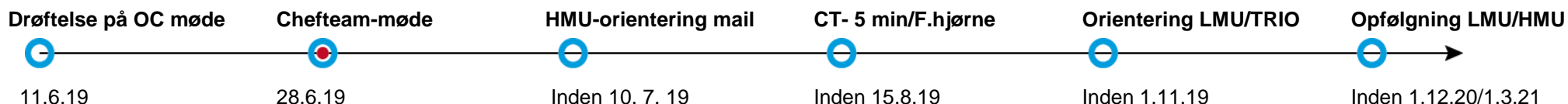


Chefteamindstilling: Gravide medarbejdere i nattevagt

Den 28.6.19, S&U

<p>Baggrund:</p> <p>Det er krav iht. arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal tilpasses til den gravide – risikostyres. Vi har derfor tidligere besluttet, at ledere gennemfører min. 2 risikosamtaler med den gravide. Vi arbejder desuden for at arbejdsmiljørepræsentant og TR i højere grad inddrages i at understøtte plan for den gravides arbejdsopgaver. Indtil d.1.5.2020 har vi en jordmorderordning mhp at fastholde gravide i arbejde ved utryghed / graviditet. Desuden har Folkesundhed et særligt tilbud til gravide overvægtige medarbejdere, der er bosat i Aarhus Kommune.</p> <p>Problemstilling: Ny forskning fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø peger på en risiko ved nattevagter for hhv. spontan abort og svangerskabsforgiftning, hvis omfanget af nattevagter overstiger 1 pr. uge eller 3 nætter i træk.</p> <p>Det har været drøftet i OC-kredsen, hvor der overordnet var enighed i fordele ved at kompensere nattillæg. Dette anbefales også af næstformand HMU, Britha Lund Sørensen for at undgå udgifter til sygemeldinger.</p> <p>Målgruppe: Vi har i 2019 frem til 1.6.19: 76 ansatte med nattevagt i den fødedygtige alder. Heraf er 3 i samme periode på barsel. Dvs. vi med et groft skøn må regne med mellem 3 - 6 gravide nattevagter pr. år. Prognose fra Aarhus Jordemoderpraksis/AUH tilsiger en stigning i antal fødsler på 14-17% frem til 2025.</p>	<p>Kommunikation:</p> <p>HMU og HAU orienteres via mail af HR/Arbejdsmiljø og Sygefravær om CT's beslutning</p> <p>I faglige hjørne/ CT 5 minutter kommunikerer, at ledere fremover i den første obligatoriske risikostyringssamtale skal tilbyde gravide medarbejdere en vagtplan med max en i nattevagt/ uge og der gøres opmærksom på evalueringskrav i perioden. 1.8.2019- 1.8. 2020.</p> <p>Retningslinjer for risikostyring, skabelon for samtale og tilbud om særlig jordemoderkonsultation findes på intranettet.</p> <p>HR/Arbejdsmiljø sender information d til LMU-formandskabet og til arbejdsmiljøgrupperne.</p> <p>Der er seneste kommunikeret om jordemoderordningen og styrket fastholdelsesindsats ved TRIO i Fagligt hjørne i uge 22. 2019</p>											
<p>Beslutninger:</p> <p>Chefteamet skal beslutte, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gravide medarbejdere tilbydes en vagtplan med max. en nattevagt pr. uge, mens de er gravide Faste nattevagter kompenseres for mistet tillæg for natarbejde, hvis de har været ansat i fast nat eller fast rul med nattevagter i mindst et år 	<p>Denne indstilling er (Sæt X):</p> <table border="1"> <tr> <td>Åben indstilling</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td>Lukket indstilling</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Koordineret med andre afdelinger, hvilke: OC + økonomi + næstformand HMU</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgren, HR</td> <td>Deltager på mødet: Anette Østergaard</td> </tr> </table>	Åben indstilling	x	Lukket indstilling	Koordineret med andre afdelinger, hvilke: OC + økonomi + næstformand HMU			Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgren, HR		Deltager på mødet: Anette Østergaard		
Åben indstilling	x	Lukket indstilling										
Koordineret med andre afdelinger, hvilke: OC + økonomi + næstformand HMU												
Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgren, HR		Deltager på mødet: Anette Østergaard										
<p>Effekt:</p> <p>Målet er at fastholde den gravide på arbejde under graviditeten og forebygge påvirkning af den gravide, som kan medføre øget risiko for spontan abort eller svangerskabsforgiftning.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gravide medarbejdere fastholdt på arbejde kan gøre en forskel for borgerne med deres faglighed til den samlede opgaveløsning i organisationen. Det giver mulighed for at medarbejdere oplever borgere i større del af døgnet og dermed kan skabe mere værdi for borgeren og udleve strategien. Ledernes opmærksomhed på gennemførelse af risikosamtale og opfølgende plan vil forventes at øges 	<p>Direkte udgifter ved beslutning om kompensation v. 6 medarb./år:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">63.600</td> <td style="text-align: right;">127.200</td> <td style="text-align: right;">127.200</td> <td style="text-align: right;">127.200</td> </tr> </tbody> </table> <p>Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)</p> <table border="1"> <tr> <td>Afd. grundbudget</td> <td>Afd. opsparing</td> <td>MSO's fælles opsparing</td> </tr> </table>	2019	2020	2021	2022	63.600	127.200	127.200	127.200	Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
2019	2020	2021	2022									
63.600	127.200	127.200	127.200									
Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing										
<p>Opfølgning:</p> <p>HR/Arbejdsmiljø og sygefravær – Vibeke Sjøgreen. Områder/enhedernes ledere evaluerer i perioden aug. 2019- aug.2020 nattevagters graviditetsforløb ift brug af ordning og fastholdelse. Evalueringer samles af Områderne til kommentering i LMU og indgår i arbejdsmiljødrøftelse 2020. Hvis det skønnes relevant, kan evalueringen udbredes til at omfatte alle graviditetsforløb.</p>	<p>Kommentar fra økonomi:</p> <p>Kompensationen til nattevagterne kan finansieres af det centrale budget til barselsudligning, da der er mindre udgifter her, når nattevagterne i barselsperioden flyttes til dag- eller aftenvagt.</p>											



Referat:

Chefteamet besluttede

- Gravide medarbejdere tilbydes en vagtplan med max. en nattevagt pr. uge, mens de er gravide.
- Der ydes ikke kompensation for evt. tabte nattillæg.
- Der arbejdes allerede med at lære af de bedste – eksempelvis til vagtplanlægning. Bjørnshøjcenteret blev nævnt som god case.