

## Oppfølging - tilrettelegging for GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

### HENSIKT:

- Den gravide skal ha mulighet til å være aktiv i arbeidslivet selv om arbeidstakeren under svangerskapet kan ha behov for tilpasninger og tilrettelegging av arbeidsdagene.
- Arbeidsgiver og gravid arbeidstaker skal sammen vurdere og evt. igangsette tilrettelegging av arbeidssituasjonen, slik at den gravide opplever trygghet i arbeidssituasjonen og unngår at hun og barnet pådrar seg helse risiko. Jf. Arbeidsmiljølovens kap. 4.

Tidspunkt	Ansvar nærmeste leder	Ansvar arbeidstaker	Ansvar jordmor	Kommentar
Så snart som mulig		Gi muntlig beskjed til nærmeste leder om graviditeten.		Tidlig beskjed vil kunne gi en god og forutsigbar arbeidssituasjon.
Fram til Trekant-samtale med jordmor	Avklare situasjonen. Levere informasjonsbrosjyren til den ansatte. Oppfordre den ansatte til samarbeid med jordmor.	Bidra med vurdering av egen funksjonsevne i forhold til ordinære arbeidsoppgaver i graviditeten. Si fra om hun mener arbeidssituasjonen oppleves som for belastende eller skadelig for seg eller barnet.		Samarbeid med jordmor forutsetter <b>samtynke</b> fra den gravide. Se intern oppfølgingsplan.
Innen 2 uker etter at graviditeten er kjent		<b>Kartleggingssamtale</b> med jordmor- vurderer risikofaktorer i arbeidssituasjonen.	<b>Kartleggingssamtale</b> Avtale tidspunkt for Trekantsamtale mellom ansatt, leder og jordmor.	Alle parter er ansvarlig for at samtaler og videre oppfølging blir avtalt og gjennomført.
Innen 3 uker etter at graviditeten er kjent.	<b>Trekantsamtale 1.</b> <b>Intern oppfølgingsplan</b> utarbeides ved behov og i henhold til lov og retningslinjer. Tidspunkt for neste samtale	<b>Trekantsamtale 1.</b> Pliktet å opplyse arbeidsgiver om egen funksjonsevne. Medvirke til utarbeidelse av intern oppfølgingsplan.	<b>Trekantsamtale 1.</b> Jordmor leder møtet med bakgrunn i samtalen hun har med den ansatte i forkant. Avklare og dokumentere	<b>Eks. aktuelle tiltak:</b> Tilpassede arbeidsoppgaver/ arbeidstid. Gradert friskmelding.