

BFA

Transport
Service – Turisme
Jord til Bord

Adresser

**Branchearbejdsmiljøudvalget Service – Turisme
Arbejdsgiversekretariatet**
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 33 77 33 77
www.bfa-service.dk

**Branchearbejdsmiljøudvalget Service – Turisme
Arbejdstagersekretariatet**
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 88 92 01 43
www.bfa-service.dk

**Sekretariat for
BFA Transport, Service – Turisme og Jord til Bord**
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
www.bfa5.dk

Videncenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf. 39 16 53 07
www.arbejdsmiljoviden.dk

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø
Tlf. 70 12 12 88
www.at.dk

Materialet kan downloades fra www.bfa-service.dk

EN VÆRKTØJSKASSE OM



Gravide i job
- Lykkelige omstændigheder

Forord

Branchearbejdsmiljøudvalget service-turisme vil med denne værktøjskasse støtte den gravide, virksomheden og dens øvrige ansatte i at få et godt arbejdsmiljø til gavn for alle.

Mange erfaringer viser, at gravide kan fastholdes i arbejde helt frem til barselsperiodens start uden risiko for dem selv eller fostret, hvis der etableres en veltilrettelagt forebyggende indsats på virksomheden.

Værktøjskassen anviser veje og giver gode råd til alle involverede i denne proces.

Værktøjskassen om Gravide i job er en del af en serie udgivet af BFA Service, bestående af:

Håndbog om psykisk arbejdsmiljø fra A – Å

Værktøjskassen: Alenearbejde

Værktøjskassen: Jobusikkerhed

Værktøjskassen: Mobning

Værktøjskassen: Overvågning

Værktøjskassen: Stress og stresshåndtering

Værktøjskassen: Voldsomme oplevelser, chokerende begivenheder

Værktøjskassen: Det rummelige arbejdsmarked - hvordan skaber vi plads til alle?

Værktøjskassen: At arbejde systematisk med fravær - Fravær til nærvær.

Værktøjskasserne kan hentes på www.bfa-service.dk

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Graviditetens faser og arbejdsmiljøet	3
De første måneder	4
Undervejs	5
De sidste måneder	5
Frugtbare tiltag i virksomheden	6
Graviditetspolitik	6
Sådan kan en graviditetspolitik udarbejdes	7
APV/risikovurdering	8
Påvirkninger, der kan udgøre en fare for graviditeten	8
Løsninger	9
Andre vigtige tiltag	10
Arbejdsmiljøledelse	10
Sygefraværspolitik/Trivselssamtaler	10
Rundbordssamtaler	10
Sundhedsfremmeaktiviteter	10
Vigtige eksterne aktører og deres rolle	11
Lægen	11
Jordmoderen	11
Arbejdsmedicinsk klinik	11
Arbejdsmiljørådgiveren	12
Arbejdstilsynet	12
Kommunens dagpengeafdeling	12
Fagforeningen	12
Arbejdsgiverforeningen	12
Gode råd til den gravide	13
Hvordan kan du selv medvirke til, at du har det bedst muligt under graviditeten?	13
Hvordan kan du selv medvirke til at undgå u hensigtsmæssige arbejdsmiljøpåvirkninger?	13
Hvornår skal du især passe på?	13
Hvordan kan du selv medvirke til at få et godt graviditetsforløb på arbejdspladsen?	14
Hvordan kan du bevare kontakten til virksomheden under fravær og barselsorlov?	14

Gode råd til ledelsen	15
Hvilket ansvar har ledelsen, og hvordan er reglerne på området?	15
Hvilke holdninger og hvilken adfærd er vigtig for dig som leder?	16
Hvilke initiativer bør du tage som leder?	16
Kan du som leder bevare kontakten til den gravide under fravær og barselsorlov?	16
Gode råd til sikkerhedsorganisation og samarbejdsudvalg	17
Hvilke opgaver og aktiviteter kan sikkerhedsorganisationen og samarbejdsudvalget varetage?	17
Gode råd til sikkerheds- og tillidsrepræsentant	17
Hvordan kan sikkerheds- og tillidsrepræsentanten medvirke til at skabe en rummelig arbejdsplads for den gravide?	17
Hvordan kan sikkerheds- og tillidsrepræsentanten medvirke til at bevare kontakten til den gravide under fravær og barselsorlov?	17
Gode råd til kollegerne	18
Hvordan kan man som kollega medvirke til gode forløb på arbejdspladsen?	18
Hvordan kan man som kollega medvirke til at bevare kontakten til den gravide under barselsorloven?	18
Eksempel på en graviditetspolitik	19
Formål	19
Målsætning	19
Retningslinier	19
Her kan du få mere at vide	20
Graviditet og fysik	20
Love og regler	20
Vejledninger, metoder mv. om arbejde, arbejdsmiljø og graviditet	20
Eksempler på graviditetspolitikker	20
Adresser	Bagside

Indledning

At blive gravid er en dejlig begivenhed, man er kommet i lykkelige omstændigheder. Graviditeten er for det meste en kilde til glæde, men vi kan ikke komme udenom, at den også er en betydelig fysisk belastning for kroppen, og at der skal tages hensyn i arbejdsliv og fritid.

