

# Netværksdag for skemalæggende jordemødre

Torsdag d. 7. september 2023  
kl. 09:00 til 16:00



SILKEBORG DATA



MinTid



JORDEMODERFORENINGEN

# Programmet

- Kl. 09.00 - 09.30: Indskrivning og morgenmad
- Kl. 09.30 - 10.00: Velkomst og opstart af netværk
- Kl. 10.00 - 12.30: Vagtplanlægning og arbejdstidsaftalen

*v/ Kasper Gabs Hansen, juridisk konsulent i Jordemoderforeningen*

- Kl. 12.30 - 13.15: Frokost
- Kl. 13.15 - 14.45: Inspirationsoplæg: "Hvordan lægges en god vagtplan for jordemødre og hvordan skaber man en god proces, når det er nødvendigt at ændre i vagtplanen?"

*v/ Sidsel Sandgaard, jordemoder, vagtcentralen på Aarhus Universitetshospital*

- Kl. 14.45-15.00: Kaffepause
- Kl. 15.00-16.00: Vagtplanlægning for særgrupper (flex, flyver, KJO mm.)

*v/ Kasper Gabs Hansen, juridisk konsulent i Jordemoderforeningen*

*v/Lene Skov Nees, flexjordemoder*

*Virtuelt oplæg om flex og vagtplanlægning på Gødstrup*



JORDEMODERFORENINGEN

# Introduktion til netværk

Et landsdækkende netværk:

- Mødes 1-2 gange om året
- Møderne faciliteres af Jordemoderforeningen, men planlægges på initiativ fra netværket (dato og mødets indhold)
- Mailgruppe: som kan bruges til sparring mellem møderne

Lav mindre netværk i netværket

- Geografi
- IT-systemer
- KJO



JORDEMODERFORENINGEN

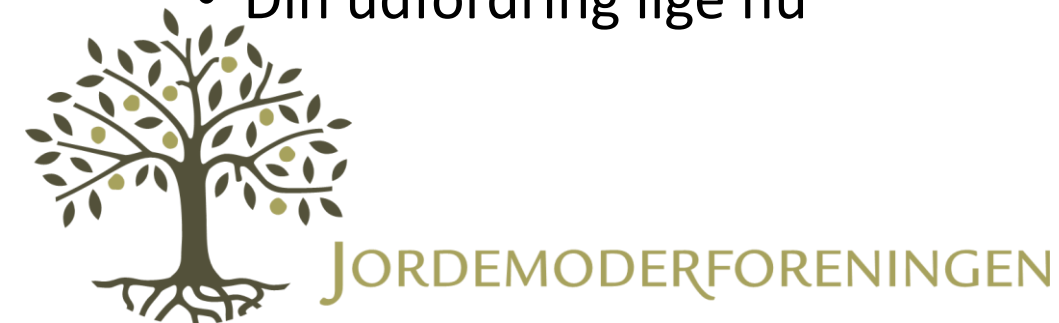
# Netværksøvelse: præsentationsrunde

- 1 minut (!) til præsentation
- Dem som lytter, noterer navnet på de personer som:
  - Bruger samme skemasystem
  - Bruger samme IT-redskab
  - Har samme udfordringer
  - Tager efterfølgende kontakt (i dag eller ved behov på mail) og inviterer til sparring og samarbejde.



# Netværksøvelse: præsentationsrunde

- Navn, profession, arbejdssted, erfaring som skemalægger?
- Hvordan I lægger skema hos jer?  
(normperiode, gruppeskema, grundrul, selvtilrettelæggende grupper)
- Hvilke redskaber bruger I til skemalægning?  
(Min tid, KMD Opus, MyPlan, Hos Info, Optima)
- Din udfordring lige nu



# Forventninger til dagen

"Arbejdstidsaftale, lønarter  
& og ændring af vagter  
efter skemaudgivelse"

"Gode råd og  
input til fremtidig  
vagtplanlægning  
+ møde andre  
vagtplanlæggere"

"Sparring med andre  
skemalæggere"

"At høre nærmere om hvordan andre  
løser noget der indimellem føles som  
verdens sværeste suduko, når man  
står og skal prioritere imellem  
kollegaers ønske til både fritid og  
arbejdsønsker, samtidig med at man  
sikre den optimale drift af en  
akutafdeling"

"Netværk med andre  
der lægger skema.  
Fifs og viden omkring  
overenskomster"

"Inspiration fra andre fødesteder, sparring. Snak om  
hvordan vi fastholder jordemødre og optimerer  
arbejds miljøet med god skemaplanlægning"



