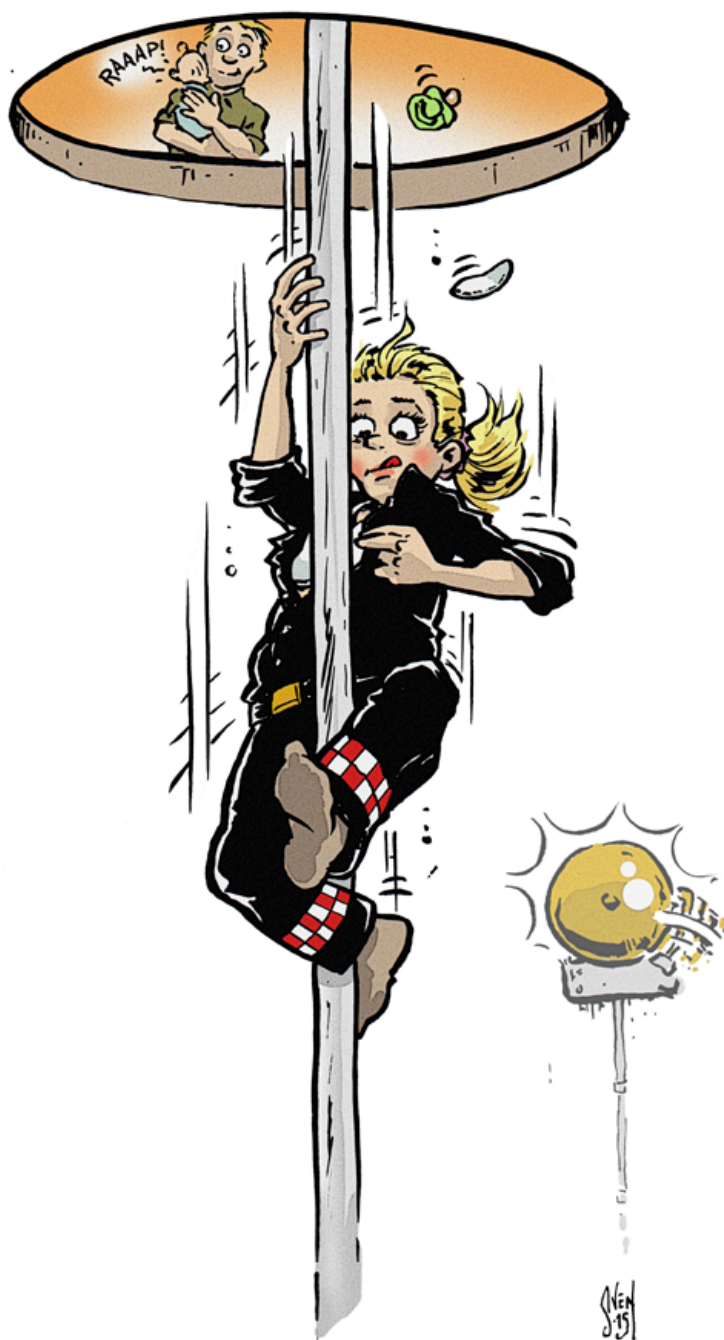


Gravid – og trygg på jobb i beredskap

• omtanke • solidaritet • samhold

HÅNDBOK



FAGFORBUNDET

Yrkesseksjon samferdsel og teknisk

Innhold

Forord.....	4
Tipshefte for samarbeid	5
Tilrettelegging, ikke sykmelding.....	5
Under svangerskapet	6
Redningsdykking	6
Inkluderende arbeidsliv (IA)	7
Tips for tilrettelegging	7
Tilpassede arbeidsoppgaver.....	8
Trening.....	8
Uniformering.....	9
Under permisjonen.....	10
Veien tilbake til beredskapsstilling	11
Arbeidstilsynets test.....	11
Amming	11
Mentalt klar?.....	12
Velferdspermisjoner og sykefravær.....	12
Delvis permisjon	12
Lover og regelverk knyttet til graviditet og fødsel	13
Veiledninger og informasjon.....	14

Forord

Fagforbundet organiserer ansatte på alle nivåer innen brann- og redningstjenesten, både heltid- og deltidsansatte. Brann- og redningstjenesten utfører en av de viktigste samfunnsoppgavene i Norge, og det er viktig at de ansatte har gode arbeidsvilkår. Tjenesten være en attraktiv arbeidsplass uavhengig av kjønn.

