



Evaluering af ”Gravid på arbejde”

Forsøg med jordemoderrådgivning til gravide ansatte i SUF – maj til december 2018

Januar 2019

KØBENHAVNS KOMMUNE
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
Afdeling for Data og Analyse



Evaluering af projekt ”Gravid på arbejde”

**Forsøg med jordemoderrådgivning til gravide ansatte i
SUF**

Udført af Anja Uglebjerg, Lise With Aspe og Stine Louise Buch Vording
(Afdeling for Data og Analyse)

Udført for Center for Analyse, HR og Kvalitet
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
Københavns Kommune

Indhold

| | |
|--|-----------|
| <u>INDLEDNING</u> | <u>1</u> |
| PROJEKTETS MÅL OG BESKRIVELSE AF INDSATSERNE | 1 |
| <u>FORMÅL MED EVALUERINGEN</u> | <u>3</u> |
| <u>KONKLUSIONER</u> | <u>4</u> |
| GENERELLE KONKLUSIONER OM LEDELSE AF GRAVIDE I SUF | 5 |
| <u>EVALUERINGENS FUND</u> | <u>7</u> |
| “GRAVID PÅ ARBEJDE” | 7 |
| Kommunikationsindsatsen | 7 |
| De gravides kendskab til “Gravid på arbejde” | 8 |
| De gravides faggrupper | 10 |
| De gravides udbytte af tilbuddet | 10 |
| Muligheder for forbedringer og barrierer | 13 |
| LEDERNES SYN PÅ “GRAVID PÅ ARBEJDE” | 14 |
| Et redskab til god dialog mellem leder og medarbejder | 15 |
| Lederne vil gerne tilpasse arbejdet – så meget det er muligt | 16 |
| Ledernes syn på gravide medarbejdere | 17 |
| JORDEMODERENS VURDERING AF “GRAVID PÅ ARBEJDE” | 18 |
| Forslag til fremtidigt projekt | 19 |
| <u>TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR BLANDT GRAVIDE I SUF</u> | <u>20</u> |
| SYGEFRAVÆR OG TRIVSEL BLANDT ALLE GRAVIDE I SUF | 20 |
| Sygefravær | 21 |

| | |
|--|----|
| TRIVSEL HOS DE GRAVIDE, DER HAR BENYTTET "GRAVID PÅ ARBEJDE" | 23 |
| Forebyggelse af graviditetsbetinget sygefravær | 24 |

BILAG 1: EVALUERING OG DATAGRUNDLAG

25

| | |
|------------------|----|
| DATAKILDER | 25 |
| Dataudfordringer | 25 |

Indledning

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i perioden maj-december 2018 gennemført et pilotforsøg med rådgivning og støtte fra en jordemoder til gravide medarbejdere i forvaltningen. Tilbuddet til de gravide bestod af en indledende samtale med en jordemoder og herefter eventuelt et individuelt tilpasset forløb, der har omfattet rådgivning fra fysioterapeut og psykolog hos Arbejds miljø København. Derudover har der været mulighed for arbejdspladsbesøg samt kontakt til den gravides leder med henblik på tilpasning af arbejdsopgaver, hvis det har været et ønske fra den enkelte gravide medarbejder. Projektet har kommunikeret tilbuddet ud til samtlige ledere og medarbejdere med det formål at informere gravide medarbejdere om tilbuddet.

Fra oktober 2018 blev tilbuddet udvidet til også at omfatte jordemoderbesøg på de enkelte arbejdspladser i forvaltningen. Tilbuddet indeholdt et fællesmøde og herefter tilbud om individuelle samtaler med gravide medarbejdere.

Projektet har været forankret hos Center for Analyse, HR og Kvalitet (CAHK) og Arbejds miljø København (AMK) har gennemført indsatsen. En styregruppe bestående af ledere og medarbejdere fra CAHK, Center for Sundhed, Kommunikationsafdelingen og AMK har haft det overordnede ansvar for projektet, der er evalueret af Afdelingen for Data og Analyse (ADA).

Projektets mål og beskrivelse af indsatserne

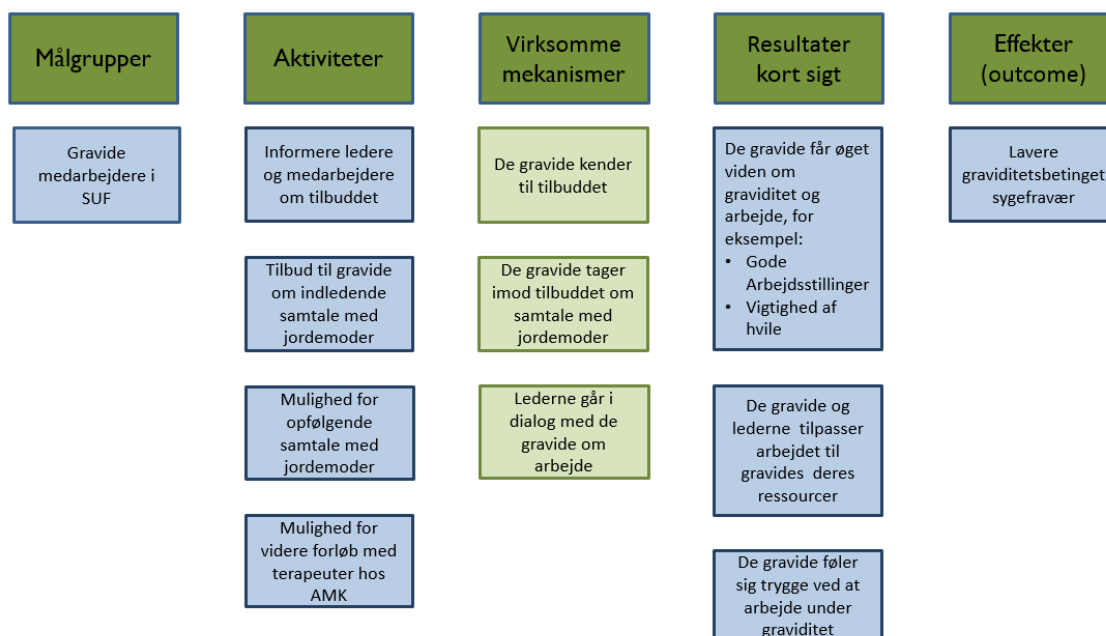
Det har været klart fra starten, at jordemoderen ikke skulle foretage sundhedsfaglige undersøgelser af de gravide og fostrene, dette ligger i regionens regi. Målsætningen for projektet er formuleret som den forandring, der ønskes med projektet:

“Forandringen består i at højne trivsel og nedbringe det graviditetsbetingede fravær gennem specialiseret rådgivning af målgruppen om blandt andet barnets trivsel og arbejdsrelaterede belastninger”

Forandringsteori

Forandringsteorien beskriver de forventede sammenhænge mellem aktiviteterne i projektet og effekterne.