# Vagtplanlægning og arbejdstidsaftalen kl. 10-12.30

- *v/ Kasper Gabs Hansen, juridisk konsulent i Jordemoderforeningen*



# Aftalerne (findes på vores hjemmeside)

- Om arbejdstidens tilrettelæggelse:
  - Arbejdstidsaftalen (**Brug den kommenteret udgave som opslag**)
  - Hviletidsaftalen (Brug den kommenteret udgave)
  - Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler
  - Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Om den enkeltes ugentlige arbejdstid
  - Rammeaftale om deltidsarbejde
  - Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal
- Andre lønbestemmelser relateret til arbejdstid:
  - Aftale om konvertering af ulempetillæg





# Arbejdstidsaftalens grundlæggende ”væsen”

- Centrale bestemmelser med lokal aftaleadgang
- Mange områder:
  - Lokalaftale indgås
  - Hvis ikke der kan opnås enighed gælder den centrale bestemmelse (tilbagefaldsbestemmelse)
- Hvis muligheden for lokal aftale ikke forefindes i arbejdstidsaftalen, ligger den i rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler



# Arbejdstidsaftalen i overskrifter ...

- Tilrettelæggelsen
  - Hvilke krav/regler er der i de central aftaler for planlægningen af dine vagter?
- Ændringer
  - Hvilke krav/regler er der, hvis de skemalagte vagter ændres?
- Betaling
  - Ulempeydelse
  - Ekstra timer
  - Timer ud over det planlagte
- Øvrige bestemmelser i arbejdstidsaftalen



# Jordemoderforeningens tilgang til arbejdstid

- Reglerne afføder mange spørgsmål, fordi reglerne er komplekse, uklare og bærer præg af at være aftalte regler – dvs. forhandlede løsninger.
- Reglerne bliver desværre ikke mere simple med tiden – i takt med der bliver fortolket på dem og da disse fortolkninger ikke bliver nedskrevet eller tilføjet til reglerne, eller disses bemærkninger.
- Ingen tør at lave om på reglerne/simplificere dem – hverken A eller B-side. Dette på trods af intentioner fra begge sider.
- Reglerne er suppleret af mange lokale aftaler.
- Løbende udskiftning af TR, ledelse og skemalægger.

→ Derfor vil der opstå uenighed om, hvordan reglerne skal forstås!

Vi forsøger at understøtte, at der findes gode lokale løsninger i fællesskab med tillidsrepræsentanter, ledelsen, skemalægger.



JORDEMODERFORENINGEN

# Kommenterede arbejdstidsaftale(r)



## Kommenteret arbejdstidsaftale

Inden for  
Danske Regioners område  
OK 2021

*Denne kommenterede arbejdstidsaftale er udarbejdet af Sundhedskartellet, FOA, 3F, HK Kommunal, Ergoterapeutforeningen, Jordemoderforeningen og Danske Fysioterapeuter*

*Aftaletekst med fælles bemærkninger med arbejdsgiverne er angivet i rammer på tonet baggrund.*

*Organisationernes kommentarer, forklaringer og eksempler står uden for rammerne.*

*Vi modtager gerne forslag til forbedring af aftalen og kommentarerne på maj til [shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk) [forha@foa.dk](mailto:forha@foa.dk) [kommunal.faglig.sluse@hk.dk](mailto:kommunal.faglig.sluse@hk.dk) [den.offentlige.gruppe@3f.dk](mailto:den.offentlige.gruppe@3f.dk)*



Sundhedskartellet



JORDEMODERFORENINGEN

# Indledningen/præamblen

## Lokal drøftelse af:

- planlægning af arbejdstid og frihedsperioder
- anvendelse af tjenestetyper, afspadsring, tilkald, deltidsbeskæftigede og vikarer
- afvikling af erstatning for søgnehellidage
- afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende
- vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling
- Opfordring til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler (se også inspirationskatalog)



# Tilrettelæggelsen



# Tjenestetyper, norm, mødeplan, fridøgn

§ 3 Tjenestetyper

§ 4 Normperiode og SH-dage

§ 5 Daglig arbejdstid

§ 6 Mødeplan

§ 7 Fridøgn

§ 9 Særlige fridage

§ 10 Afspadsering



# Tjenestetyper § 3

- Normaltjeneste – dvs. forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde
- Rådighedsvagt fra vagtværelse
- Rådighedsvagt fra bolig
- Rådighedsvagt i et fuldt døgn – fra vagtværelse eller bolig
  - *Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgående eller efterfølgende normaltjeneste*





