



Gravid? Gratulerer!

Et informasjonshefte om graviditet,
foreldrepermisjon og amming for leger.



Yngre legers forening

DEN NORSKE LEGEFORENING

Innhold

Forord	4
Når forteller jeg arbeidsgiver at jeg er gravid?	5
Fravær under svangerskap	6
Tilrettelegging, omplassering og vaktfritak under svangerskapet	7
Svangerskapspenger og omplassering ved risikofyllt arbeid	9
Svangerskapspenger	9
Rett til full lønn ved omplassering	9
Hva er risikofyllt arbeid?	9
Oppsummert – hva betyr det i praksis?	10
Spesielt for LIS1	11
Foreldrepermisjon	12
Arbeid og utdanning under permisjonen	12
Vikariat og foreldrepermisjon	13
Ny graviditet i løpet av svangerskapspermisjon	14
LIS-utdanning og lønn under svangerskap og permisjon	15
Livet som forelder – tilbake i jobb	16
Ammefri	17
Til slutt	19



Forord

Dette heftet er laget av styret i Yngre legers forening og er ment som en veileder og kilde til informasjon om de rettigheter man har som gravid og forelder. Vi håper det kommer til nytte.

Tariffavtalte bestemmelser tar utgangspunkt i tariffavtalen med Spekter. Avtalene er stort sett likelydende for alle sykehus, men der det er avvikende bestemmelser for et tariffområde vil vi tydeliggjøre det.

Heftet vil oppdateres fortløpende og du finner alltid siste versjon på ylf.no. Dersom du oppdager feil eller mangler, så er det fint om sender oss en epost på ylf@legeforeningen.no.

Styret i Yngre legers forening,

november 2024.

Når forteller jeg arbeidsgiver at jeg er gravid?

En god dialog mellom deg som arbeidstaker og arbeidsgiver er alltid viktig. Dersom arbeidsgiver skal kunne tilrettelegge for gravide arbeidstakere, så er arbeidsgiver avhengig av å få vite at man er gravid. Jo tidligere man har behov for tilrettelegging eller skal vurderes for omplassering eller endrede oppgaver, jo tidligere er det naturlig å informere arbeidsgiver. Viktige momenter som inngår i en slik vurdering er for eksempel eksponering for stråling, farlige substanser slik som formalin og lignende, høy vaktbelastning med mange nattevakter eller andre forhold som kan påvirke graviditeten og fosteret.

Det er fornuftig å informere arbeidsgiver om at du er gravid, slik at de best mulig kan planlegge for at du kanskje trenger tilrettelegging og vikar for deg når du skal ut i permisjon.

Tidspunktet for når du skal si til din leder at du er gravid, er ikke nedfelt i lov eller tariffavtalen. Likevel angir arbeidsmiljølovens § 12-7 en frist for når man skal varsle arbeidsgiver om kjent fravær, som blant annet foreldrepermisjon er eksempel på. I følge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver skal varsles senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år.

Om du har et godt forhold til din leder, oppfordrer vi deg til å si det tidlig. Dersom du er usikker på om det er riktig å informere bør du kontakte din tillitsvalgt ved avdelingen eller foretakstillitsvalgt.

Fravær under svangerskap

Ved sykdom: Gravide kan som alle andre bli syke i løpet av svangerskapet. Noen kortvarig, andre langvarig. Sykerettigheter for gravide gjelder som for andre arbeidstakere. Merk at dersom du blir borte på jobb som følge av risikofyllt arbeid eller har behov for tilrettelegging, er det andre ordninger for dette - slik at ikke du bruker sykefraværsdager ved slikt fravær.

Svangerskapskontroller: Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden. Dette følger av [arbeidsmiljøloven § 12-1](#).

Far og medmor sin deltagelse ved kontroller: Det følger ingen lovfestet rett til å være med på dette uten trekk i lønn, men det kan finnes lokale tilpasninger i for eksempel personalhåndbøker. Gjennom dialog med leder pleier dette å løse seg, uten at arbeidstaker trekkes i lønn.

Bedriftsjordmor: De fleste sykehus har et tilbud med en bedriftsjordmor som kan bistå deg i svangerskapet. En grunn til å velge å oppsøke bedriftsjordmor er at personen forventes å kjenne arbeidsplassen og arbeidsgiver. Det kan være en fordel i forbindelse med kartlegging av risikofaktorer og vurdering av behov for tilrettelegging. Du står imidlertid selvstakt fri til å også velge å søke bistand fra en annen jordmor.