Figur 1: Forandringsteori



Samtlige medarbejdere og ledere i SUF er blevet informeret om projektet via intranettet, nyhedsbreve, ugepakker mm. I de tilfælde, AMK har haft kontaktoplysninger til AMR på de enkelte arbejdspladser, er disse også informeret om tilbuddet.

Gravide medarbejdere, der har ønsket at benytte sig af tilbuddet, har kunne kontakte AMK direkte. Modsat AMKs sædvanlige tilbud til gravide "Tidlig Indsats/SYFO" har det ikke været nødvendigt at medarbejderen tilmeldes via egen leder. Det betyder, at gravide medarbejdere har kunnet henvende sig til AMK, før de meddeler egen leder om graviditet.

Der er løbende gjort status over, hvor mange gravide, der har benyttet sig af tilbuddet og da det ret hurtigt stod klart, at det langt fra var alle gravide i SUF, der benyttede sig af tilbuddet, er indsatsen også, så vidt det har været muligt, søgt tilpasset. Jordemoderen åbnede op for, at de gravide kunne få opfølgende samtaler over telefonen, og i oktober blev tilbuddet udvidet til også at omfatte muligheden for at få besøg af jordemoderen ude på arbejdspladserne.

Formål med evalueringen

Formålet med evalueringen har været at:

- Undersøge, om gravide medarbejdere dels har haft kendskab til tilbuddet, dels har benyttet sig af tilbuddet.
- Undersøge, om de gravide medarbejdere, der har benyttet sig af tilbuddet, er tilfredse med deres forløb samt hvad de har fået ud af det.
- Undersøge ledernes perspektiv på tilbuddet:
 - Har de kendskab til tilbuddet?
 - Ser de et behov for det?
 - Hvordan fungerer tilbuddet i praksis ift. arbejdsopgaver og drift?
- Få indblik i, hvordan det er at være gravid medarbejder i SUF.
- Belyse effekten af indsatsen:
 - Bidrager indsatsen til at højne trivsel blandt de gravide?
 - Nedbringer indsatsen det graviditetsbetingede fravær?

Evalueringen skal samtidig kvalificere analysen af, om tilbuddet skal fortsætte i SUF efter projektperioden, og om det kan udbredes til andre dele af kommunen.

Evalueringen bygger på spørgeskemaundersøgelse blandt gravide medarbejdere, registreringer fra AMK, kvalitative interview samt opgørelser af sygefravær. Evalueringen samt datagrundlaget præsenteres nærmere i bilag 1.

Konklusioner

I det næste præsenteres evalueringens konklusioner.

Færre gravide end forventet har benyttet sig af tilbuddet

I perioden 22. maj 2018 til 29. november 2018 har i alt 31 gravide medarbejdere haft en indledende samtale med jordemoderen, heraf har fire ligeledes haft en opfølgende samtale. Forventningen var, at 135 gravide ville benytte tilbuddet.

Evalueringen giver ikke entydige svar på, hvorfor færre gravide end forventet har benyttet sig af tilbuddet, men peger blandt andet i retning af følgende årsager:

- Projektet har kun været i gang i en kort periode og startede op kort før sommerferien 2018, hvilket formentlig har begrænset antallet af brugere i den periode.
- Manglende kendskab til tilbuddet hos nogle medarbejdere og ledere. Kendskabet til tilbuddet er blevet udbredt i takt med, at tilbuddet er kommet i gang og kommunikationsindsatsen er blevet udvidet.
- Jordemoderen har fysisk været placeret hos AMK i København SV. Der er medarbejdere, der i evalueringen peger på, at der for dem har været for langt derud, eksempelvis med bækkenløsning eller andre graviditetsgener. Det gælder hovedsageligt de gravide medarbejdere i de af lokalområderne, der ligger langt fra AMK.
- En del medarbejdere svarer i evalueringen, at de ikke føler, de har haft brug for at tage imod tilbuddet.

Der har generelt været opbakning fra lederne i forvaltningen

Lederne er generelt positive over for jordemodertilbuddet, og der er bred lederopbakning til, at medarbejdere benytter tilbuddet med hensyntagen til driften. Ingen interviewede ledere oplever, at medarbejdernes samtaler med jordemoderen har påvirket driften.

Der er stor tilfredshed med tilbuddet blandt de gravide medarbejdere

De gravide medarbejdere, der har benyttet tilbuddet, og har deltaget i et interview i forbindelse med evalueringen, er generelt tilfredse med deres forløb hos jordemoderen i AMK. I nogle tilfælde har samtalen hos jordemoderen haft et forebyggende formål for medarbejderen, hvor det i andre tilfælde har handlet om tryghed hos medarbejderen, bl.a. pga. sen kontakt til jordemødre i det regionale jordemodertilbud.

Tilbuddet er ikke blevet benyttet af SOSU-personalet i større omfang

Hvis vi ser på fordelingen af de gravide, der har benyttet tilbuddet ift. fordelingen af det samlede antal ansatte i SUF, bliver det tydeligt, at der er en

underrepræsentation af SOSU-personale blandt dem, der har benyttet tilbuddet.

Jordemoderen har lavet en opgørelse over, hvilke faggrupper de gravide, hun har talt med, tilhører. Opgørelsen viser, at 22% af dem, der har været til indledende samtale, enten er SOSU-hjælper (6%) eller SOSU-assistent (16%). SOSU-hjælperne udgør 24% af de ansatte i forvaltningen, mens assistenterne udgør 20%. 29% af de gravide, der har benyttet tilbuddet, er fysio- eller ergoterapeuter, de udgør samlet set 7% af de ansatte i forvaltningen. 26% af de gravide er sygeplejersker, de udgør 11% af de ansatte i SUF.

