



TRONDHEIM KOMMUNE

Rådmannen

Gravid og fortsatt i jobb

- Informasjon til deg som er gravid, din leder og dine kollegaer



Januar 2009



Innledning

Gravidpolitikk er politisk forankret og vedtatt i Trondheim kommune. Dette innebærer at gravide arbeidstakere skal ivaretas og følges opp ut ifra de gravidpolitiske retningslinjene.

Retningslinjene beskriver arbeidsmiljø- og personalarbeid for gravide arbeidstakere, samt spesifikke oppfølgingsrutiner og tiltak.

Ansvar for å utøve en aktiv gravidpolitikk ligger til enhetsleder ved den enkelte enhet. Gravidpolitikken må derfor integreres i arbeidet med virksomhetsplaner og personalplanlegging for øvrig.

Tiltak i kommunens gravidepolitikk:

- Arbeidstakers funksjonsvurdering – kartlegge arbeidsevne og begrensninger
- Oppfølgingsplan – beskriver tiltak i arbeidsmiljøet under svangerskapet
- 3 oppfølgingssamtaler i løpet av svangerskapsperioden
- Veileder til gjennomføring av oppfølgingssamtalen

Det er viktig at du som gravid tar initiativ til samtale med din leder tidlig i svangerskapet. Har du et normalt svangerskap, er det ingenting i veien for at du kan være i arbeid fram til du går ut i fødselspermisjon.

Trondheim kommune er en inkluderende arbeidslivsvirksomhet. Samarbeidsavtalen har som mål at alle som kan og vil arbeide skal få mulighet til det. Avtalen har fokus på forebyggende arbeid gjennom godt arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid, noe som også inkluderer gravides arbeidssituasjon.

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sørge for nødvendig tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid, dersom gravide av helsemessige grunner ikke kan fortsette i vanlig jobb. Loven pålegger også den gravide å ta imot tilbud om tilrettelegging og omplassering.

Statistikk for hele landet viser at sykefravær relatert til graviditet representerer 1/3 av alle fraværsdager for kvinner i aldersgruppen 20-39 år.

Graviditet er ingen sykdom, likevel viser statistikken at sykmelding er den vanligste måten å løse problemet med å kombinere arbeid og graviditet. Trondheim kommunes gravidpolitikk har som målsetting å motvirke dette gjennom ulike tiltak.

Trondheim kommune har i dag om lag 300 gravide arbeidstakere pr år.



Generelle gravidpolitiske tiltak

Punktene under er ment som en sjekkliste for hvordan utøve en aktiv gravidpolitikk.

Personalarbeid

En god personalpolitikk og et godt arbeidsmiljø er det beste og viktigste gravidpolitiske tiltaket. Enhetene bør arrangere personalmøter hvor gravidpolitikken diskuteres. Det er viktig at alle medarbeidere reflekterer rundt temaet og hvordan man kan bidra til at alle har muligheten til å stå i arbeid, også de gravide. Det er viktig å skape tillit og trygghet og formidle kunnskap om at det er sunt og normalt å være gravid og i arbeid.

Ergonomi og arbeidsteknikk

For å forebygge belastningskader og gjøre det mulig å stå lengst mulig i arbeid ved graviditet må alle enheter ha rutiner som omfatter ergonomi og arbeidsteknikk. Rutinene skal være kjent for alle og opplæring skal gis. Der det er forflytningsveiledere bør disse engasjeres spesielt i forhold til oppfølging av gravide som trenger det.

Tilrettelegging

Det skal først vurderes tilrettelegging innen enheten hvis den gravide ikke kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver. Dersom dette ikke er mulig, skal omplassering til andre enheter vurderes.

Ulike behov for tilrettelegging

Samtalen blir ofte ulik ut fra hvor i svangerskapet den gravide er; tidlig i svangerskapet er det ofte ikke så store behov for tilrettelegging som senere i svangerskapet.

Behovene for tilrettelegging vil være forskjellig fra person til person.

- Ved bekkenløsning; be om tilbakemelding fra legen; er det nødvendig med full sykmelding, kan det tillates fysisk aktivitet i arbeidstiden for å forebygge stivhet/smerter? Be tidlig om vurdering av fysioterapeut ved bekkenløsning? Trengs det arbeidsplassvurdering av bedriftsfysioterapeut?
- Ved kvalme; kan man komme senere på morgenen?
- Ved trøtthet; kan man ha hvilepauser underveis i arbeidsdagen?

