

RETNINGSLINJER

 Alta kommune	TILRETTELEGGING FOR GRAVIDE ARBEIDSTAKERE	
	HMS / Sikkerhet under arbeid	Versjon: 1 Gyldig fra: 10.10.08
	Godkjent av: Prosjektgruppa Kvalitetskommuneprogrammet	

1. Hensikt

Hensikten med prosedyren er å ha klare og tydelige retningslinjer vedrørende tilrettelegging for gravide arbeidstakere slik at den gravide ikke pådrar seg helseskader forut, under og etter svangerskapet.

Den gravide skal kunne være i jobb lengst mulig og kunne bruke sin arbeidsevne fullt ut eller ut fra et behov om gradert eller aktiv sykemelding.

Samt å følge kravet om tilrettelegging i henhold til Arbeidsmiljølovens § 4, med tilhørende forskrift.

2. Omfang

Prosedyren gjelder for alle gravide arbeidstakere i målgruppen innenfor prosjektet i Alta kommune.

3. Ansvar og myndighet

Nærmeste leder:

Nærmeste leder med personalansvar er ansvarlig for at arbeidsplassen er tilrettelagt og forsvarlig for den gravide arbeidstakeren.

Skal ha fortløpende oppfølging av den gravide fra og med den dagen graviditeten er kjent.

Har ansvar for å få i gang trekantsamtale mellom den gravide, jordmor og nærmeste leder så tidlig som mulig i.

Skal informere den gravide om rettigheten til å få tilrettelagt arbeidet.

Må kjenne til de virkemidler (tilretteleggingstilskudd, svangerskapspengene, fritak for arbeidsgiverperioden når det ikke er mulig å tilrettelegge fullt ut) som kan nyttes ved tilrettelegging.

Den gravide:

Skal informere nærmeste leder om sin graviditet så tidlig som mulig slik at arbeidsgiver får mulighet til å tilrettelegge arbeidssituasjonen for den gravide.

Skal melde fra om sin arbeidssituasjon dersom denne oppleves belastende og/eller skadelig.

Kan be fastlege / jordmor om å fylle ut skjemaet "Tilrettelegging / omplassering grunnet graviditet" som benyttes ved vurdering av om du har rett til svangerskapspengene (Arbeidstilsynets skjema 474B).

Den gravide plikter å samarbeide og følge opp tiltak som blir iverksatt.

Jordmor:

Skal ved første konsultasjon oppfordre den gravide til å informere sin nærmeste leder om graviditeten slik at første trekantsamtale kan komme i gang så raskt som mulig. Den gravide får utdelt et meldeskjema som hun skal gi sin nærmeste leder ("Informasjon fra den gravide til nærmeste leder").

4. Kartlegging av risiko ved belastende arbeid

Eksempler (ikke uttømmende):

Langvarig arbeid i stående stilling
Tunge løft
Mye gåing
Arbeid alene
Tidspress, ubekvem arbeidstid, turnus
Kjøring i arbeidstida, inn / ut av bil
Arbeid uten tilgang på mat / hvile
Sjenerende tobakksrøyk

Prosedyrer / sjekklister utarbeides ut fra en risikokartlegging ved hver virksomhet/avdeling.

5. Mulige tiltak (eksempler)

- tilpasset turnus, beholde lønnen selv om man for eksempel ikke kan gå nattevakter? (må avklares)
- mulighet for å legge seg nedpå/hvile
- fritak fra belastende oppgaver
- alltid ha hjelp til løft/tunge løft, bruke hjelpemidler
- organisering av oppgaver / arbeide slik at den gravide unntas fra de tyngste arbeidsoppgavene
- omplassering
- gradert sykemelding
- svangerskapsenger
- tilretteleggingstilskudd
- søknad om fritak for arbeidsgiverperioden

6. Mulige helseskadelige eksponeringer

Ved graviditet er det noen helseskadelige arbeidsforhold man ikke skal eksponeres for. Noen av de mest aktuelle for Alta kommune er:

- infeksjonsfare (må spesifiseres)
- medikamenter (narkosegasser og cytostatika)
- kjemiske stoffer

Risikokartleggingen brukes til å avdekke hvilke helseskadelige arbeidsforhold som er aktuelle for den enkelte virksomhet/avdeling.

7. Referanser / publikasjoner

Arbeidsmiljølovens § 4-1 og § 4-2

Forskrift om forplantningsskader og arbeidsmiljø (nr.768 av 25.08.1995)

Forskrift om håndtering av legemidler under graviditet

”Graviditet og arbeidsmiljø” (Arbeidstilsynets faktside)

Veiledning om arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer (Arbeidstilsynet, 2006)

Folder ”Gravid og i jobb” (Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2007)