Der er altså noget, der tyder på, at den største udfordring har været at få SOSU-hjælperne til at tage imod tilbuddet.

De gravide, der har deltaget i evalueringen, har overordnet set en god trivsel

I evalueringen er de gravide blevet spurgt til deres trivsel. Resultaterne viser, at de graviders trivsel ligger på niveau med den generelle trivsel i SUF. Evalueringen giver os ikke mulighed for overordnet at vurdere, om projektet har været med til at øge de graviders trivsel, dertil mangler der målinger af trivsel blandt gravide fra tidligere år. Det er derimod tydeligt, ud fra den kvalitative evaluering, at de gravide har fået et positivt udbytte af tilbuddet og har været med til at højene trivslen blandt de gravide, der har benyttet tilbuddet.

Der kan ikke siges noget om lavere sygefravær på baggrund af projektet

Der har været et fald i det samlede graviditetsbetingede sygefravær fra 12.698 dage i 2017 til 11.716 dage i 2018. Det er dog ikke muligt at tilskrive den positive udvikling til projektet. Der er, som tidligere nævnt, kun 31 gravide, der har benyttet sig af tilbuddet, og selv hvis "Gravid på arbejde" har været med til at nedbringe deres graviditetsbetingede fravær, ville det ikke påvirke tallene i sådan en grad, at det ville kunne forklare den positive udvikling.

Generelle konklusioner om ledelse af Gravide i SUF

De følgende to konklusioner er ikke som sådan relateret til projektet, men det er kommet frem undervejs i evalueringen og er med fordi det er vigtige pointer.

Arbejdet tilpasses til de gravide medarbejderes ressourcer

Evalueringen viser, at lederne er meget villige til at tilpasse arbejdet til den enkelte gravides ressourcer. Det er generelt lettere med tilpasning for ledere og medarbejdere i centralforvaltning og på lokalområdekontorer, end det er i driften. Der er ledere, der i evalueringen beretter, at der er medarbejdere, der meget hurtigt melder sig syge uden at opsøge dialog om tilpasning af arbejdsopgaver. Samtidig beretter andre ledere, at der også er medarbejdere, der ikke vil melde sig syge trods store gener.

Godt samarbejde med kollegaer og dialog med ledere kan være med til at forebygge graviditetsbetinget fravær

Den kvalitative del af evalueringen viser, at opbakning og forståelse fra ledere og kollegaer er vigtigt for et godt graviditetsforløb på arbejde. Der er eksempler på, at godt samarbejde og vilje til tilpasning af opgaver fra ledere har været med til at nedbringe sygefravær blandt gravide medarbejdere.

Evalueringens fund

I de næste afsnit præsenterer vi resultaterne af evalueringen. Først ser vi på de dele af evalueringen, der omhandler selve pilotprojektet og de gravide, der har modtaget et forløb. Denne del indeholder følgende elementer:

1. Aktiviteterne i og kendskabet til projektet
2. Karakteristik af de gravide medarbejdere
3. De gravides oplevelse af projektet
4. Ledernes vurdering af projektet
5. Jordemødrenes erfaring i projektet

Herefter vender vi os mod de dele af evalueringen, der ser bredt på de gravide i forvaltningen, nemlig de gravide medarbejders trivsel under graviditeten samt det graviditetsbetingede sygefravær.

"Gravid på arbejde"

Det var forventningen, at 135 gravide ville gennemføre en indledende samtale med jordemoderen og at 68 gravide ville få igangsat et rådgivningsforløb. I perioden 22. maj 2018 til 29. november 2018 har i alt 31 gravide medarbejdere haft en indledende samtale med jordemoderen, heraf har fire ligeledes haft en opfølgende samtale. For at imødekomme tilbagemeldinger fra de interviewede i forbindelse med evalueringen har jordemoderen, mod slutningen af projektet, afholdt møder med gravide i tre af de fem lokalområder.

Kommunikationsindsatsen

Der er blevet iværksat en række kommunikationstiltag for at skabe kendskab til "Gravid på arbejde" blandt ledere og medarbejdere:

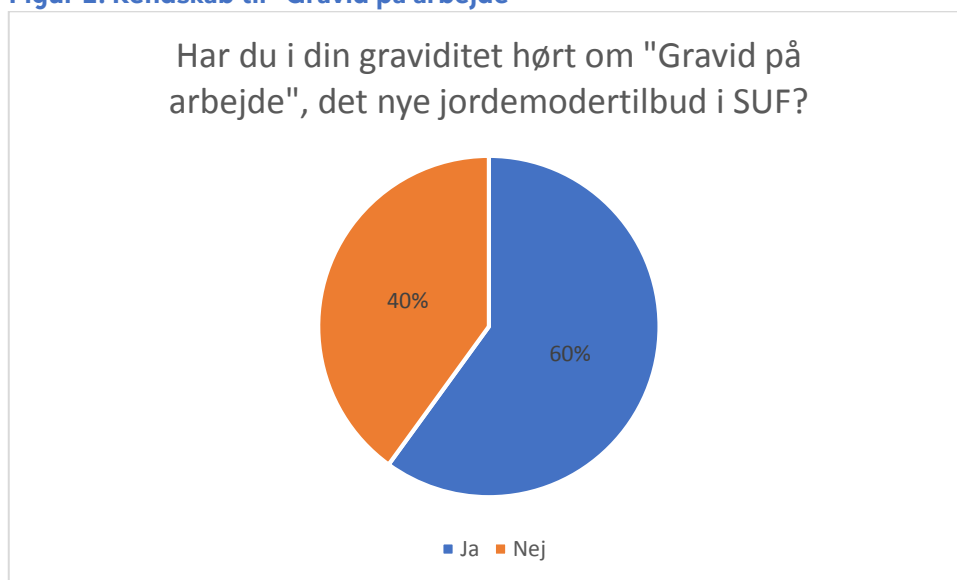
- **Landingsside på amk.kk.dk:** (amk.kk.dk/gravid) med information om tilbuddet, om tilmelding, FAQ mv.
- **Ugepakken uge 20:** Opfordring til ledere om at fortælle om tilbuddet, Vedhæftet informationsmateriale til ledere om tilbuddet samt et informationsbrev til gravide, som lederne kunne give ved kendt graviditet.
- **SUF nyhedsmail** (maj): Omtale af tilbuddet.
- **SUF-intranyheder:**
 - Maj: Introducerende nyhed, der informerede om tilbuddet
 - Juli: Interview med gravid, der har benyttet tilbuddet
 - Oktober: Interview med jordemoderen
- **Nyheder på medarbejderapp "Min Arbejdsplads":**

