



Gravide i varehandelen

Informasjon til ledere, tillitsvalgte og arbeidstakere, februar 2013.

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN



HANDEL OG KONTOR I NORGE

Bakgrunn

Kvinner har høyere sykefravær enn menn og forskjellene øker. Blant butikkselgere har kvinner nesten 80 prosent høyere fravær enn sine mannlige kollegaer. Virksomheter med mange yngre kvinner har en økende utfordring med sykefravær blant gravide arbeidstakere. For å redusere fraværet kreves kunnskap om muligheter og ordninger, men like viktig er det daglige samarbeidet mellom leder og den ansatte som er gravid.

Vær forberedt før situasjonen oppstår

Å få barn er en naturlig og ønsket situasjon, og på arbeidsplasser med kvinner i fertil alder må man regne med at en viss andel vil få barn. Det er derfor viktig å snakke sammen i forkant, så både ledere og ansatte er forberedt. Gravide har et lovfestet vern hjemlet i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven og folketrygdloven som alle trenger å kjenne til (mer informasjon på www.lovdatab.no). Kravene til den enkelte ansatte i arbeidet, muligheten for fleksibilitet og (helse)situasjonen til den enkelte gravide er forhold som kan skape problemer. Handelsnæringen dekker et stort spekter av virksomheter, fra store enheter med en rekke mer eller mindre spesialiserte arbeidsområder, til den lille enkeltmannsbetjente

butikken. Hva som er mulighetene og begrensningene vil variere mye, og det er derfor viktig at vurderingene tar utgangspunkt i den aktuelle situasjonen. Hvis noe regnes som en belastende arbeidsstilling for gravide, er det trolig arbeidsoperasjoner som kan gi belastningsslidelser for andre, så aktiv forebygging kan gi gode resultater på flere områder. Det er også viktig at alle ansatte vet at det finnes muligheter for tilpasning og tilrettelegging så lenge behovet tas opp med leder så tidlig som mulig. Ofte venter man for lenge med å snakke sammen. Det er viktig at ledere tar opp temaet på personalmøter og inviterer gravide til å fortelle om graviditeten så tidlig som mulig for å finne gode løsninger sammen.

Behov for tilrettelegging

Selv om graviditet ikke er en sykdom, vil de fleste ha behov for noe tilrettelegging. Disse vil variere fra person til person, og leder må derfor snakke konkret med den enkelte gravide om behovene i forhold til arbeids-situasjonen. Et nyttig verktøy kan være arbeidsplassvurdering. Det går ut på at en ekstern fysioterapeut/ergoterapeut foretar en arbeidsplassvurdering for sykemeldte arbeidstakere og arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt. En arbeidsplass-

vurdering kan enten bestilles gjennom bedriftshelsetjenesteordningen eller man kan søke NAV om å få dekket kostnadene hvis man ikke har egen bedriftshelsetjeneste eller er tilknyttet fellesordning. Arbeidsplassvurdering inkluderer en funksjonsundersøkelse og et besøk på arbeidsplassen for å vurdere mulige tilretteleggingstiltak som kan forebygge sykefravær eller som gjør at arbeidet kan gjenopptas helt eller delvis for den sykemeldte. Det vil dermed være svært relevant for gravide med tilretteleggingsbehov. På arbeidsplasser der de ansatte jobber tett sammen, kan det hende at arbeidsgiver og den gravide selv kjenner arbeidet så godt at de ikke trenger ekstern støtte, men kan diskutere seg fram til løsninger sammen. Gravide vil gjerne ha behov for ikke å måtte gå/stå lenge i strekk, kunne ta hyppige pauser (også spisepauser), unngå tunge løft og ergonomisk belastende stillinger (stå på huk, bøye seg mye ned etc.), unngå sterk lukt (som i en fiskedisk), kunne komme senere på arbeid i perioder man er plaget med morgenkvalme eller å kunne utføre vanlig arbeid i noe langsommere tempo i perioder. Der arbeidstaker ikke med tilrettelegging klarer å utføre arbeidet i sin fulle stilling, kan gradert sykemelding være en løsning.