At være gravid er ikke i sig selv en sygdom. Smarter og ubehag, som hænger sammen med naturlige kropslige forandringer i perioden, er ikke sygdomssymptomer, men normalt forekommende gener hos de fleste. En del gravide sygemelder sig på baggrund af disse symptomer, hvilket er en belastning for arbejdspladsen og ofte for den gravide selv. Nogle gravide oplever dog desværre, at der opstår reel sygdom under graviditeten. Årsagerne hertil kan være uafhængige af arbejdet, men kan også skyldes belastende arbejdsmiljøforhold.

Denne værktøjskasse sætter fokus på forebyggelse af disse belastninger i arbejdsmiljøet til gavn for barnet, den gravide og arbejdspladsen.

Mange undersøgelser har vist, at længere tids fravær kan betyde en risiko for at miste tilknytningen til arbejdspladsen. Hvis en kvinde ud over sin barselsperiode også er fraværende i lange sammenhængende dele af graviditetsperioden, kan meget være hændt på arbejdspladsen, så det kan være svært at vende tilbage og samle tråden op.

I fraværperioderne er det derfor særdeles vigtigt, at kontakten mellem kvinden og arbejdspladsen bevares i så stort et omfang som muligt.

Arbejdspladsen har også et stort udbytte ud af, at kvinden er mindst muligt fraværende. Den gravide er en værdifuld medarbejder, der udfører et vigtigt stykke arbejde. Under fravær kan det gå ud over produktivitet og kvalitet. Andre skal løbe stærkere, vikarer ansættes, og så videre.

For alle på arbejdspladsen - den gravide, kollegerne og ledelsen - gælder det om at skabe positive og lykkelige omstændigheder, således at alle vinder derved. Her vil den gravide kunne fortsætte sit arbejde frem til den planlagte barsel uden fare for sit foster eller sig selv, og arbejdspladsen vil have gavn af en dygtig medarbejder længst muligt, såvel under graviditeten som efter barselsperioden.

Graviditetens faser og arbejdsmiljøet

Skønt graviditet ikke er en sygdom, sker der så mange ting i kroppen, at den gravide indimellem føler sig syg eller uoplagt. Desuden kan den gravide være særligt påvirkelig af forhold i arbejdsmiljøet, og derfor fastslås det i Arbejdstilsynets Bekendtgørelse om arbejdets udførelse i §8, at "Særlige følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende ansatte, skal beskyttes mod farer, som for dem er særlig alvorlige".

Den særlige risiko for fosteret og den gravide varierer i graviditetens forløb. I Sundhedsstyrelsens bog "Barn i vente" gennemgås graviditeten måned for måned, og bogen rummer mange nyttige oplysninger til såvel den gravide som til ledelse og kolleger på arbejdspladsen. Her anføres kun nogle væsentlige forhold set i relation til arbejdsmiljøet.

De første måneder

Fosterskader kan opstå på alle tidspunkter i løbet af en graviditet. Ved fosterskader forstås alle tilfælde, hvor en graviditet ikke forløber normalt og f.eks. resulterer i ufrivillig abort, lav fødselsvægt, hæmning af fosterets vækst, medfødte misdannelser og dødfødsel.

Den største risiko for misdannelser af fostre ligger i de første 3 måneder og især 3. – 8. uge af graviditeten. I denne periode er fosteret særlig følsomt for skadelige påvirkninger, idet den grundlæggende dannelse af de forskellige organer sker i dette tidsrum. Særlig opmærksomhed skal rettes mod kemiske påvirkninger.

