

POLITIKERSPØRGSMÅL

Opgang B & D
Telefon 3866 6000
Direkte 3866 6015
Mail csu@regionh.dk

Journal nr.: 10004426
Sagsbeh...: hasura

Dato: 26. november 2015

Spørgsmål nr.: 202

Dato: 21. oktober 2015

Stillet af: Anne Ehrenreich (V)

Besvarelse udsendt den: 26. november 2015

Spørgsmål:

Da jeg har modtaget en Youtube fra bekymrede jordemødre i Region H, vil jeg bede om en redegørelse for udviklingen i jordemoderbemandingen i RegionH fra 2010 til 2015. Jeg vil også gerne vide, om administrationen kan forklare årsagen til det pres, som medarbejderne oplever, og hvad der gøres for at sikre forholdene for såvel medarbejdere som fødende. Endelig vil jeg gerne vide, om det er forsvarligt med de lange vagter, som nævnes, og om det kan ændres?

Svar:

Udvikling i bemanningen blandt jordemødre 2010-2015.

Udviklingen i bemanningen af jordemødre fra 2010 til 2015 fremgår af nedenstående oversigt. Bemanningen er opgjort i årsværk, ligesom det præsterede overarbejde er omregnet til årsværk. For 2015 gælder, at der alene har kunnet opgøres til og med oktober måned. Det forventes at det endelige tal bliver på samme niveau som angivet.

Tabel 1: Oversigt over antal jordemødre i årsværk fra 2010 - 2015**

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Jordemødre	401	367	382	425	437	448
Overarbejde	8	5	7	8	10	10
I alt	409	372	389	433	447	458

*2015 er et gennemsnit til og med oktober, det forventes, at de endelige tal for 2015 bliver på samme niveau.
** Der er alene udtrykt tal for basis jordemødre månedslønnede og timelønnede (Ledende personale og uddannelsesansvarlige er ikke medtaget).

Årsagen til pres på jordemødrene

For så vidt angår spørgsmålet om årsagen til det pres som jordemødrene oplever henvises til vedhæftede svar på folketingsspørgsmål nr. 254 og 260 af 16. januar 2015.

Hvad gøres for at sikre forholdene for såvel medarbejdere som fødende?

Hospitalet planlægger inden for rammerne af gældende overenskomster. Men herudover har hospitalet fokus på at tilstræbe et godt og tilfredsstillende arbejdsmiljø, også af hensyn til at forene medarbejderens privatliv og arbejdstid på en ordentlig måde. Derfor er det også vigtigt, at hospitalet er i løbende dialog med tillidsrepræsentanter om arbejdstidsforhold for jordemødrene, således at de mest optimale forhold for medarbejderne kan opnås.

Der er med budget 2016 prioriteret ressourcer på 13,6 mio. kr. til tidlig igangsættelse af fødsler med virkning fra oktober 2015. Igangsættelser har hidtil været implementeret indenfor den nuværende økonomiske ramme. Med tilførsel af midler og ansættelse af 6 læger og 19,1 jordemødre, bør det medføre mindre pres på personaleressourcerne.

Er det forsvarligt med de lange vagter, som nævnes – og kan det ændres?

Jordemødre i regionerne er omfattet af de arbejdstidsregler, der gælder efter Sundhedskartellet's overenskomst. De er således omfattet af de samme arbejdstidsregler, som er gældende for bl.a. sygeplejersker. Dette indebærer, at deres arbejde kan tilrettelægges som normaltjeneste, dvs. at medarbejderen befinder sig på arbejdsstedet og udfører arbejde i forud planlagte vagter. Vagterne kan planlægges med tjeneste på mellem 5 og 12 timer dagligt. Herudover er der mulighed for rådighedsvagter, hvor den ansatte enten opholder sig i et vagtværelse på hospitalet eller opholder sig i egen bolig, hvorfra medarbejderen kan tilkaldes til effektiv tjeneste. Rådighedsvagter kan være af varierende længde, ligesom der er mulighed for at tilrettelægge med en rådighedsvagt i et helt døgn (døgnvagt).

Ved normaltjeneste kan der opstå behov for overarbejde, fx i akut opståede situationer, således at medarbejderen ikke kan forlade arbejdsstedet til den planlagte tid. Denne situation er reguleret i arbejdstidsreglerne og med en særlig honoreringsbestemmelse. Ved rådighedsvagter vil der som nævnt kunne forekomme tilkald til effektiv tjeneste i situationer, hvor der er brug for medarbejderens tilstedeværelse til at udføre arbejde. Også denne situation er reguleret i arbejdstidsreglerne og ved en særlig honorering. Med andre ord kan overarbejde og tilkald til effektiv tjeneste gennemføres i respekt for de rammer, der fremgår af overenskomstens arbejdstidsregler. Det skal tilføjes, at det overordnet er en forudsætning, at arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn overholdes.

Jordemødrene på hospitalet i regionen vagtplanlægges fortrinsvis med normaltjeneste (arbejde på tjenestestedet) typisk med vagter på 8 timer og i et vist omfang anvendes der 12 timers vagter i normaltjeneste. Anvendelse af 12 timers vagter betyder, at jordemødrene har fremmøde færre gange over en normperiode.

Et enkelt hospital oplyser, at man med et spørgeskema har spurgt jordemødrene, hvilke vagttyper herunder vagtlængder, de foretrækker. Mange af jordemødrene foretrækker lange vagter og dermed lavere fremmødefrekvens.

Døgnvagter benyttes i meget begrænset omfang (rådighedsvagter fra hjemmet med mulighed for tilkald til tjeneste). De fleste hospitaler benytter ikke døgnvagter, og bruger kun tilstedeværelsesvagter. Dette sker bl.a. af arbejdsmiljømæssige årsager, idet belastningen i spidsbelastningssituationer kan blive forholdsvis høj i forbindelse med tilkald i døgnvagten.