Når tilrettelegging ikke er nok: Sykemelding eller svangerskapsenger

Hvis gravide arbeidstakere ikke kan arbeide under svangerskapet fordi de er syke, kan de ha rett til sykepenger. Mange blir sykemeldt i en periode i starten av svangerskapet på grunn av plager som morgenkvalme. Flere sykemeldes i siste del av svangerskapet på grunn av helseproblemer. Leger kan sykemelde helt eller delvis, og gradert sykemelding gir nye muligheter til både arbeidstaker og – giver. Gravide arbeidstakere kan ha rett til svangerskapsenger hvis arbeidet, eller forhold på arbeidsplassen, medfører risiko for skade på fosteret. Dette gjelder hvis det ikke er mulig med omplassering eller tilrettelegging, for eksempel i arbeid med kjemiske stoffer, fysisk slitsomt arbeid, stressbelastning og psykososiale forhold. Hvis arbeidstakeren kan redusere arbeidstiden, og fortsatt være i jobb, kan hun få graderte svangerskapsenger.

Vis legen mulighetene

Det er viktig at arbeidsplassen og den gravide kjenner til mulighetene før det blir aktuelt og kan vurdere alternativene sammen med lege/jordmor. Legene kjenner ordningen, men ikke alltid mulighetene og begrensningene på den aktuelle arbeidsplassen. Et godt eksempel:

en butikk der leder og gravid satte seg ned og diskuterte hva slags opp-gaver de trodde var egnet/ikke egnet for den gravide og hvordan det ville passe med hennes arbeidssituasjon. Så tok hun med denne gjennomgangen til sin lege og ba legen vurdere om det de hadde kommet frem til var medisinsk forsvarlig. Slik fikk legen brukt sin ekspertise på å vurdere helsekonsekvenser, mens arbeidsplassen fikk bruke sin ekspertise på egen situasjon. Dette viser hvor viktig det er at arbeidsplassen legger grunnlaget først, og at man ikke venter med å diskutere tilretteleggingsmuligheter til sykemeldingen foreligger.

Bruk gradert sykmelding

Andre arbeidsplasser forteller om gode erfaringer med gradert sykmelding. Ved å legge til rette for en roligere arbeidssituasjon kan man gjøre det mulig for den enkelte å jobbe større deler av svangerskapet enn hva som ellers ville ha vært tilfellet. Graderingen gir mulighetene til å redusere kravene i arbeidet, og dermed tilpasse arbeidssituasjonen til den gravide uten at det oppleves som merbelastning hverken for den gravide selv, kollegene eller arbeidsgiver.

Uansett er løsningene utviklet lokalt og forutsetter at leder og ansatt snakker sammen. Handels-

næringen, med færre ledernivåer, mindre hierarki og ledere som arbeider ute i butikken side ved side med sine medarbeidere, har særlig gode muligheter til akkurat det.

Bruk din IA-kontaktperson

Hvis bedriften har tegnet IA-avtale (avtale om et mer inkluderende arbeidsliv), bør man så tidlig som mulig kontakte rådgiver ved NAV arbeidslivssenter for å diskutere hva som finnes av kunnskap og ordninger. Det kan søkes tilretteleggingstilskudd for behov som butikken ikke selv kan få til. Tilretteleggingstilskudd kan finansiere tiltak som gjør at den gravide kan fortsette å arbeide der det ellers ville være vanskelig.

Sluttord

Denne informasjonen er utarbeidet på bakgrunn av et samarbeidsprosjekt mellom Handel og kontor/LO, Virke, Idébanken - inkluderende arbeidsliv, Fafo og AFI. Prosjektet er finansiert av Fellestilltakene LO-Virke og FARVE (forsøksmidler arbeid og velferd). En stor takk til Meny-butikkene i Trondheim og Bergen for å slippe oss inn for å hente erfaringer og eksempler på god praksis.

Mer informasjon om tilrettelegging for gravide på www.idebanken.org