- Maj: Introducerende nyhed, der informerede om tilbuddet
- Juli: Interview med gravid, der har benyttet tilbuddet
- Oktober: Interview med jordemoderen
- **Nyhed udsendt til AMK mail-liste:** Omtale af tilbuddet.
- **Orientering af FTR**
- **Flyers og plakater til alle enheder i SUF** (juli): Plakat med info om tilmelding og flyer med uddybende information om tilbuddet og tilmelding
- **Banner-reklame på SUF-intra** (Løbende frem til uge 50)
- **'Roadshow' til driftsledermøder i alle lokalområder:** Medarbejder fra AMK holdt kort oplæg for lederne og svarede på spørgsmål.
- **Grøn Smiley koordinator-møder** (tre stk.)
- **Infomøder for gravide i lokalområderne** (tre stk.): Oplæg ved jordemoderen samt efterfølgende mulighed for individuel samtale med jordemoder.

De gravides kendskab til "Gravid på arbejde"

I spørgeskemaundersøgelsen er de gravide medarbejdere blevet spurgt til deres kendskab til projektet. 60% (27 personer) af de, der har svaret, har hørt om tilbuddet, mens 40% (18 personer) ikke har. Undersøgelsen viser dog, at kendskabet til projektet er blevet mere udbredt i takt med, at projektet har været i gang i længere tid.

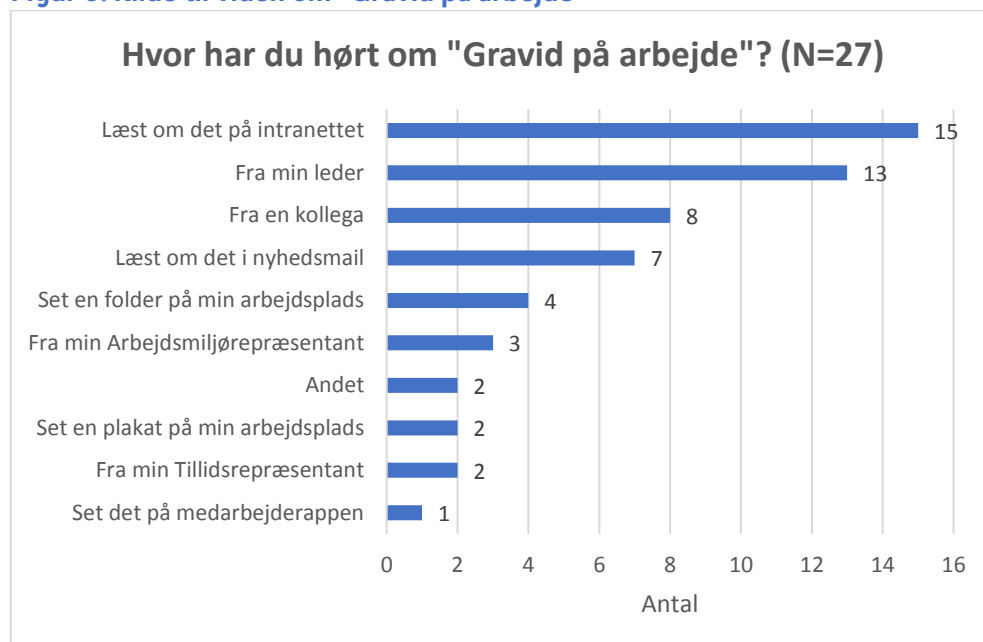
Figur 2: Kendskab til "Gravid på arbejde"



De 27, der har hørt om projektet, er også blevet spurgt til, hvor de har hørt om projektet henne. Her viser besvarelsene, at intranet, leder og kollegaer er topscorere. Dette bekræftes også i de kvalitative interview, hvor de fleste

af de interviewede medarbejdere fortæller, at de har fået kendskab til tilbuddet gennem deres nærmeste leder.

Figur 3: Kilde til viden om "Gravid på arbejde"



Nogle af medarbejderne fortæller, at de ville have ønsket, at de var blevet informeret om tilbuddet via eksempelvis e-mail, da de på den måde havde fået mulighed for at kontakte jordemoderen i AMK tidligere i deres graviditet. Nogle af medarbejderne fortæller, at dette ville have muliggjort tidlig opstart uden nødvendigvis at annoncere graviditeten til lederen. Medarbejderne fortæller, at de foretrækker først at informere deres leder om graviditeten efter første scanning, og det kan derfor være en barriere for at opstarte et tidligt forløb med jordemoderen i AMK, hvis tilbuddet primært formidles ud gennem lederne:

"Så skulle det jo være via mailen, for vi skal tjekke vores arbejdsmail hver dag. Man snakker jo sammen på en arbejdsplads, så hvis jeg nu havde fået trykket på delete, så var der måske nogle af de andre, der havde kunne sige det, i hvert fald min tillidsrepræsentant ville have reageret på det."

Størstedelen af de interviewede ledere har læst om tilbuddet på intranettet og har modtaget materiale, heriblandt plakater og flyers, hvoraf få har placeret materialet i fællesområder. Ingen har præsenteret tilbuddet for ikke-gravide medarbejdere, da de har anset det som et specificeret tilbud.

De gravides faggrupper

Når gravide medarbejdere har haft en samtale hos jordemoderen i AMK, har de besvaret et spørgeskema, der blandt andet har omhandlet personlige oplysninger, vurdering af eget helbred og arbejdsmiljø. De gravide har givet samtykke til, at de ikke-personlige oplysninger benyttes i evalueringen.

Som det fremgår af nedenstående tabel, er 29% af de gravide medarbejdere, som har benyttet jordemodertilbuddet, fysio- eller ergoterapeuter, 26% er sygeplejersker, 22% er social- og sundhedsassistenter eller social- og sundhedshjælper og 13% er akademikere.