Fødselsforberedende kurs: Mange kommuner, enkelte sykehus og flere private aktører tilbyr slike kurs. Kurset gir nyttig informasjon om fødselen og barseltiden. Det er ikke nødvendigvis slik at man har rett til fri for slike kurs, det kan altså gi fravær. Også her er rådet å ha god dialog med leder.

Tilrettelegging, omplassering og vaktfritak under svangerskapet

Både den gravide og fosteret kan påvirkes av arbeidsbelastningen, arbeidsdagens varighet og når på døgnet arbeidet skjer. Nyere forskning viser at hyppige nattevakter kan innebære økt risiko for spontanabort, blant annet vist i en [dansk studie](#).

Alle arbeidstakere har rett på tilrettelegging i arbeidslivet. Det følger av arbeidsmiljøloven. Den gravide har særskilte rettigheter etter blant annet likestillings- og diskrimineringsloven. Vi har også en god tariffavtale, som blant annet sikrer full lønn ved sykdom, gjennom permisjonstiden og utvidet lønnet ammefri.

Det er av interesse for både den ansatte, arbeidsgiver og samfunnet for øvrig at flest mulig gravide står i arbeid. Samtidig er hvert svangerskap ulikt, og det er høyst forskjellig hva den enkelte kvinne får av symptomer under en graviditet. Noen vil kunne stå i arbeid som normalt, andre vil kunne ha behov for gradert eller full sykemelding i deler eller hele svangerskapet. For en del er det vaktbelastningen som kan oppleves som dråpen som får begeret til å renne over. Følgelig kan gravide få behov for vaktfritak i deler av eller under hele graviditeten, for å kunne stå i arbeid.

Vaktfritak reguleres både i tariffavtalen og i lovgivningen. Legeforeningens juridiske avdeling har en god nettside, der finner du til enhver tid oppdaterte svar på spørsmål om blant annet fritak fra vakt. Mange sykehus har også gode retningslinjer i sine personalhåndbøker, og både tillitsvalgte og ledere har ofte god kunnskap om temaet. Her kan du lese mer på [jus og arbeidsliv \(JA\) sine sider](#).

Siste tre måneder har man etter tariffavtalen rett på vaktfritak med full lønn etter opprinnelig arbeidsplan ([overenskomstens del A2](#) punkt 3.6.4, tredje ledd). Med full lønn menes lønn med alle tillegg. Man skal da settes til dagarbeid svarende til det timetall man har i sin vanlige

arbeidsplan, uten UTA (38 eller 40 timer). Merk at dersom man fra før har redusert arbeidsmengde som følge av en individuell tilrettelegging tidligere i svangerskapet, bør dette opphøre før de siste tre månedene av svangerskapet. Det sikrer rett til full lønn, inkludert vakttillegg og UTA under vaktfritaket.

Noen vil ha behov for fritak fra vakt også første del av svangerskapet, fram til siste tre måneder, for å kunne stå i arbeid. Dette er i både arbeidsgiver, arbeidstakers og samfunnets interesse. Vaktfritak i første del av svangerskapet, gir i utgangspunktet ikke en tariffestet rett til full lønn.

I første del av svangerskapet utløses vaktfritak enten av:

- Sykdom; man får da sykepenger som gir fullt kompensert lønn.
- Svangerskapsenger ved risikofylt arbeid.
- Tilretteleggingsplikten for individet etter arbeidsmiljøloven. I så fall kompenseres du ikke med full lønn, men lønn tilsvarende det du jobber.



Svangerskapspenger og omplassering ved risikofyllt arbeid

Svangerskapspenger

Den gravide har [rett til svangerskapspenger](#) dersom hun etter bestemmelser i lov eller forskrift ikke kan utføre sitt arbeid fordi hun er gravid, og det ikke er mulig å omplassere henne til annet høvelig arbeid i bedriften. En slik situasjon oppstår hvis arbeidet kan ha skadelig innvirkning på graviditeten/fosteret. Vurderingen av om arbeidsmiljøet kan ha negativ innvirkning på fosteret gjøres av den gravide i samarbeid med lege eller jordmor. Hvis arbeidet anses som risikofyllt, må arbeidsgiver kontaktes for tilrettelegging eller omplassering. Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for å unngå skader. Hvis tilrettelegging eller omplassering ikke er mulig, kan svangerskapspenger være aktuelt.

Svangerskapspenger utbetales fra det tidspunktet man må slutte i arbeidet, og frem til tre uker før fødselen. Fra dette tidspunktet ytes det foreldrepenger. [Les mer om svangerskapspenger her](#).