Tradisjonelt har brann- og redningstjenesten vært en mannsdominert arbeidsplass, men de senere årene har det blitt flere kvinner, også i beredskap. Dette er en positiv utvikling, som også fører med seg noen utfordringer. Mange arbeidsplasser er ikke tilrettelagt for kvinner, noe som både kan gjøre det vanskeligere å beholde de kvinnene man allerede har og å rekruttere nye.

En bredere sammensetning av brann- og redningstjenesten krever ordninger som tar hensyn til kjønnsulikheter og sørger for at ikke disse blir et hinder. Det er viktig at kjønnsforskjeller ikke skaper kunstige forskjeller mellom de ansatte.

Brann- og redningstjenesten skal være en god arbeidsplass, også når du er gravid. I Norge arbeides det for å skape et inkluderende arbeidsliv. Du skal kunne oppleve gleden ved å være gravid og samtidig jobbe på en forsvarlig måte for deg selv, barnet og arbeidsgiver. Vi har et lovverk som beskytter arbeidstakerne og sørger for at arbeidsoppgavene stemmer med de mulighetene og begrensningene en gravid ansatt har. Derfor lar svangerskap seg kombinere med normal deltakelse i arbeidslivet.

Tipshefte for samarbeid

Fagforbundet har utarbeidet dette tipsheftet for gravide kvinner i brann- og redningstjenesten. En annen viktig målgruppe er tillitsvalgte og ledere. Kommunikasjon og samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er avgjørende for å finne best mulige løsninger. Den ansattes egen medvirkning er en forutsetning for å vurdere hvordan arbeidet og/eller alternativt arbeid kan legges opp på en best mulig måte.

Heftet inneholder nyttige innspill til sykmeldte eller andre som for en periode ikke kan utføre sitt ordinære arbeid. Dette gjelder særlig der det er behov for å komme i fysisk form.

Heftet kan brukes som grunnlag for en handlingsplan på arbeidsplassen. Alle arbeidsgivere bør ha en generell plan for gravide arbeidstakere, med mulighet for individuell tilpasning. Ledelsen, tillitsvalgte og verneombud må være enige om kjørereglene slik at dere kan få til smidige løsninger tilpasset den enkeltes behov.



Tilrettelegging, ikke sykmelding

Yrket som brannkonstabel byr på noen utfordringer ved graviditet fordi den gravide og det kommende barnet er ekstra følsomme for påvirkninger fra arbeidsmiljøet. Målet er å holde sykefraværet nede og beskytte mor og foster, siden ulike eksponeringer kan føre til skader i svangerskapet. En stor del av sykefraværet skyldes manglende tilrettelegging. Derfor er det viktig å kartlegge risiko så tidlig som mulig og legge arbeidsforholdene til rette der det er nødvendig.

Det er viktig at det tas hensyn, både til den gravide, og til barnet som er på vei. På den annen side skal den som ikke er syk, ikke sykmeldes. Det er ingen andre områder i arbeidslivet der man kan unngå så mye sykefravær med så enkle midler som blant gravide. Stikkordet er tilrettelegging.

Under svangerskapet

Arbeidsgiver har ansvar for å vurdere om påvirkninger i arbeidsmiljøet kan gi risiko for forplantningsskader. Arbeidsgiver skal finne risikoelementer, gi ansatte informasjon om dem og hvordan de kan beskytte seg, sette i gang verne- og sikkerhetstiltak og vurdere en eventuell omplassering. Gravide og ammende arbeidstakere må under ingen omstendighet settes til arbeid når risikovurderingen viser at arbeidet kan medføre risiko for forplantningsskade (Jf. Forskrift om utførelse av arbeid, Kap. 7).

Forplantningsskader er skade på den enkeltes forplantningsevne, eller skade/sykdom påført barn som følge av:

- påvirkninger før fødselen
- påvirkninger gjennom morsmelken

Faktorer som påvirker risiko for forplantningsskader er blant annet:

- Lang arbeidstid, skiftarbeid og nattarbeid. Gravide bør jobbe dagtid istedenfor natt
- Tretthet grunnet stående arbeid eller annet fysisk krevende arbeid gir økt risiko for abort, tidlig fødsel og lav fødselsvekt
- Arbeid i høyden
- Arbeid i varme kan føre til besvimelse eller stress og kan ha negativ påvirkning på graviditeten og ammeevnen

(www.regelhjelp.no)

Det er usikkert hvordan det fysisk tunge arbeidet, varmepåvirkningen, gassene og røyken virker på gravide røyk- og kjemikaliedykkere og fosteret, men forskning gir grunn til en «føre var»- holdning til å la gravide utføre oppdrag som røyk- og kjemikaliedykkere. Så snart du vet at du er gravid, er det viktig å gi beskjed til din overordnede.