Tabel 1: Faggruppe

| Faggruppe | Andel der har benyttet "Gravid på arbejde" | Andel af medarbejdere i SUF (Kilde: Administrationsrapport, 3. kvartal 2018) |
|------------------------|--|--|
| Fysio- og ergoterapeut | 29% | 7% |
| Sygeplejerske | 26% | 11% |
| SOSU-assistent | 16% | 20% |
| Akademiker | 13% | 6% |
| SOSU-hjælper | 6% | 24% |
| Administration | 3% | 4% |
| Pædagogisk personale | 0% | 1% |
| Køkken og rengøring | 0% | 6% |
| Andet | 6% | - |

83% af de gravide, der har benyttet tilbuddet, har fast dagsarbejde, 7% fast aftenarbejde og 10% anden vagtform.

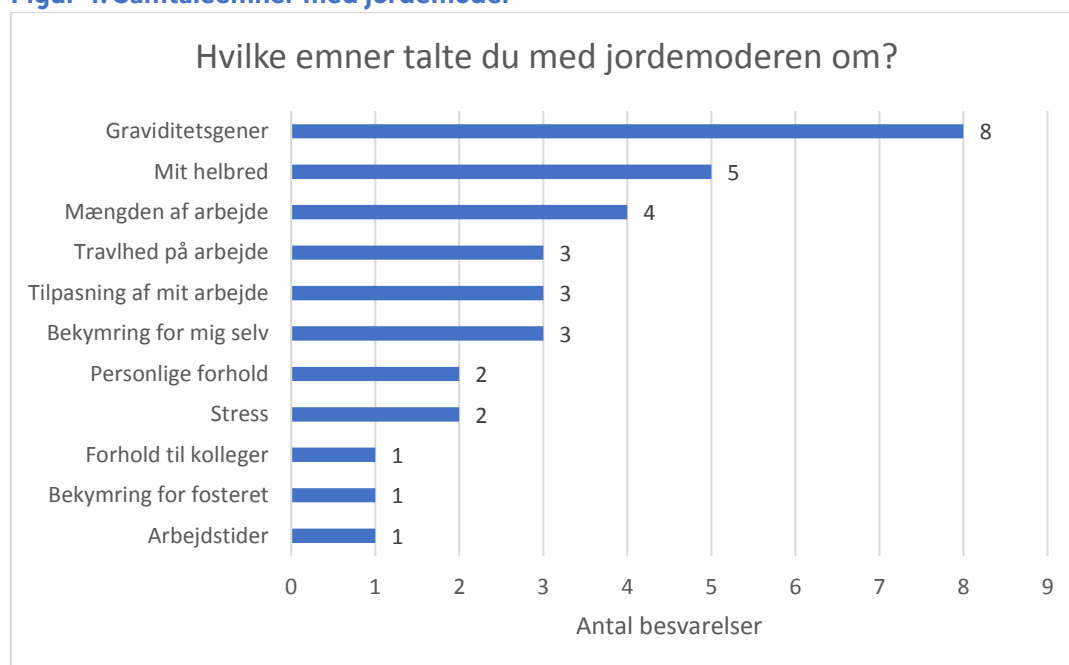
De gravides udbytte af tilbuddet

10 af medarbejderne, der har besvaret spørgeskemaet i evalueringen, har benyttet sig af tilbuddet "Gravid på arbejde". Der er altså 1/3 af de gravide, der har benyttet tilbuddet, der har besvaret skemaet, og vi benytter derfor data fra spørgeskemaundersøgelsen til at give et indblik i de gravides udbytte af forløbet, i kombination med de kvalitative interview.

Figur 4 viser, hvilke emner de gravide har talt med jordemoderen om. Det har været muligt at angive mere end et emne. De fleste har talt med

jordemoderen om graviditet og helbred, mens færre har talt om arbejdsrelaterede forhold.

Figur 4: Samtaleemner med jordemoder



Medarbejdere fra både centralforvaltningen og driften har deltaget i de kvalitative interview. I centralforvaltningen er arbejdet typisk præget af stillesiddende arbejdsopgaver modsat i driften, hvor der er meget praktisk arbejde med tunge løft og fysisk belastende arbejdsforhold. Der er derfor forskel på hvilke redskaber og teknikker, der kan afhjælpe de gravide medarbejdere i centralforvaltningen og i driften. Fællesnævneren er dog, at de fleste af de interviewede medarbejdere søgte råd til at forbedre deres arbejdsrelaterede udfordringer i forbindelse med deres graviditet:

"Det har været vildt godt at have hende (jordemoderen), som en sparring til, hvordan jeg f.eks. kunne stå på en anden måde, så jeg stadig kunne gøre de ting, men også passe på mig selv. Hun hjalp mig med at ændre mine arbejdsstillinger og at nedsætte frekvensen af, hvor mange jeg har på en dag. Så det har stadig kunnet lade sig gøre og jeg har jo gjort det indtil i sidste uge, de opgaver hvor jeg behandler ved briksen."

"Jeg havde spørgsmål til, hvordan jeg kunne få strukket ud og hvad det er for nogle siddestillinger, som jeg skal være opmærksom på som gravid. Så derfor kontaktede jeg jordemoderen fra AMK netop for at få den vejledning

og det fik jeg. Jeg synes faktisk, at det var rigtig godt, fordi det var meget konkret."

Andre medarbejdere har talt med jordemoderen om andre emner, eksempelvis kostvaner, parforhold og samarbejde med lederen på arbejdspladsen:

"Hvad har jeg af forventninger til min kæreste og hvad kunne han have af forventninger til mig som mor. Ville det overhovedet gå, kunne vi overhovedet finde ud af det osv. Men hun var meget sød og virkelig en professionel jordemoder og en god menneskekender, hun fik sådan hurtigt pejlet sig ind på, hvem jeg var og hvad jeg mente og hvad jeg bestemte ikke mente. Hun var rigtig god, virkelig god."

En enkelt medarbejder mener ikke, at hun fik så meget ud af tilbuddet. Dette begrundes hun med, at det er hendes anden graviditet og derfor har en del erfaring med sig fra sin første graviditet. Alligevel mener hun, at det er et godt tilbud til gravide medarbejdere:

"Selvom at jeg ikke føler, at jeg selv fik så meget ud af samtalen med jordemoderen, synes jeg, at det er et godt tilbud. Det er godt for organisationen, at det er der, da der er mange kvinder i organisationen og ude i driften."