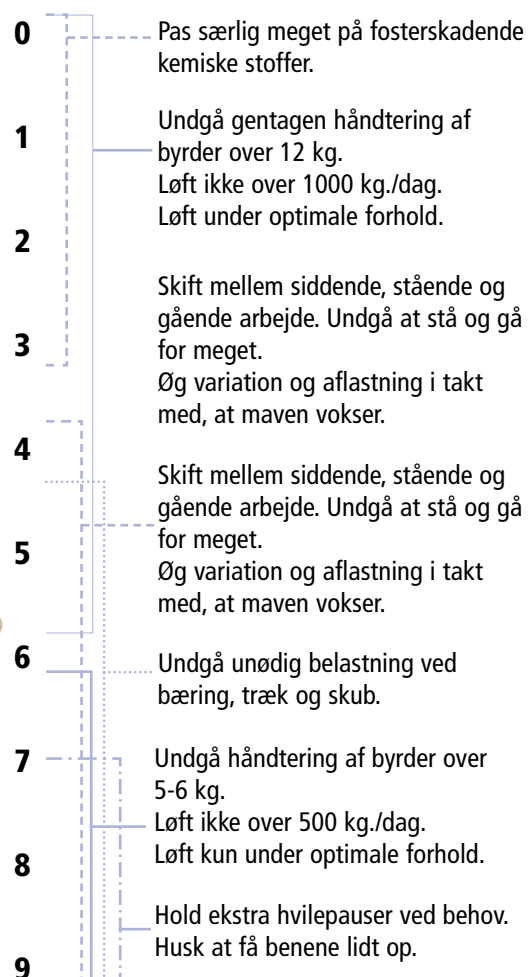


Fig. 1. Gode råd om kemi og ergonomi.

Undervejs

Generelt bliver mange gener, der har med den gravides bevægeapparat at gøre, værre i løbet af graviditeten.

Jo større fosteret og maven bliver, jo større vægt må den gravide slæbe rundt på. Dette kan ofte være årsag til nakke- og lændesmerter. Smerterne er ubehagelige, men ikke farlige. Rygøvelser og hvilepauser, hvor musklerne aflastes, er vigtige.

Det kan øge risikoen for abort eller for tidlig fødsel, hvis den gravide gentagne gange håndterer byrder over 12 kg., og samlet bør der ikke løftes over 1000 kg. om dagen. Gravide frarådes i almindelighed at foretage tunge løft og ikke mindst gentagne løft. Løftene bør foregå midt for kroppen og mellem midtlår- og albuehøjde. Byrden skal være god at håndtere og fodfæstet skal være stabilt. Det anses ikke for at være skadeligt, hvis byrden er under 4-5 kg.

Fra begyndelsen af 4. graviditetsmåned skal den gravide kunne veksle mellem siddende arbejde og stående eller gående arbejde. Fordelingen skal være jævn hen over arbejdsdagen. Der kan med fordel indlægges tre halvtimers perioder med siddende arbejde – én midt på formiddagen og to om eftermiddagen.

Behovet for variation med aflastning i arbejdet er stigende gennem graviditeten.

De sidste måneder

Den gravide er nu i særlig grad besværet, især på grund af fostrets størrelse. Særlig opmærksomhed skal rettes mod de fysiske belastninger.

Fra 6.-7. graviditetsmåned bør den gravide højst løfte 5-6 kg. ad gangen og ikke over 500 kg. om dagen. Løftene bør foregå midt for kroppen og mellem midtlår- og albuehøjde. Byrden skal være god at håndtere og fodfæstet skal være stabilt. Bæring, træk og skub kan udgøre en betydelig belastning og bør begrænses. Der skal være særlig opmærksomhed på rækkeafstande, der ved øgning også forøger belastningen på lænderyggen. Alene mavens størrelse kan betyde betragteligt større rækkeafstande.

Graviditeten belaster også kroppen, hvad angår kredsløbet, og den gravide kan eksempelvis let få hævede ben. Dette kan afhjælpes ved, at hun får ekstra mulighed for hvilepauser på en passende hvileplads. Simple løsninger, som f.eks. at have mulighed for at få benene lidt op, kan forebygge meget besvær.

Stående og gående arbejde bør reduceres efter behov. God variation og generel aflastning er meget væsentlig.

Ud over de nævnte arbejdsmiljøpåvirkninger, kan der være andre forhold i arbejdsmiljøet, der er belastende for den gravide. Det siger sig selv, at der skal iværksættes tiltag for at sikre kvinden og det ufødte barn.

Frugtbare tiltag i virksomheden

En indsats for et godt arbejdsmiljø bør allerede starte, inden graviditeten bliver aktuel. Hvis en virksomhed har kunnet optimere sit arbejdsmiljø til et niveau, hvor både gravide og andre med forbigående eller varig nedsættelse af arbejdsevnen kan fungere uden risiko, er det bedste udgangspunkt opnået. (Se mere i BAR service- og tjenesteydelsers værktøjskasse: Det rummelige arbejdsmarked.)