# Normperiode og SH-dage § 4

- Aftales lokalt, men minimum 4 uger
- Ingen aftale = 14 uger
- Normtimetallet nedsættes med 7,4 timer pr. søgnehellidag (fuldtid)
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal gå op over normperioden
  - Hvis der er for mange timer, er det brud
    - TR skal påtale brud overfor ledelsen, og der skal aftales kompenserende honorering
    - Brud kan medføre bod
  - Hvis der er for få timer er det for arbejdsgivers regning
    - 'Underskuddet' kan *IKKE* overføres til næste normperiode
    - Der kan *IKKE* bagudrettet lægges afspadsering ind
    - TR og ledelsen kan lave aftale om overførsel til næste normperiode +/- X antal timer



# Normperiode og SH-dage § 4

## Normtimetallet uden søgnehellidage

Normperiode i uger

Ansættelsesbrøk	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	148,0	296,0	370,0	444,0	481,0	518,0	592,0	666,0	740,0	962,0
34	136,0	272,0	340,0	408,0	442,0	476,0	544,0	612,0	680,0	884,0
32	128,0	256,0	320,0	384,0	416,0	448,0	512,0	576,0	640,0	832,0
30	120,0	240,0	300,0	360,0	390,0	420,0	480,0	540,0	600,0	780,0
28	112,0	224,0	280,0	336,0	364,0	392,0	448,0	504,0	560,0	728,0
24	96,0	192,0	240,0	288,0	312,0	336,0	384,0	432,0	480,0	624,0
20	80,0	160,0	200,0	240,0	260,0	280,0	320,0	360,0	400,0	520,0

## Normtimetallet ved 1 søgnehellidag

Normperiode i uger

Ansættelsesbrøk	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	140,6	288,6	362,6	436,6	473,6	510,6	584,6	658,6	732,6	954,6
34	129,2	265,2	333,2	401,2	435,2	469,2	537,2	605,2	673,2	877,2
32	121,6	249,6	313,6	377,6	409,6	441,6	505,6	569,6	633,6	825,6
30	114,0	234,0	294,0	354,0	384,0	414,0	474,0	534,0	594,0	774,0
28	106,4	218,4	274,4	330,4	358,4	386,4	442,4	498,4	554,4	722,4
24	91,2	187,2	235,2	283,2	307,2	331,2	379,2	427,2	475,2	619,2
20	76,0	156,0	196,0	236,0	256,0	276,0	316,0	356,0	396,0	516,0

## Normtimetallet ved 2 søgnehellidage

Normperiode i uger

Ansættelsesbrøk	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	133,2	281,2	355,2	429,2	466,2	503,2	577,2	651,2	725,2	947,2
34	122,4	258,4	326,4	394,4	428,4	462,4	530,4	598,4	666,4	870,4
32	115,2	243,2	307,2	371,2	403,2	435,2	499,2	563,2	627,2	819,2
30	108,0	228,0	288,0	348,0	378,0	408,0	468,0	528,0	588,0	768,0
28	100,8	212,8	268,8	324,8	352,8	380,8	436,8	492,8	548,8	716,8
24	86,4	182,4	230,4	278,4	302,4	326,4	374,4	422,4	470,4	614,4
20	72,0	152,0	192,0	232,0	252,0	272,0	312,0	352,0	392,0	512,0

## Normtimetallet ved 3 søgnehellidage

Normperiode i uger

Ansættelsesbrøk	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	125,8	273,8	347,8	421,8	458,8	495,8	569,8	643,8	717,8	939,8
34	115,6	251,6	319,6	387,6	421,6	455,6	523,6	591,6	659,6	863,6
32	108,8	236,8	300,8	364,8	396,8	428,8	492,8	556,8	620,8	812,8
30	102,0	222,0	282,0	342,0	372,0	402,0	462,0	522,0	582,0	762,0
28	95,2	207,2	263,2	319,2	347,2	375,2	431,2	487,2	543,2	711,2
24	81,6	177,6	225,6	273,6	297,6	321,6	369,6	417,6	465,6	609,6



# Den daglige arbejdstid § 5

Den daglige *normaltjeneste* kan udgøre mellem 5 og 12 timer

- Dvs. fuldtidsansatte kan ikke gives en vagt på 4 timer.
  - Kursus, undervisning, supervision, kortere skemalagte møder → TR indgår nogle steder decentral arbejdstidsaftale som tillader en kortere daglig tjeneste i afgrænsede situationer som disse.
- Deltidsansatte med mindst 30 timers gennemsnitlig ugentlig arbejdstid er omfattet af bestemmelsen.