Husk også at du heller ikke skal utsettes for brannrøyk og andre skadelige stoffer ved etterlukking, resetting av utstyr eller være omgitt av klær som inneholder skadelige stoffer, som for eksempel i bilen etter innsats.

Redningsdykking

Gravide arbeidstakere bør ikke arbeide i omgivelser med høyt atmosfærisk trykk (lufttrykk). Det er uvisst om gravide kvinner har større risiko for å få dykkersyke, men det er en mulighet for at det ufødte barnet kan ta skade av det høye trykket. Derfor bør ikke gravide dykke.

Arbeidsgiver må sørge for at de ansatte vet at graviditeten kan være en medisinsk grunn til ikke å dykke. Gravide arbeidstakere må informere om graviditeten, slik at arbeidsgiveren kan treffe tiltak (Jf. Forskrift om utførelse av arbeid, Kap. 26).

Hvis ikke du kan gjøre jobben på grunn av fare for egen helse og skade på fosteret, finnes det flere ordninger for deg som er gravid og frisk: Inkluderende arbeidslivsavtale, svangerskapsenger (helt eller delvis) og tilretteleggingstilskudd fra Nav.

Inkluderende arbeidsliv (IA)

Å være «IA-bedrift» betyr at bedriften har en samarbeidsavtale med NAV om å bli en inkluderende arbeidsplass for alle som kan og ønsker å arbeide. IA-bedrifter får sin egen kontaktperson i NAV som skal hjelpe til med å nå målet, og har tilgang på tjenester og virkemidler. Inngåelse av en slik IA-avtale forplikter både arbeidsgivere og ansatte til systematisk samarbeid for å nå målene.

For gravide arbeidstakere kan en IA-avtale bety flere muligheter for å få tilrettelagt arbeidsoppgavene slik at du kan være i arbeid i størst mulig grad. Du kan for eksempel få økonomisk bidrag for å kunne stå i jobb istedenfor å måtte bli sykmeldt hvis det ikke er mulig å gjennomføre arbeidet innenfor de vanlige rammene.

Svangerskapspenger er en ordning til friske kvinner som ikke kan utføre arbeidet sitt på grunn av helsefare og fare for skade på fosteret og hvor tilrettelegging ikke er mulig.

Dette gjelder for eksempel:

- arbeid med kjemiske stoffer
- fysisk slitsomt arbeid
- arbeid med stressbelastning

Det er også mulig å få *graderte svangerskapspenger*. Hvis du kan redusere arbeidstiden og fortsatt være i jobb, kan du få graderte svangerskapspenger. Hvis du ikke kan arbeide under svangerskapet fordi du er syk, kan du ha rett til sykepenger. Husk på at det er en fordel for gravide ikke å bruke unødige sykepengerettighetene, fordi det vil kunne begrense muligheten for sykemelding senere.

Arbeidsgiver kan søke om tilretteleggingstilskudd fra NAV for å tilrettelegge arbeidet. Det kan gis hvis en ansatt står i fare for å bli sykmeldt.

Det kan blant annet søkes om:

- Tilskudd til transport til og fra. Dette kan for eksempel være aktuelt ved bekkenløsning, hvor man trenger dør-til-dør-transport for å kunne være i arbeid.
- Dekning av merutgifter til vikar eller ekstrahjelp.
- Støtte til kjøp av utstyr eller hjelpemidler som bidrar til at du kan fortsette i jobben, for eksempel tilpasset stol.

Tips for tilrettelegging

Idébanken for et inkluderende arbeidsliv forsøker å knekke myten om at graviditet uunngåelig vil føre til sykmelding. Heftet Gravid medarbeider gir tips om hvordan man kan tilrettelegge for gravide på arbeidsplassen. Du finner heftet her: **www.idebanken.org**. Idébanken anbefaler å vurdere risiko for å dempe faren for mor og foster, på liknende vis som man analyserer risiko ellers i brann- og redningstjenesten.