Tilfredshed med "Gravid på arbejde"

6 af de 10, der har besvaret skemaet, svarer, at tilbuddet levede op til deres forventninger, mens 4 svarer, at det delvist levede op til deres forventninger.

5 af de 10 svarer endvidere, at tilbuddet har været med til at gøre deres graviditet tryggere, 1 mener ikke, at hun har opnået større tryghed efter at have talt med jordemoderen og 4 svarer "ved ikke".

De medarbejdere, der har deltaget i de kvalitative interview, er tilfredse med tilbuddet. Selvom behovene har været meget forskellige blandt medarbejderne, udtrykker de alle, at deres møde med jordemoderen har givet dem en form for tryghed, som især er vigtigt for dem i deres graviditet.

Tilbuddet har fået ekstra stor betydning, mener flere medarbejdere, idet flere nævner, at der er skåret i offentligt tildelte jordemoderkonsultationer, således at gravide først modtager konsultation sent i graviditeten, og at der generelt er færre konsultationer i graviditeten. Det er her, det er vigtigt at

holde sig for øje, at "Gravid på arbejde" IKKE skal være en erstatning for det regionale jordemodertilbud. Det er selvfølgelig en kompliceret problemstilling, da det kan være med til øge de gravides tryghed og sandsynlighed for at blive på arbejdspladsen, hvis de får svar på spørgsmål fra jordemoderen, de ellers ville stille den regionale jordemoder. Men det er samtidig helt klart, at kommunen ikke må bedrive jordemoderpraksis.

En del af de interviewede medarbejdere nævner, at det er et tilbud, som de tænker kunne være brugbart fremadrettet, hvorfor deres anbefaling er at fortsætte konceptet/indsatsen:

"Jamen jeg synes, at det er et rigtigt godt tilbud, altså så jeg synes bestemt at det er noget, vi burde blive ved med at have... jeg tænkte inden jeg brugte tilbuddet, at jeg havde en arbejdsplads, som var rigtig god til at have gravide, men der var alligevel nogle ting, som vi godt kunne gøre bedre."

Benytter typisk jordemodertilbuddet i AMK en enkelt gang

De fleste af de interviewede medarbejdere fortæller, at de kun har talt med jordemoderen en enkelt gang. Dette er der forskellige årsager til. Typisk har medarbejderne fået kendskab til tilbuddet sent i deres graviditet og har ikke kunne nå at benytte tilbuddet mere end én gang, før de skulle på barsel.

Sommerferieperioden startede umiddelbart efter, at projektet startede, hvilket medvirkede til, at der var en lang periode, hvor medarbejderne ikke havde mulighed for at benytte tilbuddet. Flere nævner, at de havde benyttet tilbuddet flere gange, hvis de havde indledt forløbet noget før og dermed havde haft bedre tid inden barslen. Flere medarbejdere fortæller dog, at jordemoderen tilbød at følge op ved en samtale via telefon, hvilket gav en tryghed for medarbejderne.

Enkelte medarbejdere har ikke følt et behov for flere jordemoderkonsultationer, selvom de havde haft tiden til det. Det begrundede de med, at kvaliteten af konsultationerne var så høj, at medarbejderen følte sig tilstrækkeligt klædt på til at håndtere det resterende forløb.

"Jeg blev egentlig meget godt klædt på der på det første møde, fordi vi også kom til at tale om andre ting (end arbejde), så det gav mig en ro på indtil den "rigtige" jordemoder eller hvad man siger, ikke."

Muligheder for forbedringer og barrierer

Jordemoderkonsultationerne udbydes kun i AMKs lokaler i København SV, hvilket lader til at være en barriere for at flere gravide medarbejdere

benytter tilbuddet. Det er blevet påpeget af medarbejdere både i spørgeskemaundersøgelsen og de kvalitative interview.

Ifølge medarbejdere er en af udfordringerne, at AMK er placeret langt fra mange af de gravide medarbejders arbejdspladser, hvorfor det kan være besværligt at komme dertil, eksempelvis med bækkenløsning eller andre udtalte graviditetsgener. Denne problematik øges ligeledes i takt med udviklingen i medarbejdernes graviditeter, da bevægeligheden besværliggøres og det derfor føles mindre tiltrækkende for medarbejderne at benytte tilbuddet, når det kræver, at de skal bruge både tid og ekstra energi på at transportere sig derud.

En anden barriere er, at gravide medarbejdere i driften oplever, at det er sværere at finde tid til jordemoderkonsultationerne sammenlignet med gravide medarbejdere i centralforvaltningen. Medarbejderne i driften har ikke lige så fleksibel arbejdstid, som medarbejderne i centralforvaltningen, hvorfor de ikke på samme måde kan prioritere at tage til AMK i arbejdstiden. Medarbejderne i driften arbejder typisk ud fra en vagtplan, som er struktureret efter, at medarbejderne er på arbejde på bestemte tidspunkter. Således har medarbejderne i centralforvaltningen bedre muligheder for at tage til jordemoderkonsultationerne i arbejdstiden, idet de bedre selv har mulighed for at strukturere deres arbejdstid.

"Jeg er så heldig, at jeg nemt bare kan flytte mine møder, men jeg vil også sige, at det at køre til AMK, der ligger ved ydre Vesterbro, er også langt at tage. Så det bliver hurtigt en lang tur og især, hvis man har flere gener end jeg har. Det kunne godt have været bedre i forhold til tilgængelighed."

"Det er lidt langt at skulle tage fra min arbejdsplads til Arbejds miljø København. Når man er gravid med bækkengener, var det en lidt lang tur derhen. Ville være bedre, hvis I kom ud på den gravides arbejdsplads. Dette forventer jeg dog ikke I kan gøre - men bare noget, jeg lige kom i tanke om som det eneste, der kunne forbedres"

Ledernes syn på "Gravid på arbejde"

Fem af de seks interviewede ledere kendte til tilbuddet før interviewet, hvoraf alle har præsenteret tilbuddet for deres gravide medarbejdere. Nogle har præsenteret det ved behov, dvs. ved udfordringer og gener hos medarbejderen og enkelte har præsenteret gravide medarbejdere for tilbuddet, i forbindelse med at medarbejderne oplyste om deres graviditet.