# Mødeplan § 6

- Den ansatte skal kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. Gælder også fridøgn (§ 7)
  - En forsinket plan er et brud på aftalen
  - TR skal påtale forsinkelsen overfor vagtplanlægger og ledelse
    - Det kan aftales, at de for sent varslede tjenester honoreres med overarbejde eller anden kompensation.
  - TR kontakter Jordemoderforeningen, hvis det ikke er undskyldeligt eller ved gentagelse
  - Aftalebrud kan medføre bod



# Fridøgn § 7

Man skal have en ugentlig **lang fridøgnperiode** på 55 – 64 timer

- Fridøgnperioden skal påbegyndes senest på 7. dagen
- Sammenlægning til flere fridøgnperioder med 24 timers forlængelse pr. fridøgn
  - Fx 79 timer er tre fridøgn hhv. en lang og en kort
- Langt fridøgn kan opdeles i **2 korte fridøgnperioder** på mindst 35 timer (32 hvis aftalt nedsat hviletid)

Fridøgnnet	Antal på 8 uger	Antal timer
Lange fridøgn (55-64 timer) x pr. uge	8 (eller minimum 4)	24 + 24 + minimum 8 timer
Korte fridøgn (35 timer)	det lange fridøgn opdeles til 2 korte	24 + minimum 11 timer



# Fridøgn § 7

Mandag	Tirsdag	Onsdag
A 15-23.15	BF	D 7-15



Følgende eksempler illustrerer, hvordan fridøgnene kan placeres i en tjenesteplan, hvor den ansatte arbejder henholdsvis hver 2. weekend, hver 3. weekend og hver 4. weekend.

## Arbejde hver 2. weekend

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	PF	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15
Kl. 7 - 15	PF	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	PF	PF
Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	PF	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15
Kl. 7 - 15	PF	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	PF	PF

Her er fridøgnene planlagt, så der ligger 8 fridøgn på 4 uger, og samtidig ligger der minimum 2 fridøgn om ugen i 2 af de 4 uger.

## Arbejde hver 3. weekend

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Kl. 7 - 15	PF	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	PF	PF
Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	PF	PF
Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	PF	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15

Her er fridøgnene planlagt, så der ligger 6 fridøgn på 3 uger, og samtidig ligger der minimum 2 fridøgn om ugen i 2 af de 3 uger.



# Særlige fridage § 9

- Nytårsaftensdag fra kl. 12.00 til kl. 24.00 og
- 1. maj fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24
- Grundlovsdag er siden 2011 almindelig arbejdsdag
  - I størst muligt omfang ret til frihed uden omlægning af normaltjenesten.
  - Normaltjeneste giver ikke ret til erstatningsfrihed (men søndagsbetaling)
- I praksis betyder det:
  - Overgå til evt. weekendbemanding
  - Konsultationer lukkes
  - Planlagt arbejde kan udskydes
  - NB: timerne skal opretholdes i skemaet (samme bemanning som på normale hverdage)
- Anbefaling: Indgå aftaler om, hvem der skal holde fri



# Afspadsering § 10

Afspadsering er en ”tjeneste uden fremmøde”

- Fremgå af vagtplanen og tæller med i normtimerne
- Skal have varighed som en vagt (dvs. mellem 5-12 timer)
- Kan kun ligge, hvor der kan lægges en vagt (dvs. ikke i hviletid)
- Planlagt 4 uger - pålagt mindst 4 døgn (i arbejdstiden dvs. % pr. mail, sms, telefon)

Afspadsering skal *så vidt muligt* gives i hele dage, undtagen:

- § 5 stk. 2: For at få normtiden til at gå op, kan der op til et fridøgn planlægges med enkelte afspadseringstimer (*ikke timer nok til hel dag*)
- Når hviletiden skal holdes mellem to døgnns arbejde (*f.eks. i en OA situation skal arbejdsgiver betale frihed med løn op til 8 timer – og herefter skal der anvendes afspadseres op til de 11 timer*).
- Hvis medarbejderen ikke ønsker hele dage (*ønsker afspadsering af et timer*)





# Gruppearbejde

## DEL MED HINANDEN

- Hinandens skemaer.
- Hvilke udfordringer som fylder mest i jeres skemalægning i øjeblikket?
- Hvordan håndterer I ferieplanlægningen? Julen 2023/24?
- Hvordan tilgodeser I gravide medarbejdere ift. fritagelse for natarbejde?



