derfor ikke omfattet af kompetencelønmodellen.

Kriterierne for indplacering på kompetencetrinnene aftales mellem ledende chefjordemoder og den lokale tillidsrepræsentant. Kriterier - 2020 – udarbejdes og vil fremgå som et bilag 1. Indtil videre bibeholdes nuværende bilag 1 fra 2019.

Kriterierne kan revideres årligt af den ledende chefjordemoder og den lokale tillidsrepræsentant og bør afspejle udviklingen i jordemoderfaget.

Kriterierne består af såvel generelle som konkrete elementer.

Som eksempel på generelle elementer, der kan indgå i en sådan beskrivelse kan nævnes:

- fagligt niveau
- faglig ansvarlighed
- engagement
- vilje og evne til at kompetenceudvikle sig
- samarbejdsevner
- fleksibilitet
- bidrag til/aktiv deltagelse i arbejdsgrupper og udviklingsprojekter
- rollemodel for kolleger

Det forventes, at ledelsen sætter forklarende ord på de enkelte elementer, således at systemet er gennemskueligt for den enkelte medarbejder.

Udover generelle elementer, skal der også være defineret konkrete, afdelings specifikke elementer, som knytter sig til netop de opgaver, der varetages i den konkrete afdeling.

Ressourceperson elementet - honorering for varetagelse af særlige funktioner eller anvendelse af særlige kompetencer:

Ressourceperson elementet er det andet element i modellen. En jordemoder kan udpeges til at være ressourceperson inden for et givet område. Der kan også være tale om, at jordemoderen har erhvervet en særlig kompetence, som bringes i anvendelse i det daglige til gavn for afdelingen.

For at være udpeget som ressourceperson ydes et eventuelt tillæg. En jordemoder kan være udpeget til at være ressourceperson på flere områder. Tillægget ligger i intervallet fra 8.871 kroner til 22.237 kroner årligt. En jordemoder kan være udpeget til at være ressourceperson på flere områder. Der skal foreligge funktionsbeskrivelser/opgavebeskrivelser for ressourcepersoner.

Ressourcepersonernes funktioner defineres i henhold til de fire elementer, der er aftalt i rammerne for lokal løndannelse - nemlig kerneområdet, det udviklingsmæssige område, det pædagogiske område og det ledelsesmæssige område.

Pr. gang/pr. vagttillæg

Der er også mulighed for at aftale ressourcepersontillæg som et pensionsgivende tillæg, der ydes pr. gang/pr. vagt/pr. stk. ved varetagelse af særlige funktioner, hvor det findes hensigtsmæssigt.

Opsigelse/bortfald af ressourcepersontillæg

Ressourceperson-tillæg oppebæres, når forudsætningerne for ydelsen er til stede dvs. når medarbejdere indtræder i den aftalte funktion med de ansvarsområder, kompetencer og opgaver funktionen indebærer.

Tillæg bortfalder uden yderligere varsel når:

- tidsbegrænsede funktioner ophører
- medarbejderen efter eget ønske udtræder af funktionen
- medarbejderen efter eget ønske fratræder stillingen, som funktionen er knyttet til.

I øvrige tilfælde gælder medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Indplacering af den enkelte jordemoder:

Den enkelte jordemoders placering i modellen drøftes mellem medarbejderen og dennes nærmeste leder ved en lønsamtale, som kan finde sted i tilknytning til den årlige MUS-samtale. Det er væsentligt at understrege, at placeringen i modellen sker efter en konkret ledelsesmæssig vurdering. Samtalen skal rumme både en drøftelse af medarbejderens indplacering på kompetencetrin og en drøftelse af, hvorvidt medarbejderen evt. skal ydes et eller flere ressourcepersontillæg. Ved samtalen drøftes desuden ambitionen for den enkelte medarbejder, således at der sættes et mål for medarbejderen. Efter samtalen fremsender nærmeste leder indstilling til ledende cheffjordemoder om indplacering af hver enkelt jordemoder. Efterfølgende orienteres tillidsrepræsentanten. Den endelige indplacering i kompetencemodellen - herunder stillingstagen til evt. ydelse af ressourcepersontillæg sker efter aftale mellem ledende cheffjordemoder og tillidsrepræsentant.

Det er ikke hensigten, at implementeringen af modellen skal medføre lønnedgang for de jordemødre, der er ansat på ikrafttrædelsestidspunktet. I tilfælde, hvor indplaceringen får denne konsekvens, omdøbes en eventuel difference i forhold til hidtidig lønniveau til ”personligt tillæg”.

Med virkning fra 1. oktober 2020 kan der ikke ske modregning i "personligt tillæg" ved fremtidig ændret indplacering i kompetencemodellen, herunder i eventuelle tillæg for at være ressourceperson.

Er ledelsen og tillidsrepræsentant ikke enige i vurderingen, gælder reglerne omkring lokal løndannelse.

Nyansættelser:

Ved nyansættelser indplaceres jordemoderen i modellen i forbindelse med ansættelsen. Aftale om indplacering i kompetencelønsmodellen bør kunne indgås umiddelbart efter ansættelsessamtalen. Dette sker i et samspil mellem ledende cheffjordemoder, vicecheffjordemoder og tillidsrepræsentant.

Håndtering af lønsammensætning ved ansøgt såvel som uansøgt overgang til anden stilling inden for Regionen.

Ressourcepersonstillæg bortfalder med mindre andet aftales ved overgang til en anden stilling inden for Region Sjælland.

Finansiering:

Modellen finansieres af de udmøntede lokale lønmidler i afdelingen og inden for Sjællands Universitetshospitals økonomiske råderum.

Opsigelse eller ændringer af aftalen:

Denne aftale kan opsiges med tre måneders gensidigt varsel til udgangen af en måned. Medfører opsigelse af aftalen væsentlige vilkårsændringer for den enkelte medarbejder gælder overenskomstens bestemmelser og aftalen om lokal løndannelse.

Aftalen kan begæres genforhandlet såfremt blot en af parterne anmoder om det og kan genforhandles på et hvilket som helst tidspunkt, hvis begge parter er enige herom. Aftalen drøftes under alle omstændigheder i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

Ikrafttræden:

Hvor intet andet er anført træder aftalen i kraft **1. oktober 2020** og erstatter alle tidligere indgåede aftaler mellem Jordemoderforeningen og Sjællands Universitetshospital.

Dato: 2/11-2020

TR 
For Jordemoderforeningen

Dato: 2/11 2020


For Sjællands Universitetshospital

Dato: 2/11-2020


For Region Sjælland, Koncern HR