Prima har utlånslager av hjelpemidler for kortvarig behov (tlf. 72 89 43 00)

Eksempel på vanlige tilretteleggingstiltak:

- færre tunge løft/mindre slitsomt arbeid
- kortere arbeidstid/flere pauser
- mer fleksibel arbeidstid
- mulighet for å sitte ned
- mindre arbeidsmengde
- mindre kvelds- og nattarbeid. (Kan diskuteres; hvorfor er det bedre å unngå kveld/natt? Er individuelt ut fra hver enkelt sin situasjon.
- omplassering til annet arbeid
- fritak farlige stoffer
- fritak fra krevende brukere - fysisk tunge, utagering etc.
- hjelp fra kolleger ved utføring av enkelte arbeidsoppgaver - forflytning etc.

Husk at oppfølgingsplanen er et viktig hjelpemiddel i dialogen med lege og jordmor under hele svangerskapet.

Råd om forflytning - se verktøytavla forflytningsråd



Spesielle gravidpolitiske tiltak

Rutiner for oppfølging av gravide ansatte i Trondheim kommune.

Leder skal avholde tre samtaler med den gravide i løpet av svangerskapet.

| Tid | Arbeidstakers ansvar | Leders ansvar |
|--|--|---|
| ved ca. 10.-12. svangerskapsuke | Forteller sin leder om graviditet Fyller ut arbeidstakers funksjonsvurdering før samtale med leder | Inviterer til samtale Leverer arbeidstakers funksjonsvurdering til den ansatte |
| ved ca. 12. svangerskapsuke | Deltar på samtale med sin leder Har fokus på funksjon og hva hun kan utføre av arbeid. Blir enige om eventuelle behov for tilrettelegging med sin leder. Tar med seg individuell oppfølgingsplan og funksjonsvurdering til lege/jordmor for tilbakemelding | Gjennomfører samtale med den ansatte. Har fokus på funksjon og hva den ansatte kan utføre av arbeid. Blir enige om eventuelle behov for tilrettelegging som nedfelles i individuell oppfølgingsplan. Orienterer kolleger om eventuell tilrettelegging |
| ved ca. 18.-20. svangerskapsuke (etter ultralyd) | Deltar på samtale med sin leder. Evaluerer arbeidstakers funksjonsvurdering og individuell oppfølgingsplan. Blir enig med sin leder om eventuelle behov for tilrettelegging. Tar med kopi til lege/jordmor for tilbakemelding | Gjennomfører samtale med den ansatte. Evaluerer funksjonsvurdering og individuell oppfølgingsplan. Har fokus på funksjon og hva den ansatte kan utføre av arbeid. Blir enig om eventuelle behov for tilrettelegging som loggføres. Informerer kolleger om eventuell tilrettelegging |
| ved ca. 30. svangerskapsuke | Deltar på samtale med sin leder. Evaluerer arbeidstakers funksjonsvurdering og individuell oppfølgingsplan. Blir enig med sin leder om eventuelle behov for tilrettelegging. Tar med kopi til lege/jordmor for tilbakemelding | Gjennomfører samtale med den ansatte. Evaluerer funksjonsvurdering og individuell oppfølgingsplan. Har fokus på funksjon og hva den ansatte kan utføre av arbeid. Blir enig om eventuelle behov for tilrettelegging som loggføres. Informerer kolleger om eventuell tilrettelegging |

Verktøytavle fra intranettet:

| Samtaleguide | Virkemidler | Skjema | Prosjekt/ informasjon |
|---------------------------------------|--|----------------------------------|---|
| Rutiner for oppfølging av gravide | Økonomiske virkemidler fra NAV | Arbeidstakers funksjonsvurdering | Prosjekt Hålogaland |
| Veileder til gjennomføring av samtale | Svangerskaps-penger | Oppfølgingsplan | Prosjekt Karmøy (boliger) |
| | Arbeidsplassvurdering av bedriftsfysioterapeut | Unntak fra arbeidsgiverperioden | Prosjekt sykefraværsinnsats |
| | Informasjon ved jordmor | Tilretteleggings-tilskudd | Forflytningsråd |
| | Enkeltstående behandlingsdager | Søknad om svangerskaps-penger | Brosjyre gravid og fortsatt i jobb, NAV |
| | | | Brosjyre sykefraværsoppfølging |
| | | | Arbeidstilsynet.no |
| | | | Idébanken.org |

trondheim.kommune.no/gravidijobb