# Ændringer og Honorering



# Omlægning, overarbejde, tilkald, inddragelse af afspadsring eller fridøgn

- § 6 Omlægning
- § 10 Inddragelse af afspadsring
- § 12 Overarbejde
- § 13 Merarbejde
- § 14 Tilkald
- § 15 Inddragelse/forkortelse af fridøgn
- § 16 FEA



# Omlagt tjeneste § 6

## Regler for ændringer i den aftalte tjeneste (< 4 ugers varsel)

- Kun efter drøftelse med den ansatte
- Kun i ganske særlige tilfælde
- Skal foregå i arbejdstiden mindst et døgn før
- Ved brud på varslingsperioden på 1 døgn honoreres pr. omlagt time
- Omlægning kan kun ske indenfor en 24 timers periode forud for den planlagte tjenestes sluttidspunkt eller efter dens starttidspunkt
- Samme tjenestetype - Ellers afspadsering og overarbejde
- Samme tjenestelængde - Ellers overarbejde

Overarbejde er ikke omlagt tjeneste



JORDEMODERFORENINGEN

# Omlagt tjeneste - eksempel

- Planlagt A 15-23 ønskes omlagt til AN 19-07 (i arbejdstiden, særlige tilfælde og efter drøftelse med medarbejderen).
- JMF mener det bør honoreres som afspadsering af A 15-23 (8 timer) og OA for hele AN 19-07 (18 timer). Afspadseringsregnskabet er således + 10 timer.



Sådan er praksis også mange steder.

- Men nogle steder gør man:
- A 15-23 omlægges til 19-03 og så OA fra 03-07 (6 timer). Afspadseringsregnskabet er således + 6 timer.



# Ændring af afspadsering § 10

- **Pålæggelse** af afspadsering, der ikke er planlagt i mødeplanen (placering), skal varsles i arbejdstiden *med 4 døgns varsel eller mere*.

Kan kun varsles med *mindre end 4 døgn*, hvis det er for at overholde hviletid, - men man kan godt aftale det med mindre end 4 døgn.

- **Aflysning/inddragelse** af afspadsering kan derimod ske i arbejdstiden:
  - 1) *med mindre end 4 døgns varsel*.  
I så fald honoreres vagten som overarbejde og afspadserings-regnskabet nedskrives.
  - 2) *med 4 døgns varsel eller mere*.  
Her honoreres vagten ikke yderligere. Timerne går tilbage på afspadseringskontoen.

OBS! på afspadsering op til ferie. Pas på den kan inddrages!



# Overarbejde § 12

- Udgangspunkt skal man arbejde de timer, man har aftalt med sin arbejdsgiver i ansættelsesbrevet.
- Derudover kan du blive pålagt at påtage dig over-/merarbejde i **rimeligt omfang**.
- Området for over-/merarbejde er **uforudset eller akut ekstraarbejde, der ligger i forlængelse af normaltjenesten eller rådighedstjenesten**.
- Man **må ikke planlægge med over-/merarbejde** (også kaldet systematisk overarbejde) og skal tilrettelægge tjenesterne, så over-/merarbejde så vidt muligt undgås.

Varsling/orientering skal ske

- I arbejdstiden
- Senest dagen før
  - Manglende varsel af mere end 1 times OA: 35,70 kr. (31.3. 2018-niveau)
  - **Opgøres pr. påbegyndte ½ time og honoreres med 50 % tillæg/afspadsering**



JORDEMODERFORENINGEN

# Merarbejde § 13 - deltidsansatte

Deltidsansattes arbejde som:

- Ligger ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i ansættelsesbrevet
- Men indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte (i normperioden)
- Som ikke er OA ifølge § 12
- Orienteres som ved OA i § 12
- Betales 1:1 pr. påbegyndt ½ time (er med PENSION 14,42 %)





# Tilkald § 14

- Tilkald er uforudset eller akut ekstraarbejde, der skal udføres på tidspunkt, hvor man har fri – altså udenfor arbejdstiden. Dvs. hvor der ikke er tale om over-/merarbejde eller omlagt tjeneste.
- Man **må ikke planlægge med tilkald i vagtplanen**. Hvis der er huller i vagtplanen (ordinær drift/ikke akut/ikke uforudsete opgaver), bør ledelsen tilkalde vikarer for at dække de ledige vagter eller sælge via FEA.

Tilkald uden for planlagt tjeneste dækker således over:

- Tilkald på et kort eller langt fridøgn
- Tilkald på søgnehellidage eller en erstatningsdag for en søgnehellidag
- Tilkald mellem to døgn's tjenester, fx mellem to normaltjenester
- Tilkald på andre frihedsperioder på 24 timer eller mere (arbejdsfri dage)
- Tilkald på hele afspadseringsdage

OBS → Man kan blive pålagt tilkald med mere end en dags varsel.



# Tilkald § 14 – honorering (er med PENSION)

- Aftales lokalt
- Ellers gælder tilbagefaldshonoreringen hvor tilkald honoreres som overarbejde.