Tips til tilrettelegging:

- Hvordan er dette løst i andre brannvesen?
- Avklar arbeidskapasitet og hvilke oppgaver du kan utføre
- Sett best mulig tilrettelegging av din opprinnelige stilling som målsetting. Det er ingen grunn til ikke å stå i beredskapsstilling under graviditet så lenge verken du eller fosteret utsettes for helsefare eller skader.
- Røykdykking eller andre oppdrag hvor man utsettes for brannrøyk er ikke aktuelt, og visse type utrykninger må dere bli enige om at gravide ikke blir med på.
- Sørg for at du får brukt kompetansen din også i de tilrettelagte oppgavene. Dette gir mening i arbeidet og engasjement til å være på jobb. Hvis ikke du blir stående i beredskapsstillingen, er det viktig at også de midlertidige oppgavene er av god faglig karakter, slik at du gjør bruk av din kompetanse og engasjement.
- Uavhengig av arbeidsoppgavene under graviditeten må du få mulighet til å følge vaktlaget ditt, være med på øvelser, sosiale tilstelninger m.m.
- Vurder kortere arbeidstid
- Unngå kvelds- og nattarbeid
- Ta flere pauser og hold et roligere tempo
- Ta færre tunge løft og unngå annet slitsomt arbeid
- Ta tidlig kontakt med rådgiver ved NAVs arbeidslivssenter for å få hjelp til tilrettelegging
- Vurder om nødvendig gradert sykemelding. Det er en kombinasjon av sykepenger og arbeid som kan brukes hvis du er delvis arbeidsufør. Eksempler på gradert sykemelding er redusert arbeidstid, eller at 50 % arbeidsoppgaver utføres på 100 % arbeidstid.
- Vurder om det er aktuelt å benytte svangerskapsperioden til utviklingsmuligheter og kompetanseheving som kan være til nytte i framtida. Bedriften bør ha en kompetanseplan for sine ansatte, og det vil være nyttig å se denne i sammenheng med svangerskapspermisjonen.

Tilpassede arbeidsoppgaver

Alle brannvesen bør ha en generell plan for gravide, med mulighet for individuell tilpasning. Gravidpolitikken må være forankret hos ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Disse må være enige om prinsipper og kjøreregler for å få til gode og smidige løsninger tilpasset den enkeltes behov. Det er viktig å ta hensyn til at omplassering kan medføre ekstra stress, da en må tilpasse seg nye områder, nye kolleger og mister nærheten til arbeidsoppgavene sine.

Graviditet skal ikke være en økonomisk byrde. Derfor skal gravide arbeidstakere være sikret å beholde full lønn slik den var før svangerskapet.

Trening

For arbeidsgiver er det et mål å holde sine ansatte operative helt til pensjonsalder. Som et ledd i dette bør det være rutiner for fysisk trening og testing, med retningslinjer for hvordan dette skal foregå og følges opp. Arbeidsgiver bør lage løsninger som gjør det enklere for gravide kvinner å komme tilbake på vakt etter endt permisjon.

Nødvendig for at de ansatte skal drive med fysisk trening:

- **Motivasjon:** Alle må ha en drivkraft for aktivitet. Noen har den fra før, mens andre vil trenge hjelp. Her bør arbeidsgiver bidra.
- **Kunnskap:** Ikke alle har full innsikt i treningsprinsipper. Det bør tilbys støtte og hjelp til planlegging og aktivitet som gjør at man raskt kommer seg tilbake i form. Riktig trening gir rask og trygg framgang. Dette er noe de fleste må ha hjelp til.

Hvis den gravide er i annet arbeid under svangerskapsperioden, bør det legges til rette for trening i arbeidstiden, for eksempel en time hver arbeidsdag. Hvis den gravide ønsker det, bør hun få tilbud om veiledning i trening ved graviditet. Etaten bør også tilby fysioterapeut og annen nødvendig oppfølging gjennom bedriftshelsetjenesten.



Uniformering

De ansatte skal ha tilpassede klær som spesialbestilles om nødvendig. Dette bør gjøres tidlig i svangerskapet, fordi det ofte er bestillingstid for spesiallagde produkter. Finn en leverandør som kan levere tilpassede klær og gode løsninger. Det er viktig at klærne er tilpasset de oppgavene man skal utføre. Det er viktig at den gravide har samme uniform som kollegene. Om leverandøren av uniformsbekledningen ikke har tilpassede modeller for gravide kan et godt tips være å bruke en lokal skredder. Spesialtilpassede uniformer vil kunne brukes av flere dersom størrelsen er riktig. Uniformering under graviditet bør nedtegnes i uniformsreglementet i hvert enkelt brannvesen.



