

# **Gravidpolitik handler om mere end gravide på job**

Af: Cille Løwe Lindgren, KL

*Ældre- og Handicapforvaltningen i Odense Kommune valgte i 2006 at opprioritere indsatsen overfor gravide medarbejdere. Resultat er færre sygedage og mere fleksibelt arbejdsmiljø. Og så er det samtidig godt for image og rekruttering.*

En forebyggende og bredt forankret gravidpolitik overfor gravide medarbejdere i den kommunale ældresektor i Odense Kommune har sikret, at sygefraværet blandt gravide er faldet med 8,2% og med helt op imod 20% blandt dem, som har deltaget på særligt målrettede gravid-hold set i forhold til dem, der ikke har taget imod tilbuddet.

## **Gravidpolitikken**

Tiltaget overfor de gravide er møntet på tre indsatser. For det første tilbydes alle en struktureret samtale med leder og sikkerhedsrepræsentant. For det andet tilbydes de et møde med en forflytningsvejleder og endeligt tilbydes de at deltage på særlige gravid-hold. Formålet er, at den gravide bliver oplyst om sine muligheder som gravid på job; får udformet en handleplan, der tillader fleksibel opgaveløsning og får viden om, hvordan hun som gravid kan drage nytte af at lytte til sin krop og kunne reagere på dens signaler, uddyber arbejdsmiljøkonsulent Kirsten Schougaard, Odense Kommunes Ældre- og Handicapforvaltning.

Målet med gravidpolitikken har været at sikre ensretning af lokale indsatser og sikre, at den gravide og hendes kollegaer har de bedst mulige betingelser for et godt arbejdsmiljø og for at undgå unødigt sygefravær. En spørgeguide til lederen skal være med til at sikre, at man kommer rundt om de mest centrale ting. Forflytningsvejlederen er med, når den gravide løser sine arbejdsopgaver og giver vejledning til, hvordan hun kan optimere sin opgaveløsning. Tre forskellige gravid-hold a tre timers varighed skal på det praktiske niveau hjælpe den gravide til at lytte bedre til sin krop.

## **Tiltag og ikke tilbud**

I Odense Kommunes Ældresektor er gravidpolitik ikke et tilbud, men et tiltag, som alle ledere skal give gravide medarbejdere. Det betyder samtidig, at man var nødt til at formulere den så bredt, at den kan nå alle gravide. Men skal en gravidpolitik have succes må den ikke kun have øje for den

gravide, men udvide fokus til hele arbejdspladsen. Ud over de konkrete tiltag orienteret mod den gravide har det derfor været vigtigt at skabe en klar og konstruktiv holdning, der sætter fokus på de muligheder, der ligger i at arbejde sammen med en gravid. I Odense har man valgt at bruge ressourcer på at lade ledere, forflytningsvejledere og sikkerhedsrepræsentanter blive klare omkring egne holdninger og få skabt nye og fælles konstruktive holdninger. Dette er med stor succes blevet gjort gennem fælles temadage og med kreativ hjælp fra en teatergruppe. De inkluderede nøglepersoner har efterfølgende bragt budskabet hjem til egen arbejdsplads.

### **De økonomiske aspekter**

Allerede et år efter initiativet blev sat i søen har der vist sig økonomiske fordele ved indsatsen. Det har vist sig, at det koster halvanden dags arbejde at have en medarbejder på alle tre gravid-hold. Til gengæld har disse kvinder i gennemsnit godt elleve sygedage mindre end andre gravide. Selvom det kan være svært at dokumentere konkrete sammenhænge, så viser det en positiv tendens og giver grobund for flere gode historier, som vi kan bygge videre på, siger Kirsten Schougaard.

### **De gode historier**

Den opmærksomhed og de redskaber, som gravidpolitikken giver, har netop været med til at skabe gode historier. Fokus på fleksibilitet i opgavetilrettelæggelsen har ført til, at en gravid, som ønskede at sygemelde sig i 8. uge endte med først at gå fra ved planlagt barsel. Oplysning om fleksibilitet og viden om tolkning af kroppens signaler skabte en tryghed hos den gravide. Hun blev bevidst om, hvordan hun skulle tolke kropsligt ubehag og handle på det. Og hun blev opmærksom på, hvordan hun kunne forebygge ubehag ved fx at hvile sig, få andre opgaver eller gå ned i tid. Hellere have den gravide tiden ud på halv tid end helt at skulle undvære hende, siger lederen på stedet.

Opbakningen fra kollegaerne har været gennemgående og medarbejderen har været glad for at kunne fastholde de sociale relationer.

Ældre- og Handicapforvaltningen i Odense Kommune er opmærksom på de mange gode historier, som medarbejderne producerer. Derfor har det været oplagt at vælge en proaktiv strategi i relation til pressen. Formålet er først og fremmest at dele ud af de gode erfaringer vi har, siger konsulent Line Nielsen, men historier gennem pressen kan samtidig bidrage til en positiv faglig selvforståelse og til at tegne billedet af mulighederne i at arbejde med ældre. Særligt de gravide synes, at gravidpolitikken er med til at forme et billede af ældresektoren som en attraktiv arbejdsplads og den

bliver derfor et effektivt middel i kampen om nye medarbejdere. Der ligger en signalværdi i, at man som arbejdsplads vælger at rumme gravide medarbejdere på en positiv måde, siger Kirsten Schougaard.

### **Tre gode råd**

Tre år efter første spadestik til den nye gravidpolitik blev taget, synes den at være så stor en succes, at man overvejer at overføre konceptet til andre forvaltninger. Her giver Odense Kommune tre gode råd til, hvad man bør vægte, når man skal udarbejde og implementere en gravidpolitik på kommunale arbejdspladser:

1. Lav en pragmatisk gravidpolitik – skab en vision og sæt konkrete målsætninger
2. Brug målrettet kommunikation – både til at sikre holdbar og engageret implementering, til at få synliggjort mulighederne og til at kvalificere arbejdets image
3. Accepter, at ting tager tid – benyt alternative metoder til at skabe dialog og indsigt i medarbejderes perspektiver og til at sætte holdninger i spil

### **Yderligere information**

Kirsten Schougaard, Arbejdsmiljøkonsulent

Odense Kommune, Ældre- og Handicapforvaltningen

Tlf.: 6551 3237 eller 2115 4740

Mail: [kis@odense.dk](mailto:kis@odense.dk)