Det følger av tariffavtalen at man har rett til full lønn når man har rett til svangerskapspenger, også utover seks ganger grunnbeløpet - på samme måte som med sykepenger ([overenskomstens del A1](#) punkt 1.2).

Rett til full lønn ved omplassering

Arbeidsgiver skal sørge for at gravide omplasseres til annet arbeid dersom påvirkninger i arbeidsmiljøet kan gi [risiko for forplantningsskade på barnet](#). Tariffavtalen sikrer en rett til full lønn ved slik omplassering.

Hva er risikofyllt arbeid?

Hva som utgjør risikofyllt arbeid kan enten følge av forskrift eller etter en konkret vurdering den gravide gjør sammen med lege eller jordmor.

Arbeidsgiver har også et ansvar for å vurdere den samlede [risiko for forplantningsskader](#). I denne sammenheng refereres det gjerne til påvirkninger i arbeidsmiljøet som gir risiko for forplantningsskade. Arbeidstilsynet har skrevet en [kommentar til forskrift](#) om utførelse av arbeid § 7-1 om forplantningsskader, der flere ulike risikofaktorer nevnes. Noe er kjent for de fleste, som ioniserende stråling og kreftfremkallende kjemikaler. Det som ikke er like godt kjent er arbeid med stressbelastning, fysisk tungt arbeid, nattarbeid, arbeid som innebærer tunge løft og fysisk tungt arbeid, arbeid uten mulighet for hvilepauser, samt fare for å bli utsatt som vold. Se gjerne [arbeidstilsynets](#) egne sider om graviditet og arbeidsmiljø, samt [Stamis](#) nettsider.

Oppsummert – hva betyr det i praksis?

I praksis betyr det at dersom du for eksempel er utsatt for stråling, kjemikalier eller belastende nattarbeid skal det vurderes omplassering til annet arbeid. Hvis slik omplassering ikke er mulig, for eksempel at det ikke lar seg gjøre å omplassere deg fra svært belastende nattevakter til nattevakter hvor det gis mulighet til hvile, vil du kunne få svangerskapsenger for denne delen av jobben din. Disse er ikke begrenset opp til 6G, fordi vi har en tariffavtale som gir rett til full lønn ved både sykdom, omplassering og manglende mulighet for omplassering. Blir du omplassert til annet arbeid skal du også beholde full lønn.



Spesielt for LIS1

For LIS1 i sykehus gjelder arbeidskontrakten i ett år, med spesifiserte datoer. Hvis du som LIS1 får utsatt eller avbrutt tjenesten på grunn av svangerskaps- eller foreldrepermisjon, opprettholder du ansettelsesforholdet i permisjonstiden og deretter utvides ansettelsen like lenge som du har vært i permisjon. Dette betyr at LIS1 har et ansettelsesforhold til arbeidsgiver gjennom hele permisjonstiden, og får foreldrepengene beregnet på bakgrunn av full lønn etter oppsatt tjenesteplan.

Som LIS1 i kommunehelsetjenesten beholder du stillingen frem til kontraktstiden utløper. Deretter vil du miste stillingen, men du har rett til å komme tilbake for å fullføre LIS1. Du beholder full lønn etter oppsatt arbeidsplan så lenge ansettelsen varer. Deretter vil du få utbetalt støtte fra NAV inntil 6 G (grunnbeløp). Dette tilsvarer for de fleste omtrent det du som LIS1 har som lønn i kommunen.

Vi får en del spørsmål om vaktfritak i siste tre måneder av svangerskapet gir resttjeneste for LIS1. Tilrettelegging under LIS1 med vaktfritak vil ikke nødvendigvis gi grunnlag for resttjeneste. For å få godkjent LIS1 skal læringsmålene være godkjent, men det er ikke et krav at man skal gå nattevakter og det finnes sykehus der LIS1 ikke har nattevakter i løpet av sykehusåret. Det er det ikke alle arbeidsgivere som er klar over.

Arbeidsgiver har et spesielt tilretteleggingsansvar for gravide arbeidstakere. Spesialistforskriften tar utgangspunkt i kompetansebasert læring. Legeforeningen forventer at arbeidsgiver legger til rette for at LIS1 fullfører på normert tid, da det finnes gode læringsarenaer på dagtid til å få oppfylt læringsmål. Vi viser ellers til fraværsregler for LIS1. Les mer på [JA sine sider](#).