Alle adspurgte ledere er positive over for tilbuddet og bakker op om, at medarbejderne benytter sig af tilbuddet, også i arbejdstiden med

hensyntagen til driften. Flere ledere beskriver tilbuddet som relevant og mener, at det både kan hjælpe de gravide medarbejdere og arbejdspladsen. Endvidere fremhæver flere, at tilbuddet sender et signal til medarbejderne om, at arbejdspladsen ønsker, at de trives og at tilpasse sig deres behov så vidt muligt, så de kan forblive på arbejdspladsen så længe som muligt.

Flere ledere oplever tilbuddet som særligt relevant for medarbejdere i driften. De fremhæver især at social- og sundhedsassistenter og hjælpere, sygeplejersker samt fysio- og ergoterapeuter ofte har flere fysisk krævende arbejdsopgaver, f.eks. forflytningsopgaver med tunge løft eller behandlings- eller undervisningsopgaver, hvor kroppen bruges aktivt, end medarbejdere i centralforvaltningen. Derudover er driftsmedarbejderes arbejdsopgaver typisk bundet til arbejdspladsen, hvor medarbejdere i centralforvaltningen ofte har fleksibel arbejdstid og til en vis grad selv kan tilpasse og tilrettelægge sin arbejdsdag og bl.a. arbejde hjemmefra efter behov.

Alle ledere er meget positive overfor, at samtalen med jordemoderen kan finde sted på arbejdspladsen frem for i Arbejdsmiljø Københavns lokaler. De fremhæver, at det er tidsbesparende for både medarbejder og arbejdsplads, samt at det fysisk vil være nemmere for den gravide medarbejder, særligt i slutningen af graviditeten.

Et redskab til god dialog mellem leder og medarbejder

De adspurgte ledere fremhæver især dialog, som en vigtig del af at sikre gravide medarbejderes trivsel. Oftest forventer lederne, at medarbejderne selv kommer til dem, hvis de har særlige behov, eller hvis de ikke er i stand til at løse deres arbejdsopgaver. Når en medarbejder annoncerer graviditet, sætter det gang i en administrativ proces, som eksempelvis indebærer planlægning af vikariat, refusion og lign. Ingen ledere fortæller således, at de per automatik har samtaler om trivsel, graviditetsgener og tilpasninger af arbejdsopgaver med gravide medarbejdere.

Jordemodertilbuddet fremhæves som et godt redskab til, at lederen selv kan opstarte dialogen om eventuelle behov for tilpasning af arbejdsopgaver allerede tidligt i graviditeten. En leder fortæller, at hun har haft mange sygemeldinger pga. graviditetsgener i de sidste to år, og at hun, siden jordemodertilbuddets opstart, har brugt tilbuddet til at starte en dialog om behov og muligheder allerede ved annonceringen af graviditet hos hendes medarbejdere. Hun starter bevidst samtalen om mulighed for tilpasning af arbejdsopgaver allerede inden graviditetsgener potentielt opstår.

Særligt ledere i driften fortæller, at de opfordrer til åbenhed og til at fortælle om graviditet tidligt i forløbet, både til ledere og kolleger. De fremhæver flere fordele ved dette. For det første oplever de, at tidlig dialog kan være med til at forebygge, at potentielt alvorlige graviditetsgener opstår senere hen. For det andet får særligt kolleger en bedre forståelse for den gravide medarbejders behov og adfærd. For det tredje af hensyn til driften ift. tilpasning og omfordeling af arbejdsopgaver.

Lederne vil gerne tilpasse arbejdet – så meget det er muligt

Alle adspurgte ledere giver udtryk for, at de er fleksible og villige til at tilpasse gravide medarbejders arbejdsopgaver så vidt, at drift og arbejdsopgaver tillader det. I driften kan det eksempelvis betyde, at den gravide medarbejder laver administrative opgaver, medicinopgaver eller f.eks. ikke skal pleje bestemte borgere med adfærd eller vaner, der kan være udfordrende for en gravid medarbejder.

”Det med at smide det kort på bordet, kan være helt legitimt selvfølgelig, det der hedder graviditetsgener, og så kører den jo derfra. Så vi prøver ligesom at få plantet hos medarbejderen, at vi er med på, at det kan være en udfordring at være gravid og at vi er med på, at det er svært, men vi vil gerne komme hende i møde ift. at gøre det nemmere for hende i hverdagen, så vi alle sammen får noget ud af det.”

Særligt de adspurgte ledere i driften giver udtryk for, at de både har fokus på medarbejderbehov og på driftsbehov. Nogle oplever, at graviditet kan have direkte konsekvenser for driften i form af hyppigere sygefravær samt et fald i medarbejderens effektivitet. En leder fortæller, at han tidligere har følt sig nødsaget til at foreslå en gravid medarbejder at gå fra en måned før planlagt, da medarbejderen ikke kunne løfte sine arbejdsopgaver tilstrækkeligt. Derfor vurderede han, at det af hensyn til driften var nødvendigt at ansætte en barselsvikar i hendes sted. Når en medarbejder mangler på arbejdspladsen, kan det, særligt i driften, mærkes i hele systemet, da det f.eks. kan betyde, at de er nødt til at flytte andre medarbejdere for at få løst den gravide medarbejders arbejdsopgaver. Det samme gælder dog ved sygdomsfravær generelt.

Kollegeres indstilling er vigtig

Alle de adspurgte ledere fremhæver kolleger, som vigtig for både den gravides trivsel og for lederens muligheder for at tilpasse den gravide medarbejders arbejdsopgaver.

Generelt oplever alle adspurgte ledere, at kulturen omkring graviditet på arbejdspladsen er positiv. Lederne fortæller, at kollegerne oftest er støttende og hjælpsomme, samt at de oftest uden problemer, også på eget initiativ, tilpasser den gravide kollegas arbejdsopgaver. Tilpasningen af opgaverne betyder ofte, at kollegernes arbejdsopgaver også ændres. De får f.eks. flere af de hårdere fysiske opgaver og skal i højere grad tage sig af de borgere, som kan være svære at håndtere for den gravide medarbejder.