Det vil sige timeløn + tillæg på 50 %, beregnet pr. påbegyndt ½ time, men altid med en minimumstimebetaling samt evt. arbejdstidsbestemte tillæg.

**Minimumsbetalingen for tilkald for fuldtids- og deltidsansatte kan skematisk gives som nedenfor:**

	<b>Fuldtidsansat</b>	<b>Deltidsansat</b>
<b>Fridøgn</b>	6 timers overarbejde	6 timers overarbejde
<b>Søgnehelligdage</b>	6 timers overarbejde	6 timers overarbejde
<b>Arbejdsfriperioder på mere end 24 timer</b>	6 timers overarbejde	3 timers overarbejde
<b>Øvrige friperioder</b>	3 timers overarbejde	3 timers overarbejde



# Inddragelse af fridøgn § 15 (er med PENSION)

- OA-betaling for minimum 6 timer for fuldtids- og deltidsansatte
- Med mindre end 14 dages varsel ydes tillæg (522,25 kr. 31. marts 2018 niveau)
- **Vigtigt:** Der skal også findes erstatningsfridøgn!
  - Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode medmindre der fortsat resterer 35 (32) timer. I så fald kan overarbejdet udbetales.

Hvis indgrebet sker i et langt fridøgn og der ikke resterer et kort fridøgn efter indgrebet ydes 2 x betaling af minimum 6 timers oa og 2 x tillæg.



# Kompenserende hvile og fridøgn

Når hvile og fridøgn nedsættes eller udskydes, skal kompenserende hvile gives snarest muligt. Hvile kan ikke lægges i lovbestemte fraværsperioder:

- Ferie er ikke erstatning
- Orlov er ikke erstatning
- Barns 1. og 2. sygedag kan ikke konverteres til hvile.



# Opgave A til diskussion

Fuldtidsansat med følgende skema:

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
7-15	Arbejdsfri dag	7-15	7-15	15-23

- Mandag i dagvagten (7-15) får vedkommende at vide, at man varsles (pålægges) til at møde en time tidligere om onsdagen dvs. kl. 6-15, og to timer senere om torsdag dvs. fra kl. 7-17. Derudover bliver man spurgt om man kan tage en ekstravagt om tirsdagen. Vedkommende kan komme ind ekstra fra kl. 7-12.
- Hvordan er disse ændringer inden for rammerne af arbejdstidsaftalen, og hvordan skal de honoreres?



# Opgave A til diskussion

→ Ændringen onsdag

TILKALD for hhv. 3 eller 6 timer? eller OA for 1 time fra kl. 14-15 + omlagt tjeneste fra kl. 6-14?

→ Ændringen torsdag

Timerne fra 15-17 honoreres som OA efter § 12, da ekstraarbejdet ligger EFTER (i forlængelse af) planlagt tjeneste. Varsling overholdt dvs. minus tillæg.

→ Ændringen tirsdag

Honorering som et TILKALD dvs. 6 x 1,5.

En fuldtidsansat får honorering for minimum 6 timer, da tilkaldet sker i en frihedsperiode på minimum 24 timer.



# Hvordan ”sælger” man ekstra vagter?

(...når der ikke er FEA)

- Nogle gode bud?
- Hvordan håndterer I kontakt til jordemødre i deres fritid?  
(facebookgruppe, SMS og opkald, akutkaldsliste som er frivillig og som opbevares i vagtcentralen)

Svær problematik!



# Opgave B til diskussion

- Jordemoderen er planlagt til afspadsering men byder ind på en vagt, som er ledig. Ledelsen "sælger" vagten til OA til udbetaling. Vagterne kommer ud pr. mail, og jordemoderen kontakter selv og byder ind på vagten 5 dage før. Vagten er fra kl. 10.15, men hun bliver kontaktet kl. 06.15, om hun har mulighed for at komme ind før. Hun kører med det samme.
- Hvordan skal hun aflønnes for de 4 ekstra timer fra 06.15-10.15? Er det nok med 4 timers OA eller er det 6 timer (for hun er fuldtidsansat), når der er tale om en afspadseringsdag? Og er der stadig det, når hun tager vagten med 5 dages varsel?





# Opgave C til diskussion

Jordemoder havde et skema, der så således ud:

Fredag	Lørdag	Søndag	Mandag	Tirsdag	Onsdag
Ferie 7-14	BF	BF	BF	-	Ferie

- Fredag var feriedag kl. 7-14, lørdag, søndag og mandag var markeret som fridøgn, tirsdag har hun en stregdag/arbejdsfri dag og så har hun igen ferie onsdag.
- Lørdag bliver hun tilkaldt fra kl. 23 til kl. 7 søndag morgen.
- Hvordan skal det honoreres?