Under permisjonen

Permisjonstiden bør brukes til det den er ment for: Å ta seg av barnet og komme tilbake til en normal hverdag. Mye uforutsett kan oppstå som kan være med på å gjøre at det ikke er enkelt å bruke tida på trening for å komme tilbake på vakt som røyk- og kjemikaliedykker med en gang permisjonstiden er ferdig. Det kan være alt fra bekkenløsning og andre fysiske plager, nattvåkne barn til mangel på barnevakt som gjør at trening blir nedprioritert.

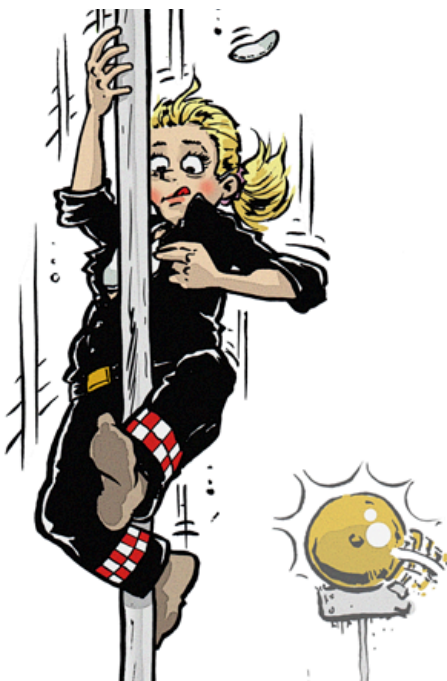
Leder med personalansvar bør holde dialog på e-post eller telefon med den ansatte, slik at hun får motta relevant informasjon fra etaten og mulighet til å delta på sosiale tiltak som avslutninger osv. Dette opprettholder tilhørigheten til jobben og laget, og kan bidra til å gjøre det enklere å komme tilbake på jobb.

Veien tilbake til beredskapsstilling

Ansatte som kommer tilbake fra foreldrepermisjon bør så raskt som mulig bli plassert på samme stasjon/brigade/bil som de var på før permisjonen startet. Det forutsettes at setekompetansen er oppdatert.

Arbeidstilsynets test

Når kvinnen kommer tilbake til beredskap må hun, i likhet med øvrige kollegaer, bestå Arbeidstilsynets test dersom hun skal jobbe som røyk- og kjemikaliedykker. Dersom arbeid som røyk- og kjemikaliedykker er det eneste alternativet i beredskap bør dette planlegges i god tid slik at hun får mulighet til å opparbeide seg den fysiske styrken og utholdenheten som skal til. Testen bør ikke være det første hun møter etter endt permisjon. Det er viktig at man tidlig avtaler når testene kan gjennomføres. Dess kortere tid etter fødsel, jo vanskeligere vil det være å klare testene. Kvinner som nylig har født har større risiko for dykkersyke. Derfor bør dykking unngås, og før man dykker etter fødsel bør man rådføre seg med lege.



Amming

Tilbake i beredskap kan den ansatte ha behov for å amme, også i arbeidstida. Ansatte har rett til ammefri etter Hovedtariffavtalen § 8 og Arbeidsmiljøloven § 12-8. Dersom det er praktisk vanskelig å gjennomføre amming i løpet av skiftet bør det være mulighet for andre løsninger så lenge en ammer, eventuelt å jobbe på dagtid.

Amming må være avsluttet før kvinnen utsettes for brannrøyk. Her må arbeidsgiver vise forståelse, ha god dialog og legge fram alternativer slik at ikke kvinnen føler seg presset til å avslutte amming før hun kommer tilbake til jobb.

Hovedtariffavtalen LO-KS: Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidsmiljøloven: Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.



Mentalt klar?

Å være brannkonstabel krever et klart sinn, samt vilje til å redde liv og utsette seg selv for potensiell fare. Røykdykkere er helt avhengige av hverandre og det er viktig at man føler man er klar for dette. Det er naturlig at en småbarnsmamma vegrer seg noe for å utsette seg for fare fordi hun har et lite menneske å ta vare på. Trygghet, kommunikasjon og øvelse er gode nøkkelfordere for å opparbeide seg tillit til at man har det som kreves for innsats. Kanskje er det mulig å komme gradvis tilbake til arbeidsoppgavene? Snakk med arbeidsgiver eller overordnet om dette lar seg gjøre. At ingen har valgt slike løsninger før, betyr ikke at de er umulige.