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon for mor starter 3 uker før fastsatt termin.

Man kan velge mellom foreldrepenger utbetalt som 100 % av beregningsgrunnlaget i 245 stønadsdager (49 uker, kalles gjerne «full sats») eller 80 % i 306 stønadsdager (61 uker og 1 dag, «reduisert sats»). Dette gjelder ved ett barn, samlet lengde for både mor og far- eller medmor. Ikke alle har rett til foreldrepenger, les mer på [NAV sine sider](#).

Man skal søke permisjon hos NAV, men også fra arbeidsgiver. Som nevnt innledningsvis gjelder det frister for når arbeidsgiver skal varsles. Sørg for å finne ut hvilket skjema og til hvem du skal sende det til i god tid før du skal ut i permisjon, ettersom det kan være noe behandlingstid. Slå opp i ditt sykehus eller din kommune sin personalhåndbok.

Man har også rett på ulønnet permisjon i inntil 12 måneder, som en direkte forlengelse av foreldrepermisjon. Dette er en [lovpålagt rettighet](#) (arbeidsgiver kan ikke si nei), men krever at du ikke har tatt ut delvis permisjon, samt at permisjonen tas ut «umiddelbart» etter lønnet permisjon. Vær oppmerksom på at ved langvarig ulønnet permisjon (utover 12 måneder) kan man miste rettigheter til sykepenger og eventuelt ny periode med foreldrepenger. Dessuten vil en slik permisjon i et vikariat kunne påvirke retten til fast ansettelse etter tre år.

Arbeid og utdanning under permisjonen

Dersom man ønsker å ta kurs under permisjonen eller gjøre annet arbeid for arbeidsgiver, så er det mulig. Man avbryter da permisjonen for midlertidig å arbeide. Siden dette betraktes som arbeid er det viktig at man søker NAV om opphold i uttaket av foreldrepenger for perioden man er på kurs eller i arbeid. Se «mine sider» på NAV.no. Stønad opphører midlertidig fra NAV, og arbeidsgiver betaler lønn for aktuelle dager. Det er viktig med en ryddig dialog overfor både NAV og arbeidsgiver. Siden hensikten med foreldrepengene er å kompensere for bortfalt arbeidsinntekt, kan man ikke motta begge deler samtidig.

Mange kurs går kun en gang i året, og det vil i like stor grad være av arbeidsgivers interesse at LIS gjennomfører kurs for progresjon i utdanningen. Dette er et godt argument å bruke dersom leder er skeptisk til at du tar pause de dagene du er på kurs, og kommer tilbake tilsvarende noen dager senere. Konsekvensen av det motsatte vil kunne være ett års forsinket spesialistgodkjenning. Det er viktig å påpeke at det ikke er noen forventning eller forpliktelse om arbeid og utdanning under permisjonen, men det kan være mulig om du ønsker det.

Vikariat og foreldrepermisjon

Det er ingen automatikk i at du i foreldrepermisjon får forlenget ditt vikariat. Det er fortsatt kvalifikasjonsprinsippet som gjelder, slik at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys jobben. Dersom behovet for vikar opphører, er det heller ikke et vikariat å forlenge. I et tenkt tilfelle der det brukes som argument at man ikke lenger har behov for vikar, og det kort tid etter ansettes en annen lege i et vikariat, kan du derimot være forbigått som følge av at du er i foreldrepermisjon. En slik forbigåelse eller forskjellsbehandling på grunn av permisjon er ikke lov i henhold til [likestillings- og diskrimineringsloven](#).

Er du den best kvalifiserte søkeren som har søkt på en stilling, og du er ute i foreldrepermisjon, er det selvsagt du som skal tilbys stillingen og arbeidsgiver skal ansette en vikar for deg.

Ved mange avdelinger, spesielt der det er rekrutteringsvansker, er forlengelse av vikariater rutine og vanlig praksis. Om dette er normal praksis ved din avdeling, men fravikes når du er i permisjon, vil det kunne være brudd på bestemmelsene rundt likestilling og diskriminering. Et eksempel er at siste dag i ditt vikariat settes til den datoen du starter foreldrepermisjonen. Ta i så fall kontakt med din tillitsvalgte.

Dersom man er ansatt i et vikariat, og vikariatet utløper under foreldrepermisjonen, er det viktig at man søker på ledige stillinger i tiden før vikariatet løper ut. Vi anbefaler at man søker på ethvert vikariat som varer lengre enn vikariatet en selv går i.