Hvor det ikke har kunnet lade sig gøre, bør virksomheden være kommet så langt, at den er klar til at træffe særlige foranstaltninger for at beskytte den gravide og hendes ufødte barn.

Da den første tredjedel af graviditeten, som nævnt, er en meget sårbar periode, er det en god idé, at den gravide fortæller arbejdspladsen om graviditeten, så snart den er kendt og ikke venter til f.eks. funktionærlovens minimumskrav, der ligger 3 måneder før forventet fødsel.

En god forudsætning er, at den gravide er tryk ved virksomhedens holdning til gravide, at holdningerne er positive og omsættes til handling via eksempelvis en graviditetspolitik.

Graviditetspolitik

Formålet med en graviditetspolitik er at give trygge arbejdsvilkår, og at den gravide kan fortsætte i sit arbejde frem til barselsperioden.

Graviditetspolitikken kan medvirke til at forebygge belastninger og sygdomme, skabe en god bevidsthed om arbejdsmiljøet hos alle ansatte og spare penge for både virksomhed og samfund.

Belastende fysisk arbejde, manglende kontrol og usikkerhed om egen arbejdssituation og andre arbejdsmiljøpåvirkninger er væsentlige forhold, der kan få en gravid til at sygemelde sig.

Mange erfaringer viser, at disse påvirkninger kan forebygges, og at sygefravær kan reduceres markant ved, at der på arbejdspladsen tages hensyn til den gravides særlige vilkår gennem etablering og indførelse af en graviditetspolitik.

For at virke, bør politikken have opbakning fra både ledelse og ansatte.

Graviditetspolitikken bør være klar til brug, inden en medarbejder bliver gravid.

Politikken er en del af virksomhedens sikkerhedsarbejde, hvorfor sikkerhedsorganisationen er en naturlig deltager i processen. Da omplaceringer mv. kan komme på tale, er repræsentation af samarbejdsudvalget ligeledes væsentlig. I små virksomheder må virksomhedens ledelse sammen med de ansatte igangsætte og indføre graviditetspolitikken. I politikken kan de overordnede retningslinier i forhold til gravide beskrives, herunder hvordan der kan tages et særligt hensyn.

Sådan kan en graviditetspolitik udarbejdes

- Ledelsen beslutter, at virksomheden skal have en graviditetspolitik.
- Sikkerhedsorganisationen formulerer forslag til, hvordan den skal se ud.
- Virksomheden indkalder til møde om graviditet og arbejde. (En arbejdsmiljørådgiver eller arbejdsmedicinsk klinik kan fortælle om regler og rettigheder).
- Arbejdsmiljøet for gravide kortlægges og vurderes (risikovurdering), så det bliver klart, hvor arbejdsmiljøet kan udgøre en fare for graviditeten og hvilke behov, der er for at løse arbejdsmiljøproblemer eller for at gøre brug af omplacering.
- Alle medarbejdere orienteres om graviditetspolitikken.
- Der udpeges eventuelt en kontaktperson på virksomheden, som kan kontaktes af læger.
- Fremover er graviditetspolitikken en del af personalepolitikken og udleveres til alle medarbejdere. Graviditetspolitikken kan nedskrives i en pjece. (www.gravidmedjob.dk)

Et eksempel på en graviditetspolitik er anført sidst i denne værktøjskasse.

APV/risikovurdering

I forbindelse med APV-kortlægningen og risikovurderingen af påvirkninger med henblik på farlighed, styrke og varighed vurderes det individuelt, hvilke arbejdsopgaver den gravide kan varetage, hvilke hun skal have hjælp til, og hvilke hun skal fritages for.

Der kan med fordel anvendes en generel model, hvor APV'en leder frem til, at alle arbejdspladser i virksomheden inddeles i 3 kategorier med hver sin farve – grøn, gul eller rød:

- Grøn – på disse arbejdspladser kan den gravide arbejde uden fare for sig selv eller fostret
- Gul – den gravide kan arbejde her, men der skal etableres afhjælpende foranstaltninger, f.eks. i form af hjælpemidler, ændret arbejdspladsindretning og mulighed for hjælp fra kolleger
- Rød – her må den gravide ikke arbejde.

APV'en skal til enhver tid være opdateret, således at der ikke forekommer nye farlige påvirkninger, der ikke bliver taget højde for. Ændringer i den gravides tilstand kan medføre behov for opfølgende vurderinger fra sikkerhedsorganisationens side.

