



I 2006 gikk de gravide ut i sykmelding i uke 19, under halvveis i svangerskapet. I prosjektet sto de helt eller delvis i jobb til uke 30.

– Det er lenger enn vi forventet, sier fra venstre Nina. K. Dalløkken, personalkonsulent, Stein Tronsmoen, divisjonsdirektør og Kari Grotdal Brænd, rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter i Hedmark.

Med plass til store mager

– Hos oss er det plass til store mager, sier Stein Tronsmoen, divisjonsdirektør ved SI Tynset. Et prosjekt med fokus på gravide har ført til at de vordende mødrene står i jobb mye lenger enn før. Nå er individuell tilrettelegging og tilgjengelig jordmor på huset blitt et permanent tilbud.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Oktober 2008*

Prosjektet har gitt oppsiktsvekkende resultater. De 11 som var gravide i prosjektperioden sto i gjennomsnitt 11,5 uker lenger i jobb enn det som har vært vanlig tidligere. Det betyr en besparelse på 1,2 millioner kroner.

Beholde kompetansen

– Selv om vi har et relativt lavt sykefravær er vi opptatt av å få opp nærværsfaktoren. Som kvinne-arbeidsplass synes vi det er naturlig å satse på gravide. De har mye kompetanse som vi ikke har råd til å miste. Hvem skal klare å ta vare

på gravide ansatte om ikke vi kan klare det? spør Tronsmoen.

Direktøren har ry på seg for å være genuint interessert i sykehuset. Han er en nær leder som er opptatt av hva grasrota mener og går selv i spissen for IA-arbeidet. Tronsmoen har møte med avdelingssjefene om IA-arbeidet to ganger i året, og de følger igjen opp seksjonslederne sine.

Bak de gode resultatene i prosjektet ligger informasjon til de gravide, trekantsamtale mellom den gravide, nærmeste leder og jordmor og søkelys på ledernes rolle.

Tilgjengelig jordmor

Jordmor Bjørg Randmæl jobber på fødestua, men ble frikjøpt i en 20 prosent stilling i prosjektet. I tillegg til å være med på trekantsamtalene, har hun tatt imot de gravide til kontroll og oppfølgingssamtaler. Fokus for samtalene var at det er positivt å være gravid og i arbeid og hva som kan tilrettelegges for den enkelte. I første trekantsamtale, vanligvis et par uker etter at graviditeten ble bekjentgjort, ble en individuell oppfølgingsplan laget.

De lokale legekantorene ble også informert.

– Poenget var å fortelle legene om mulighetene vi har for å legge til rette sånn at det faktisk går an å jobbe under svangerskapet. Graviditet er ingen sykdom, og det er ikke farlig å bli litt sliten. Samtidig skal vi selvsagt ikke presse dem som føler at de ikke kan jobbe, sier Randmæl.

Holdningsendring hos lederne

Enkelte ledere måtte tenke gjennom hva det innebærer å ha gravide på jobb. Noen koblet graviditet med plunder og heft, omorganisering av turnus og så få muligheter til å legge arbeidet til rette. Med sykmelding ble det ett problem mindre.

– Den holdningen er borte nå. Nå gjør lederne en innsats selv for å holde gravide på jobb lenger og finner alternativt arbeid. Det er jo nok å gjøre som ikke er tungt, sier Nina. K. Dalløkken, som er personal-konsulent på sykehuset.

Den vanligste tilretteleggingen er fritak fra nattevakter og hjelp til tunge løft, ellers er det mest enkle ting som flere pauser og noen minutter med føttene høyt i løpet av arbeidsdagen.

– Nå ser lederne fordelene med en

stabil arbeidsstokk med god kompetanse, og at det hjelper på budsjettet med tilretteleggingstilskudd når de for eksempel må ta inn ekstra nattevakter, mener Dalløkken.

Investering i framtida

Det gjelder å ha fokus på hva den gravide kan jobbe med, ikke hva hun ikke kan.

– Det er vår plikt som arbeidsgiver å legge arbeidet til rette ved graviditet og den gravide har på sin side plikt til å ta annet arbeid som er greit å utføre. Før forventet vi nærmest at gravide forsvant ganske fort, sånn er det ikke nå. Blir du godt ivaretatt som gravid får du også lyst til å komme tilbake. Det er kjempeviktig i en tid da kvalifisert arbeidskraft er mangelvare. Å ta vare på de gravide er dette en investering i framtida, sier Dalløkken.

Overføringsverdi

Prosjektet har gjort at fokuset på tilrettelegging er godt forankret hos lederne. De vet hvordan de kan søke tilretteleggingstilskudd og at det ikke er all verden å lage en individuell oppfølgingsplan. Kari Grotdal Brænd, rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter i Hedmark, framhever fordelene med at tilretteleggingstilskuddet også kan brukes til gjenstander.

– En god hvilestol er blant annet kjøpt inn for tilretteleggingstilskudd. Den er det flere enn de gravide som nyter godt av, sier rådgiveren, og legger til:

– En kan også se på læringen fra prosjektet som en brekkstang for et bedre sykefraværarbeid for andre grupper, for eksempel langtids-sykmeldte. Det handler om god dialog, tenke forebyggende og tett oppfølging.