Arbeidsgiver skal informere sine ansatte om ledige stillinger. Det er ikke oppstilt nærmere krav til hvordan denne informasjonen skal gis. Selv om bestemmelsen er ment å omfatte alle arbeidstakere, også de i foreldrepermisjon, er ikke arbeidsgiver pålagt å ta individuell kontakt med de som har permisjon. Det kan likevel være lurt å be om og få tilsendt slik informasjon til for eksempel privat epostadresse når man går ut i permisjon.

Merk at det av likestillings- og diskrimineringsloven følger at gravide arbeidssøkere og arbeidstakere har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Dette er det mange tillitsvalgte og ledere som ikke er klar over.

Dersom du mener at arbeidsgiver har gjort feil vedrørende vikariat, anbefaler vi at du kontakter tillitsvalgt eller Legeforeningen.

Ny graviditet i løpet av foreldrepermisjon

Det er ikke uvanlig å bli gravid i løpet av en foreldrepermisjon. En vanlig misforståelse at du da mister retten til foreldrepenger, siden du ikke har jobbet seks av de ti siste månedene, som er et av kravene for å kunne motta foreldrepenger. Periode med betalt foreldrepermisjon er etter folketrygdloven likestilt med yrkesaktivitet. Har du derimot en lang periode hvor du har lovfestet ulønnet permisjon, vil dette kunne føre til at du ikke har rett på foreldrepenger.

Det er ikke uvanlig å bli gravid i løpet av en foreldrepermisjon. En vanlig misforståelse at du da mister retten til foreldrepenger.

LIS-utdanning og lønn under svangerskap og permisjon

Som hovedregel forsinkes ikke LIS-utdanningen ved for eksempel tilrettelegging underveis i et svangerskap. Men det kan være visse læringsmål man ikke har mulighet til å gjennomføre som følge av tilretteleggingen, og som dermed må gjennomføres i etterkant.

Man følger normal progresjon i lønnsmodellen for LIS når man er i lønnet permisjon. Permisjonstid teller som fravær på minstetid i spesialistutdanningen. For LIS1 gjelder egne regler, se eget avsnitt tidligere i heftet.



Livet som forelder – tilbake i jobb

Det å kombinere jobb, familieliv og fritid kan være utfordrende.

Man har lovfestet rett på arbeidstidsreduksjon, dersom man ber om det, helt fram til barna er ti år: Arbeidstakere som har behov for redusert arbeidstid som følge av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har [rett til redusert arbeidstid](#), dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Dersom man ønsker reduksjon i arbeidstid, må man gå i dialog med arbeidsgiver om hvilke tiltak og tilpasninger som er aktuelle. Husk at UTA er frivillig, og kan sies opp av både arbeidstaker og arbeidsgiver. Første skritt er derfor oftest å si opp UTA. Spredt fordeling av fridager i arbeidsplanen i stedet for å ha de samlet kan også være aktuelt.

Med «sosiale grunner» menes *forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige.*

«Andre vektige velferdsgrunner» kan fange opp tilfeller som ligger nær opp til helsemessige eller sosiale grunner, men har en videre karakter. Det mest vanlige eksempelet på en viktig velferdsgrunn er arbeidstaker med små barn som i en periode ønsker mer tid til samvær eller som har problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. I praksis fra Tvisteløsningsnemnda er det lagt til grunn at foreldre med barn under 10 år anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

Søk om redusert arbeidstid skriftlig, og om du mot formodning skulle få avslag bør du kontakte tillitsvalgt. Merk at dette som regel lar seg løse ved dialog med leder, men det er ikke alle ledere som er klar over denne muligheten. Reduksjon i arbeidstid medfører reduksjon i lønn.

Ammefri

Amming har godt dokumenterte helsegevinster, og [WHO anbefaler](#) amming frem til to års alder.

Gjennom [arbeidsmiljøloven](#) sikres ammende arbeidstakere tilrettelegging. Loven gir kvinner som ammer rett til *den fri de trenger* til å amme. Loven gir rett til fri i inntil en time per arbeidsdag uten trekk i lønn i barnets første leveår.

Tariffavtalen gir imidlertid rett til 2 timer lønnet ammefri per arbeidsdag ([overenskomst del A1](#) punkt 3). Denne retten begrenses ikke til barnets første leveår, bortsett fra for leger i Virkesykehus og kommune der lønnet ammefri utover barnets første leveår bare gis i særskilte tilfeller. Legeforeningen legger til grunn at retten til ammefri gjelder så lenge arbeidstakeren rent faktisk ammer og trenger fri fra arbeid for å gjennomføre ammingen. Barnets behov avgjør omfanget, også om dette strekker seg utover det som lønnes.