Påvirkninger, der kan udgøre en fare for graviditeten

En samlet oversigt over farlige påvirkninger for gravide kan ses i At-vejledningen om Gravides og ammendes arbejdsmiljø. I forhold til personalegrupper dækket af BAR service- og tjenesteydelser skal fokus rettes mod følgende områder, hvis de er aktuelle:

- Tungt arbejde – tunge løft, belastende arbejdsstillinger, træk og skub, manglende variation. Kombinationer af disse belastninger er særligt risikable
- Kemiske stoffer, som organiske opløsningsmidler, bekæmpelsesmidler til ukrudt og insekter samt tungmetaller
- Stress, højt arbejdstempo, lang arbejdstid
- Fysiske påvirkninger – stød og slag direkte mod den gravides mave, faldulykker og helkropsvibrationer
- Infektioner med f.eks. børnesygdomme
- Ekstrem varme.

Løsninger

I prioriteret rækkefølge skal løsninger være:

1. Påvirkninger søges primært løst gennem tekniske foranstaltninger eller ændret indretning af arbejdspladsen, således at den gravide uden fare kan klare arbejdet.
2. Kan det ikke lade sig gøre, skal der ske foranstaltninger i forbindelse med arbejdets planlægning og tilrettelæggelse. Her kan det f.eks. komme på tale at ændre arbejdstiden, eller at kolleger bistår med hjælp.
3. Hvis det heller ikke er muligt i tilstrækkeligt omfang, skal den gravide omplaceres til andre opgaver.
4. Hvis den gravide ikke kan omplaceres, skal hun hjemsendes og henvises til egen læge med henblik på fraværsmedling.

For at undgå eller begrænse fravær kan der suppleres med følgende løsninger:

- Fleksible mødetider, f.eks. at kunne møde senere, når man har stærk morgenkvalme i stedet for at tage en hel sygedag
- Reducere arbejdsmængden, undgå overarbejde, at gå på nedsat tid, at holde hvilepauser efter behov
- At delvist fravær og tidsbegrænset fravær bliver en tydelig mulighed (f.eks. indtil et problem bliver løst, og en omplacering kan finde sted).



Andre vigtige tiltag

Arbejds miljøledelse

Har virksomheden etableret et velfungerende arbejdsmiljøledelsessystem og kan den opfylde kravene til at blive arbejdsmiljøcertificeret, er hele grundlaget for en velfungerende graviditetspolitik på plads.

Bevidstheden om vigtigheden af et godt arbejdsmiljø er til stede, og virksomheden er som regel gået videre end arbejdsmiljølovens krav foreskriver.

Sygefraværspolitik/Trivselssamtaler

Gennem etablering af en sygefraværspolitik, der indbefatter afholdelse af trivselssamtaler og aftaler om gensidig kontakt ved sygdomsfravær, kan virksomheden have et godt supplerende værktøj til graviditetspolitikken. Der vil her være gode muligheder for at afklare belastninger i arbejdet, som der skal tages højde for, og muligheden for den vigtige gensidige kontakt er etableret.

Læs mere i "En værktøjskasse om at arbejde systematisk med fravær", BAR service- og tjenesteydelser.

Rundbordssamtaler

Hvis der er opstået et problem med meget fravær, og fraværet objektivt set kan reduceres, kan det give mening at samles til en rundbordssamtale. Muligheden kan være etableret via graviditetspolitikken.

Rundbordssamtalen kan f.eks. have følgende deltagere: Den gravide, en ledelsesrepræsentant og sikkerheds- eller tillidsrepræsentant. Ved mere komplicerede forhold kan relevante eksterne aktører som læge, kommunal sagsbehandler eller en arbejdsmiljørådgiver inddrages.

Formålet med rundbordssamtalen er at finde veje til, at den gravide kan vende helt eller delvist tilbage i sit arbejde. De nødvendige tiltag i virksomheden klarlægges ligesom eksterne støttemuligheder. (Læs mere i "En værktøjskasse om det rummelige arbejdsmarked" – BAR service- og tjenesteydelser).

Sundhedsfremmeaktiviteter

Sund kost, motion og lignende kan være med til at skabe et godt forløb for den gravide på virksomheden. Virksomhedens sundhedspolitik kan tage højde herfor. (Se mere i BAR service og tjenesteydelsers informationsmateriale: Sundhedsfremme på arbejdspladsen.)

Vigtige eksterne aktører og deres rolle

Lægen

- Lægen kan kontaktes, hvis man er usikker på, om en påvirkning i arbejdet kan udgøre en risiko
- Lægen skal bedømme, om graviditeten har et sygeligt forløb, eller om arbejdets særlige karakter ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret. Lægen kan afgøre, om der er brug for at udstede en hel eller delvis sygemelding
- Er en ansat fraværende på grund af sygdom i mere end to uger, skal egen læge udfylde en lægeerklæring for, at den ansatte kan hæve sygedagpenge, eller virksomheden kan få refusion. En normal graviditet berettiger ikke til udbetaling af sygedagpenge
- Kan henvise til arbejdsmedicinsk klinik med henblik på nærmere udredning af arbejdsmiljøpåvirkningers indflydelse.