Velferdspermisjoner og sykefravær

Noen velferdspermisjoner er lovfestet. Velferdspermisjoner knyttet til fødsel er i stor grad forankret i tariffavtaler og lokale avtaler samt personalreglement. Velferdspermisjoner bør i størst mulig grad gjøre det mulig å utøve omsorg og samtidig utøve yrket på mest mulig ordinær måte.

Delvis permisjon

Delvis permisjon er det samme som før het tidskonto, og gir småbarnsforeldre en mulighet til å kombinere gradert uttak av fødselspenger med deltidsarbeid. Slik kan man kombinere permisjon og arbeid i stedet for å være hjemme med barnet på heltid og så gå direkte ut i full jobb. Permisjonstiden blir lengre siden arbeidstakeren ikke tar permisjon på heltid, og beløpet som utbetales i fødsels- eller adopsjonspenger per dag blir lavere, men det løper over lengre tid. Totalsummen blir den samme enten man velger delvis permisjon eller vanlig permisjon. Delvis permisjon kan avtales for maksimum tre år.

Lov- og regelverk knyttet til graviditet og fødsel

Arbeidsmiljøloven

- Kapittel 4 inneholder krav til arbeidsmiljøet, blant annet om tilrettelegging.
- Kapittel 12 §§12-1 til 12-9 om permisjoner regulerer rett til både svangerskapskontroll og permisjoner.

Hovedtariffavtalen

- Hovedtariffavtalen mellom LO og KS har bestemmelser om rett til full lønn under svangerskap og permisjon, se § 8.3.1
- Hovedtariffavtalen mellom LO og KS har bestemmelser om arbeid under svangerskapet og svangerskapspermisjon, se kapittel 8.3-8.5

Likestillingsloven

- Forbyr forskjellsbehandling av kvinner grunnet blant annet graviditet, se § 5.
- Regulerer arbeidstakernes rettigheter ved tilbakekomst til jobb etter permisjon, se § 20.

Lov om folketrygd (folketrygdloven)

- Regulerer rett til sykepenger og gradert sykemelding, se Del IV kapittel 8.
- Regulerer ytelser ved svangerskap og fødsel, se i hovedsak Del V kapittel 14.

Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften)

- § 6: I forbindelse med risikovurdering skal det tas hensyn til spesielt sårbare arbeidstakere, slik som for eksempel gravide
- § 31: Omplussing kan være aktuelt ved graviditet eller planlagt graviditet, amming eller forplantningsproblemer av typen ufrivillig barnløshet
- § 30 og § 33 stiller krav til arbeidsgiveren om at bare arbeidstakere som er funnet helsemessig skikket til arbeidet, kan utføre røyk- og kjemikaliedykkerarbeid.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

- Kapittel 7 inneholder krav til risikovurdering.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav

- Kapittel 7 regulerer arbeid med fare for forplantningsskader, og inneholder regler blant annet om risikovurdering, informasjonsplikt, iverksetting av tiltak og omplussing av arbeidstaker.
- Kapittel 26 inneholder regler som ivaretar sikkerhet og helse ved dykking.

Veiledninger og informasjon

Arbeidstilsynet

- Arbeidsmiljø og graviditet (Bestillingsnummer 474)
- Gravid i arbeid (Bestillingsnummer 475)
- Veiledning om arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer (Bestillingsnummer 587)
- Veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere (Bestillingsnummer 579)

NAV

- Inkluderende arbeidsliv – www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv
- Familie – www.nav.no/Familie
Her finner du informasjon om svangerskap, fødsel og adopsjon, kontantstøtte, barne-trygd og annen nyttig informasjon i forbindelse med familieliv.

Fagforbundet

- Tipshefte – Jobbe i farlig røyk (2014)

Idébanken

- Tipshefte – Gravid medarbeider – å tilrettelegge er gull verdt (2012) – www.idebanken.org/materiell/gravid-medarbeider

Gravid medarbeider på Facebook

- På Facebook finnes en åpen informasjons- og spørretjeneste for gravide ansatte og arbeidsgiverne deres. Det er Idébanken som står bak facebooktilbudet. www.facebook.com/gravidmedarbeider

Statens arbeidsmiljøinstitutt

- Faktaark 02/2011 – Tilrettelegging av arbeidsmiljø for gravide

Oslo Kommune

- Dokument nr. 25: Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune.



FAGFORBUNDET

Yrkesseksjon samferdsel og teknisk

www.fagforbundet.no

Pb. 7003 St. Olavs plass, N-0130 OSLO