# Opgave D til diskussion

Jordemoder havde et skema, der så således ud:

Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Mandag	Tirsdag
Kons 8-14.30	Afsp. 8-10.30	BF	BF	BF	Kons 8-15.45

- Jordemoderen tager ekstravagt 23:15-07:00 om søndagen.
- Hvordan skal det honoreres?



# Frokost kl. 12.30 - 13.15



- [Fro|kost] et alment kendt begreb, men sjældent observeret i praksis

# Inspirationsoplæg kl. 13.15-14.45

”Hvordan lægges en god vagtplan for jordemødre og hvordan skaber man en god proces, når det er nødvendigt at ændre i vagtplanen?

*v/ Sidsel Sandgaard, jordemoder,  
vagtcentralen på Aarhus Universitetshospital*



Kaffepause kl. 14.45-15.00



JORDEMODERFORENINGEN

# Vagtplanlægning for særgrupper

- Gravide
- Seniorer
- Flex/flyver
- KJO
- Koordinerende/afd.jordemødre



# Gravide

Gravide ansatte med mere end 1 nattevagt om ugen har en øget risiko for ufrivillig abort.

- Max en nattevagt om ugen.
- Ingen nattevagter fra uge 20.

OBS! Må ikke gå ned i sædvanlig løn grundet graviditeten!



# Seniorer

- **Senior-normreduktionsaftale.**
- Forhandlet på RH og den indeholder to elementer:

## Første del/model:

- 37 timers ansættelse & afspadserer op til 8 timer/ugl. Det betyder fuld løn, fuld feriegodtgørelse, fuld ferietillæg, fuld pensionen, men senioren arbejder kun 29 timer. Det kræver dog, at de 29 timer ligger på ulempepunkter - A, N og W.

## Anden model:

- Senioraftale, hvor du kan gå ned i tid - op til 8 timer ugl. og arbejdsgiver betaler 2/3 af pensionen svarerende til 37 timer ugl. Altså løn svarende til 29 timer ugl. og feriegodtgørelse, ferietillæg og næsten fuld pension.

- Herefter kan seniorer afspadsere 4 timer ugl. Vedkommende arbejder således 25 timer ugl.





# Kendt Jordemoderordning (KJO)

- "En livsstil" for jordemødrene i ordningen grundet privatliv og arbejde der flyder sammen. Det er ikke for alle jordemødre at arbejde sådan.
- Fagligt tilfredsstillende at være i KJO
- Typisk 2 eller 3 jordemødre i hver ordning

Eksempel på 3'er ordning:

1 uge på kald

2 uger fri

(bortset fra 6 timer i fast beredskab pr. uge + fast konsultation hver tirsdag)

"Kaldeungerne" varierer meget i belastning.

1 uge = kaldt 18 timer (inkl. de 6 timers konsultation)

1 uge = kaldt over 50 timer



# Kendt Jordemoderordning (KJO)

Hvad hører vi fra KJO?

- Fastholdelse af jordemødre der ønsker [mere selvbestemmelse](#)
- 48 timers regel
- Dækker hinandens ferier
- Spidskald (hvor meget de kendte jordemødre kan bruges i det konventionelle system)



# Flex-/flyverjordemoder

- Stillingstype eller vagttype
- Ansættelsesnorm på 37 timer, men effektiv arbejdstid på 28 timer.
- Står til rådighed 3 til 4 gange ugentlig i et afgrænset tidspunkt (kl.6-15)
- Kan ikke kaldes udenfor dette tidspunkt eller i friperioder
- Kan kaldes til alle vagter i døgnet af varighed 5-12 timer
- Arbejder kun hver 4. weekend
- Kaldes til alle jordemoderopgaver (flyver delen)



# Virtuelt oplæg fra Gødstrup



Regionshospitalet Gødstrup



JORDEMODERFORENINGEN

## Lokal aftale om flexjordemoder i Kvindesygdomme og fødsler, Regionshospitalet Gødstrup

### §1 Lokal aftale

Aftalen er indgået med hjemmel i rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler, idet væsentlige bestemmelser i arbejdstidsaftalen indgået mellem Sundhedskartellet og Danske Regioner er fraveget.

Flexjordemoder er omfattet af aftalen om lokal løndannelse og de årlige lønforhandlinger i lighed med øvrige ansatte.

Ordningen evalueres løbende, både i forhold til trivsel for flexjordemødre og for afdelingen, samt økonomi. Såfremt ordningen ophører, tilbydes jordemoderen med det personlige varsel en stilling på almindelige vilkår.