Jordemoderen

- Følger, at graviditeten forløber, som den skal
- Kan rådgive om fysisk træning, kost, mv.
- Kan henvise til arbejdsmedicinsk klinik og følge op på resultatet.

Arbejdsmedicinsk klinik

- Arbejdsmedicinsk klinik kan undersøge, om en påvirkning i arbejdet kan udgøre en risiko / har været årsag til et fysisk problem og give råd om arbejdsmiljøforbedringer, der skal opfyldes
- Følge op på, at arbejdsmiljøforbedringerne bliver gennemført
- Afdelingens indsats sker i samarbejde med den gravide, virksomhedsledelsen, sikkerhedsorganisationen og den gravides læge.

Arbejdsmiljørådgiveren

- Kan bistå sikkerhedsorganisationen og ledelsen med:
 - udarbejdelse af en graviditetspolitik
 - risikovurdering af arbejdsmiljøpåvirkninger i forhold til den gravide og fostret
 - udarbejdelse af løsninger på fundne problemer.

Arbejdstilsynet

- Kan oplyse om love og regler
- Kan give en konkret vurdering af en arbejdsmiljøpåvirkning
- Tilser, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes og efterleves på virksomheden.

Kommunens dagpengeafdeling

- Tager sig af forhold vedrørende udbetaling af dagpenge.

Fagforeningen

- Kan tage sig af konflikthåndtering ved uenighed om løn, barselsdagpenge og afskedigelse
- Kan hjælpe med at fortolke regler og lovgivning på området.

Arbejdsgiverforeningen

- Kan rådgive om overenskomster, løn/dagpenge, forhold i love, bekendtgørelser og vejledninger
- Kan rådgive om forebyggende foranstaltninger i forbindelse med den gravides arbejdsmiljø
- Kan rådgive om APV for den gravide
- Kan rådgive om fastholdelse og hjemsendelser.

Gode råd til den gravide

Som gravid er du centrum i denne sammenhæng, og dine handlinger er helt afgørende for, at både du selv og din arbejdsplads kommer godt igennem din graviditets- og barselsperiode.

Hvordan kan du selv medvirke til, at du har det bedst muligt under graviditeten?

- Hold dig i fysisk god form gennem passende træning
- Hold hvilepauser, hvor du kan aflaste musklerne og lave rygøvelser
- Skær lidt ned på antallet af daglige gøremål, således at du ikke overbelaster din fysik
- Spis mange små måltider dagen igennem
- Kom dit øgede søvnbehov i møde.

Hvordan kan du selv medvirke til at undgå u hensigtsmæssige arbejdsmiljøpåvirkninger?

- Ved at du med det samme fortæller din arbejdsplads, at du er gravid, således at passende forebyggelse kan igangsættes
- Ved selv at følge de løsningsforslag, som graviditetspolitik og arbejdspladsvurdering stiller op og ikke gå på kompromis.

Hvornår skal du især passe på?

- I graviditetsperiodens 3. – 8. uge er dit foster særligt udsat for påvirkninger (f.eks. fra kemiske stoffer), der kan medføre alvorlige misdannelser
- Fra starten af graviditeten bør du højst løfte 12 kg. ad gangen og ikke mere end 1000 kg. dagligt. Fra 6.-7. graviditetsmåned bør du højst løfte 5-6 kg. ad gangen og ikke mere end 500 kg. dagligt. Løfteforholdene bør være så optimale som muligt
- Du skal ofte kunne sidde ned, begrænse stående og gående arbejde og kunne tage de nødvendige hvilepauser.

Hvordan kan du selv medvirke til at få et godt graviditetsforløb på arbejdspladsen?

- Ved at du er åben om dine behov i forhold til kolleger og ledelse
- Ved at du er indstillet på at levere den bedst mulige arbejdsindsats, du kan, under hensyntagen til din tilstand og dit foster
- At du ikke sygemelder dig unødvendigt, men tager en samtale med din leder/arbejdsgiver, hvis du er utryk
- At du medbringer virksomhedens graviditetspolitik og arbejdspladsvurdering til f.eks. første graviditetsundersøgelse hos lægen, således at denne kan bedømme, om der er taget passende forholdsregler.