For både arbeidsgiver og arbeidstaker kan det være store fordeler av at du fortsatt går i vakt. Spekter og Legeforeningen er enige om at ammefri ved lengre arbeidsperioder ikke nødvendigvis er begrenset til to timer. Dette betyr ikke at en vakt på 16 timer gir rett til 4 timer lønnet ammefri, men at man ved lange vakter skal kunne få noe mer tid utover 2 timer for å dekke et minste behov for amming.

Det er barnets behov som skal være definerende for hvordan det tilrettelegges. Enten det er fri underveis i arbeidstiden, senere start og/eller tidligere slutt.

For sykehusleger er det dessuten slik at kvinner som ammer har rett til å ha en arbeidsdag som ikke overstiger 9 timer pr. dag. Bestemmelsen gir ingen rett til vaktfritak, og heller ingen plikt til å gå ut av vakt. Erfaringsmessig er det ofte den beste løsningen for begge parter at den ammende tas ut av vakt i perioden hvor arbeidstiden er redusert, men det er også eksempler på at

det deler av vaktplanen opprettholdes. Til forskjell fra de tre siste måneder av svangerskapet har man ikke rett til å beholde full lønn ved reduksjon i arbeidstiden etter denne bestemmelsen. Man lønnes etter den planlagte, tilpassede arbeidsplanen.

I spesielle tilfeller vil enkelte måtte omplasseres på grunn av at arbeidet innebærer risiko for skade på barnet gjennom amming. I så fall har man rett på full lønn.

Retten til ammefri står sterkt og arbeidsgiver kan i utgangspunktet ikke motsette seg dette. I tilfeller hvor arbeidsgiver av ulike grunner ikke klarer å tilrettelegge for ammefri i vaktarbeid, og du dermed blir tatt ut av vakt, kan det argumenteres for at du bør beholde full lønn. Vi mener det ikke er riktig at man skal tvinges til å gå ned i lønn i slike tilfeller. Dersom tilrettelegging for ammefri hos deg blir vanskelig bør du ta kontakt med tillitsvalgt.

Behovet for amming vil endres med tiden, og vi anbefaler jevnlig dialog med arbeidsgiver for å tilpasse underveis. Arbeidsgiver skal tilrettelegge for den ammende, men har også de andre ansatte å ta hensyn til. Det er derfor viktig at man må finne en løsning som fungerer for alle parter.

Som følge av endringer i permisjonsregler, er det en tendens til at kvinner er raskere tilbake i arbeid enn det som var vanlig tidligere. Dette krever også et større behov for tilrettelegging av ammefri, noe som mange glemmer. Det kan være et nyttig innspill inn i dialogen med arbeidsgiver.

I kommunen får man som hovedregel betalt inntil 2 timer lønnet ammefri inntil barnet er ett år, dette skiller seg altså noe fra sykehus. Tilsvarende er det også i Virkesykehusene (Haraldsplass, Diakonhjemmet ut april 2026, med flere).

Til slutt

Det er mye informasjon i dette heftet, og vi har flere ganger henvist til juridisk avdelings nettsider, som alltid er oppdatert. Mye løses med god dialog med din leder. Vi ser allikevel at spørsmål rundt graviditet, foreldrepermisjon og amming de siste årene har gitt uenighet flere steder. Det er viktig å huske på at en del ledere er ferske, mange er ikke kjent med alle lover og rettigheter, og dessuten er samfunnet i endring. Vaktbelastningen er en helt annen i dag enn for ti år siden, som vil kunne ha betydning for hva som regnes som risikofyllt arbeid. Muntlig uformell dialog løser mye, men av og til må ting skriftliggjøres - og det kan være spesielt viktig dersom dette går mot en mer formell uenighet. Dialogmøter der du som ansatt, tillitsvalgt, leder og eventuelt bedriftsjordmor deltar kan oppklare misforståelser og bidra til å finne gode løsninger akkurat for deg. Kommer dere ikke i mål er de foretakstillitsvalgte i Yngre legers forening spesielt opplært i akkurat disse temaene, som også er i tett dialog med juristene i Legeforeningen.

Lykke til!



Det er viktig å huske på at en del ledere er ferske, mange er ikke kjent med alle lover og rettigheter, og dessuten er samfunnet i endring.



Yngre legers forening

DEN NORSKE LEGEFORENING