SUKSESSKRITERIER

- Tydelig ledelse fra toppen og nedover
- God dialog mellom ledere og ansatte
- Ledere tar tak i ansattes behov og tar dem på alvor
- Ansatte blir hørt, men må bidra selv

METODEN

- Brosjyre til de gravide: Gratulerer med graviditeten!
- Trekantsamtaler mellom den gravide, nærmeste leder og jordmor
- Svangerskapskontroll og oppfølging av jordmor under svangerskapet
- Fokus på lederrollen

TILRETTELEGGINGS-TILTAK

- Tilpasset turnus, beholde lønnen selv om man ikke går nattevakter
- Mulighet for å hvile i arbeidstiden
- Fritak for belastende oppgaver
- Omplussing
- Gradert sykmelding
- Kiropraktor/fysioterapi

TILTAK FRA NAV

- Tilretteleggingstilskudd

GOD RESPONS FRA DE GRAVIDE

Et flott tilbud

De 11 gravide som var med i prosjektet var samstemte i at tilbudet burde videreføres: Det var fint med oppfølging av jordmor som er på huset og trygt og godt å ha mulighet til å kontakte jordmor direkte. Og det ble mindre reising på oss.



– Nå er det synlig at de gravide er på jobb, det er sånn det skal være, for graviditet er ingen sykdom, sier jordmor Bjørg Randmæl, her flankert av Monica Vangen (t.v.) og Hilde Hammerås.

Det ble også trukket fram i evalueringen at trekantsamtalene skapte en naturlig ramme rundt temaet tilrettelegging og at det var lettere å ta opp ønsker og behov siden det var satt av tid.

Monica Vangen var en av de gravide som var med i prosjektet. I dag er hun på besøk med tulla si på tre måneder. Hun er sykepleier og fulgte turnusen sin med bare nattevakter gjennom hele svangerskapet.

– Jeg hadde glede av trekant-samtalene med jordmor og lederen min. Jeg ble mer bevisst på hva

svangerskapet ville gjøre med kroppen og hva som kunne forebygges. Jeg var sprek hele tiden og trengte egentlig ikke så mye tilrettelegging, kun litt reduksjon i arbeidstiden mot slutten. Det var andre som syntes det var tungt på mine vegne, men jeg følte meg trygg.

Jeg var motivert for å stå i jobb, og var heldig som ikke hadde bekkenløsning eller andre plager. På vakt hjalp vi hverandre i tunge situasjoner, og når det var to gravide på jobb samtidig – som det faktisk var, hentet vi hjelp fra en annen post, forteller Monica Vangen.

Slipper å argumentere

Hilde Hammerås er sykepleier og gravid i femte måned nå. Hun nyter godt av erfaringene fra prosjektet og videreføringen av tilbudet. Snart skal hun ha sin andre trekantsamtale. Hammerås har fått fritak fra nattevakter og tunge oppgaver.

– Det er deilig å slippe å argumentere for å unngå tunge løft og for å slippe de pasientene som krever mest. Holdningen om å ta hensyn til gravide er godt innarbeidet og etablert i avdelingen, sier Hammerås.

Om prosjektet

Si Tynset er en kvinne dominert arbeidsplass og i følge statistiske beregninger er om lag syv prosent av kvinnelige arbeidstakere under 40 år gravide. Tall fra 2006 viste at gravide ved SI Tynset i gjennomsnitt ble sykmeldt da de kom til graviditetsuke 19,3, dvs. nesten halvveis i svangerskapet. Siden sykefraværet er en stor belastning både bemanningsmessig, faglig og økonomisk, ville prosjektgruppen se om det med enkel tilrettelegging og oppfølging var mulig å holde de gravide i arbeid lenger.

På seksjonene blir det kontinuerlig

arbeidet med denne problemstillingen, både bevisst og ubevisst blant ledere og medarbeidere. Med prosjektet ønsket SI Tynset å systematisere kunnskapen sin og sette ekstra fokus på å være gravid og i jobb. Gjennom samtaler mellom gravid og nærmeste leder settes arbeidsplassen i bedre stand til å legge til rette for den gravide. Gevinsten er at den gravide holder seg oppdatert, både faglig og sosialt, og arbeidsgiver får benyttet seg av den gravides kompetanse over lenger tid.

OHovedmålet var å legge forhold-

ene til rette slik at de gravide klarte å stå lenger i jobb enn det tallene for 2006 viste. I 2006 var de gravide sykmeldt i snitt 17,7 uker enten helt eller gradert. Prosjektperioden viser at sykefraværet ble redusert til 6,16 uker i snitt per gravid, dvs. at de sto 11,54 uker lenger i arbeid enn i 2006. Det betyr at de gravide i prosjektperioden helt eller delvis var i jobb til uke 30,34. Delmålene var at den gravide skulle føle seg trygg på arbeidsplassen og at lederne skulle bevisstgjøres på at de gravide er en ressurs som har viktig kompetanse.

ERFARINGER

- Økt fokus og positiv oppmerksomhet medfører et mer forpliktende samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver
- Medbestemmelse øker ansvarsfølelsen
- Da tilrettelegging og tett oppfølging oppleves som forpliktende, yter de fleste mer enn forventet under graviditeten
- Oppmerksomhet virker motiverende for å stå lenger i jobb
- Holdningen om at graviditet er en sykdom, er på defensiven
- Smitteeffekt og rollemodeller: når du har klart å stå lenge i jobb, klarer sikkert jeg det også!
- Enkle og billige tilrettelegging fungerer best: ikke tunge løft, ikke stå lenge rolig om gangen, opp å gå, bøy og tøy, hyppige pauser

FAKTA

- Prosjektet «Gravide arbeidstakere» ble utviklet og gjennomført i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i Hedmark fra juni i fjor til mai i år. Arbeidslivssenter har bidratt med rådgivning og tilretteleggingsmidler under hele prosjektet.
- Sykehuset Innlandet HF divisjon Tynset har 220 årsverk, mest kvinner
- Har jordmorstyrt fødestue
- Sykefraværet har de siste 12 månedene ligget mellom 6 og 6,5 prosent (snittet i regionen er om lag 8)

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sanner gate 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
–inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.