Hvordan kan du bevare kontakten til virksomheden under fravær og barselsorlov?

- Ved at være imødekomende overfor kolleger og ledelse, der kontakter dig
- Ved selv at kontakte kolleger og ledelse.

Gode råd til ledelsen

Hvilket ansvar har ledelsen, og hvordan er reglerne på området?

Som leder og arbejdsgiver skal du sørge for, at det i vurderingen af sikkerhed og sundhed vurderes, om der er en risiko for, at en gravid eller ammende ansat er udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditet eller amning. (At-bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, § 8, stk. 3).

Hvis der er en risiko, og det vurderes, at den vil få negativ indvirkning på graviditeten eller amningen, skal du træffe foranstaltninger til løsning af problemet. Det kan i prioriteret rækkefølge ske ved:

- tekniske foranstaltninger eller ændret indretning af arbejdspladsen
- foranstaltninger i forbindelse med arbejdets planlægning og tilrettelæggelse
- overførsel af den gravide til andre opgaver
- beslutning om, at den gravide eller ammende ikke må beskæftige sig med det pågældende arbejde (At-vejledningen om Gravides og ammendes arbejdsmiljø).

Den gravide skal hjemsendes med fuld løn, hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke kan løses, og hun ikke kan omplaceres til andet arbejde.

Det er ikke tilladt at fyre en medarbejder på grund af graviditet.

Hvilke holdninger og hvilken adfærd er vigtig for dig som leder?

- At du tager dit ansvar for den gravide og hendes foster alvorligt og udmønter det i de nødvendige handlinger
- At du demonstrerer, at spørgsmålet om graviditet og arbejdsmiljø skal prioriteres højt.

Hvilke initiativer bør du tage som leder?

- Tag initiativ til og medvirk til at implementere en graviditetspolitik
- Hav altid en opdateret APV, der også har fokus på gravides arbejdsmiljøforhold, hvis du har kvindelige ansatte i den fødedygtige alder
- Medvirk til at holde en optimal kontakt til den gravide under fravær og barselsorlov.

Kan du som leder bevare kontakten til den gravide under fravær og barselsorlov?

- Ja, hvis der foreligger en aftale herom i kraft af f.eks. en graviditetspolitik, som er vedtaget af alle parter.



Gode råd til sikkerhedsorganisation og samarbejdsudvalg

Erfaringen viser, at de bedste graviditetspolitikker findes i de virksomheder, hvor der er et tæt og godt samarbejde mellem sikkerhedsorganisation og samarbejdsudvalg.

Hensynet til gravide skal altid indgå i det almindelige sikkerhedsarbejde og indgå i de lovpligtige arbejdspladsvurderinger.

Hvilke opgaver og aktiviteter kan sikkerhedsorganisationen og samarbejdsudvalget varetage?

- Medvirke til udvikling og indførelse af en graviditetspolitik
- Medvirke til risikovurderingen og udarbejdelse af løsninger i et samarbejde med ledelsen, den gravide, eventuelt arbejdsmiljørådgivere, og ved behov egen læge og arbejdsmedicinsk klinik
- Hvis den gravide skal omplaceres til andet arbejde, er det væsentligt, at samarbejdsudvalget er involveret.

Gode råd til sikkerheds- og tillidsrepræsentant

Hvordan kan sikkerheds- og tillidsrepræsentanten medvirke til at skabe en rummelig arbejdsplads for den gravide?

- Ved at søge opbakning til graviditetspolitikken i ord og handling hos ledelsen og alle ansatte.

Hvordan kan sikkerheds- og tillidsrepræsentanten medvirke til at bevare kontakten til den gravide under fravær og barselsorlov?

- Hvis der foreligger en aftale herom i kraft af f.eks. en graviditetspolitik, som er vedtaget af alle parter
- Ved at tage kontakten med rimelige mellemrum, således at den gravide kan være bedst muligt opdateret og klar til at vende tilbage.

Gode råd til kollegerne

Som kollega er din indstilling og medvirken helt afgørende, hvis arbejdspladsen skal være et godt sted at være for en gravid kollega.

Hvordan kan man som kollega medvirke til gode forløb på arbejdspladsen?

- Være indstillet på at tage over, hvor den gravide ellers ville blive belastet. Der må dog aldrig blive tale om, at du overbelaster dig selv
- Stille din arbejdsplads eller arbejdsopgaver til rådighed for den gravide i en afgrænset periode
- Medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt helt forsvarlige
- Meddele eventuelle problemer til sikkerhedsgruppen eller ledelsen
- Medvirke til at påvirke kolleger i en positiv retning.