### §2 Formål

Flexjordemoderen kan tilkaldes til alle jordemoderopgaver i fødegang, akut klinik, jordemoderklinik og sv. barselsgang (incl. mobiljdm og tlf.jdm) primært med det formål at dække sygdom, travlhed eller akut manglende vagter.

### §3 Ansættelsesnorm

Ansættelsesnormen er 37 timer pr. uge, men arbejdstiden udgør max. 28 timer pr. uge i gennemsnit over en normperiode på 12 uger. Differencen dækker det forhold, at flexjordemoderen ikke kender sine opkalds- og arbejdstimer på forhånd, samt at flexjordemoderen skal være til rådighed ved telefonen hver arbejdsdag mellem kl. 06 og 15, så pågældende i dette tidsrum kan tilkaldes til vagter på et hvilket som helst tidspunkt samme dag.

Maksimalt gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må være 50 timer. Flexjordemoder har krav på fuld løn, uanset om afdelingen bruger hende 28 timer ugentligt i normperioden.

Der ansættes 4 flexjordemødre.

### §4 Vagttilrettelæggelse

#### Stk 1 Opkald

Flexjordemoderen kender sine flexdøgn på forhånd, men ikke tidspunktet for kald på døgnet. Hun kan kaldes hver dag mellem kl. 06 og 15. I dette tidsrum skal flexjordemoderen være til rådighed ved telefonen, så hun kan tilkaldes til vagter på et hvilket som helst tidspunkt samme dag.

Ved tilkaldelsen oplyses vagtens afslutningstidspunkt og dermed varighed, varigheden kan dog ændres indtil kl. 15. De vagtperioder, hun kaldes til, skal dog være af minimum 5 timers varighed, og max 12,25 timer. Vagtens længde kan ændres i tidsrummet mellem kl. 6.00 og kl. 15.00. Det vil være muligt at blive kaldt til 2 vagter inden for samme døgn, dog skal hviletid på 8 timer overholdes (se endvidere §5 om hviletid). Hviletiden kan dog ikke nedsættes mellem nattevagt og aftenvagt.

# Artikel i Jordemoderen



JORDEMODERFORENINGEN



BÆREDYGTIGT ARBEJDSLIV

## 45 procent har takket ja til fire-dages arbejdsuge

En række offentlige arbejdsgivere som kommuner og flere private virksomheder har i de senere år forsøgt sig med at lade medarbejderne arbejde fire dage om ugen til samme løn. Men kan jordemødre på en regional fødegang få en fire-dages arbejdsuge? Man kan i hvert fald prøve, lyder det fra cheffjordemoder Ann Fogsgaard fra Regionshospitalet Gødstrup.

»Jeg er blevet både inspireret og provokeret af forskningen om fire-dages arbejdsuge og af de mange tiltag i erhvervslivet de senere år. For hvis alle andre kan, må vi da også kunne!« Sådan forklarer Ann Fogsgaard, cheffjordemoder på Regionshospitalet Gødstrup, hvordan hun fik ideen om at tilbyde jordemødrene på fødegangen en fire-dages arbejdsuge. Hun ser det som sin største ledelsesmæssige indsigt de senere år altid at huske, at mennesker og dermed medarbejdere er forskellige. Derfor skulle en fire-dages arbejdsuge resulterede i, at alle sygeplejersker og jordemødre på føde- og barselsgang samt klinik for gravide fik budet, inden man den 1. april i år satte en forsøgsordning i gang. Ud af dem valgte 45 procent, at de gerne ville prøve en fire-dages arbejdsuge.

»At 45 procent sagde ja-tak overraskede mig. Men folk higer efter tid til deres familier, og jeg kan jo ikke

tilbyde mine medarbejdere ting som fx hjemmearbejdsdage. Derfor synes jeg altid, at vi bør prøve andre tiltag af, som gør, at vi kan gøre folk mere tilfredse med deres arbejdsliv. Vi skal forsøge at tilbyde så mange forskellige løsninger som muligt. Mange er glade for vores 12-timers vagter, men andre synes, at det er for lang tid at være væk fra små børn, eller at det er for hårdt. Der er fire-dages arbejdsugen en mellemting. Og den mellemting ramte altså noget hos 45 procent af vores ansatte, som gerne ville prøve det af, da vi gav dem tilbuddet,« fortæller Ann Fogsgaard.

**Begeistrede medarbejdere** At medarbejderne og deres behov er forskellige gjorde også, at Ann Fogsgaard hurtigt, efter at fire-dages arbejdsugen var blevet en realitet, lavede et nyt tjek ind med medarbejderne.



Ann Fogsgaard  
Cheffjordemoder

På gensyn!