Hvordan kan man som kollega medvirke til at bevare kontakten til den gravide under barselsorloven?

- Hvis du som kollega har et godt forhold til den gravide, kan I aftale at ses eller ringe sammen.



Eksempel på en graviditetspolitik

En graviditetspolitik kan være udformet på følgende måde:

Formål

I vores virksomhed er den enkelte medarbejder en vigtig ressource, og med denne graviditetspolitik ønsker vi at skabe en god og tryk arbejdsplads også for den gravide og hendes ufødte barn.

Målsætning

At arbejdet for den gravide planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sundhedsmæssigt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt for derigennem at sikre, at den gravide kan forblive på arbejde indtil planlagt orlov.

At der skabes de bedste betingelser for den gravide, så det at være gravid er foreneligt med det daglige arbejde.

Retningslinier

Målsætningerne nås ved, at den gravide tidligst muligt informerer om graviditeten til nærmeste leder.

Arbejdstilsynets og BAR service- og tjenesteydelsers vejledninger skal overholdes. De væsentlige faktorer inddrages i arbejdspladsvurderingen og den individuelle vurdering af den gravides arbejdsplads.

Følgende er gældende:

- Alle arbejdspladser er via APV til enhver tid bedømt i forhold til egnethed for en gravid medarbejder. Det afklares, om der er behov for hjælp fra kolleger i særlige situationer.
- Der udarbejdes en plan for den enkelte gravide. Hvis den gravides arbejdsplads skønnes uegnet, omplaceres den gravide i graviditetsperioden til en egnet arbejdsplads, hvis det er realistisk muligt. Den gravides ønsker imødekommes så vidt muligt, men der forventes en positiv indstilling af den gravide i forhold til den midlertidige omplacering.
- Alle med ledelsesansvar, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter fører tilsyn med, at den gravides arbejdsmiljøforhold er hensigtsmæssige. Der tales graviditet og arbejdsplads med den gravide under hele graviditetsperioden.
- Det forventes, at alle medarbejdere viser hensyn til gravide kolleger ved at hjælpe, så den gravide kan undgå tunge løft eller andre risikable belastninger. Ligeledes at man gerne midlertidigt stiller sin normale arbejdsplads eller arbejdsopgaver til rådighed, så den gravide kan omplaceres.
- Den gravide kan efter eget ønske og ved behov blive vejledt af en ekstern arbejdsmiljørådgiver med henblik på at forebygge belastninger.
- Sikkerhedsorganisationen inddrager eksterne arbejdsmiljørådgivere ved behov for bistand til APV eller den individuelle vurdering af arbejdspladser i forhold til gravide.
- Gravide pålægges så vidt muligt ikke overarbejde eller nat- og skifteholdsarbejde. Nødvendige pauser kan holdes, og der kan indtages regelmæssige måltider.
- Under fraværsperioder er den gravide indstillet på at kunne blive kontaktet af nærmeste leder, sikkerheds- eller tillidsrepræsentant med henblik på at afklare, om årsagen til fraværet er arbejdsbetinget, og om relevante tiltag vil kunne reducere fraværet. Kontakten tages ligeledes for at bevare den bedst mulige tilknytning mellem den gravide og virksomheden.

Her kan du få mere at vide

Graviditet og fysik

www.jordemoderforeningen.dk

www.sst.dk (Sundhedsstyrelsen).

Love og regler

At-vejledning: Gravides og ammendes arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Vejledninger, metoder, mv. om arbejde, arbejdsmiljø og graviditet

Arbejds- og Miljømedicinsk afdeling, Viborg Amt: Gravidpolitik, regler og økonomi. 2001.

BFA Handel: Du kan vente dig i butikken. Gravides arbejdsmiljø i detailhandlen.

BAU Jord til Bord: Gravides arbejdsmiljø i gartnerier.

BFA Industri: Baby er Boss. Graviditetspolitik i den grafiske branche.

Sundhedsstyrelsen: Barn i Vente. Komiteen for sundhedsoplysning. 2005.

Vilain, A.D. et al: "Gravid! Hvad siger lægen" Arbejds- og Miljømedicinsk klinik, Odense Universitetshospital og Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, Skive Sygehus. 2002.

Information til den gravide, arbejdsgiveren, lægen og jordemoderen.

Fasthold den glade begivenhed. En vejledning om graviditet og arbejde i industrien.

Eksempler på graviditetspolitikker

www.via2000.dk/sw18932.asp

1. udgave. 1. oplag. 2006

Lay-out: Søren Sørensens Tegnestue

Tryk: PrintDivision

ISBN 87-91106-60-5. Vare nr. 162064