En gravid medarbejders håndtering af graviditetsgener påvirker også kollegernes håndtering af dem og kan i nogle tilfælde påvirke trivslen i afdelingen. Udover hensyn til den gravide medarbejder og til driften har lederne således også arbejdsmiljøet i afdelingen at tage hensyn til. I nogle tilfælde oplever enkelte ledere, at det kan være en fordel for både den gravide medarbejder og for kollegerne, at medarbejderen sygemeldes frem for at få tilpasset sine arbejdsopgaver.

“Vi har lige haft en, der var meget ynkelig, og alle medarbejderne sagde, at de hellere ville have, at hun var derhjemme, fordi hun ødelagde trivslen på afdelingen. Det var frygteligt for dem at arbejde sammen med.”

Ledernes syn på gravide medarbejdere

De adspurgte ledere oplever, at der er stor forskel på gravide medarbejdere, både i medarbejdernes egen tilgang til at være gravid, samt i hvordan de håndterer graviditetsgener. Flere fremhæver, at det ofte ikke er graviditeten, det handler om, men snarere den gravides egen indstilling. Særligt ledere i driften oplever, at gravide medarbejdere ofte hurtigt bliver sygemeldt uden at opsøge dialog med lederen og at undersøge muligheden for at få tilpasset sine arbejdsopgaver. Nogle ledere oplever, at der blandt gravide medarbejdere er en tendens til at opfatte graviditet som en sygdom og en nærmest invaliderende tilstand. I andre tilfælde fremhæver lederne, at den gravide medarbejder nærmest nægter at tage imod en sygemelding fra lægen, så lederen til sidst har måttet bede medarbejderen om at tage imod den og samtidig forsikre medarbejderen om, at de ikke mister deres job pga. sygemeldingen.

Flere af de interviewede ledere oplever, at graviditet i nogen grad kan sidestilles med sygdom, både pga. oplevelsen af gravide medarbejders indstilling til at være gravid, men også pga. tendensen til, i deres optik, at medarbejdere hurtigt sygemeldes af lægen.

En af de interviewede ledere fortæller, at hun, i løbet af de sidste to år, har haft otte gravide medarbejdere, hvoraf fem blev sygemeldt, heraf tre tidligt i

graviditeten og to deltidssygemeldinger, og en gik på barsel som planlagt. Lederen fremhæver, at hun oplever, at lægerne ofte hurtigt sygemelder ved graviditetsgener.

"Det er så nemt at få en sygemelding fra lægen pga. graviditetsgener. Jeg har prøvet at tilbyde mulighedserklæringer, sagt at vi kan snakke om arbejdsopgaverne, at de kunne få administrative opgaver, sygeplejeopgaver og medicinopgaver i stedet, så det ikke er så fysisk krævende, men det er lige meget hvad jeg siger, så siger de, at lægen siger, at de skal passe på og ikke løbe risikoen".

Hun udtrykker forståelse for, at medarbejderne ikke ønsker at løbe risikoen, men oplever, at lægerne per automatik sygemelder, når de hører medarbejderens profession, som oftest er SOSU-assistent eller -hjælper. Det er i øvrigt en vurdering, der deles af jordemoderen, der også i interviewet nævner, at det er hendes oplevelse, at læger tidligt sygemelder visse faggrupper, herunder SOSU-personale.

Jordemoderens vurdering af "Gravid på arbejde"

Jordemoderen, der har haft samtalerne med de gravide i projektet, samt ejeren af den jordemodervirksomhed, hvor jordemoderen er ansat, er begge blevet interviewet til evalueringen. Formålet har været at indsamle erfaringer med projektet, om hvad har fungeret godt og mindre godt, set fra deres perspektiv.

Jordemoderen er generelt meget positiv over for pilotprojektet og fremhæver blandt andet det, at de gravide ikke behøver gå gennem deres leder for at komme til at tale med jordemoderen.

"Jeg synes, at det her tilbud giver rigtig god mening, fordi de ansatte netop ikke behøver at gå gennem chefen. I forhold til det forebyggende arbejde, som vi jordemødre arbejder meget med, så øger det chancen for at få de gravide tidligere ind og det kan dermed have større effekt."

Jordemoderens rolle i pilotprojektet har været at stå til rådighed for de gravide medarbejdere, der har opsøgt AMKs tilbud om jordemoderkonsultationer. Jordemødrene fortæller, at det ikke handler om medicinbehandling eller andet praktisk, men om hvordan den gravide medarbejder bedst kommer igennem sin graviditet som menneske.

"Vi har også, som jordemødre, en meget stor tillid, så de kan snakke om et bredere felt og de kan typisk komme med en masse tanker, bekymringer, gener og drømme, som vi kan hjælpe dem med."

Jordemødrene har ikke taget sig af den direkte rådgivning i arbejdsmiljø for de gravide, den del har ligget i AMKs vanlige tilbud. Jordemoderen har anbefalet de gravide at blive henvist til "Tidligt Indsats"/SYFO (gennem egen leder), hvis der har været et behov. 11 af gravide, der har haft et forløb i "Gravid på arbejde" har i perioden 22. maj til 29. november 2018 været tilmeldt SYFO. Fysioterapeuten har her instrueret i øvelser og hensigtsmæssige arbejdsstillinger samt pauser i løbet af dagen. Der har i et enkelt tilfælde indtil videre været lederkontakt.

Jordemødrene fortæller, at de oplever store forskelle i, hvilke emner der berøres til konsultationerne, alt afhængigt af hvilke faggrupper der er tale om. Tilbuddet er i mindre grad blevet benyttet af medarbejderne i driften, og det har givet en skævhed i pilotprojektet.

"Vi har fået at vide, at en stor del af de ansatte i den her forvaltning består af SOSU-personale, og hvis man kigger på, hvem det er der kommer, så er de en lille andel. Det belyser den skævhed, som der har været i det her projekt."

Forslag til fremtidigt projekt

Jordemødrene ser muligheder i at forsætte projektet, forudsat at budskabet om tilbuddet bliver mere spredt ud, så flere gravide medarbejdere får kendskab til det og selv opsøger jordemødrene. Hvis det lykkes at skabe mere synlighed omkring tilbuddet, foreslår jordemødrene at lave et grundkursus for de gravide medarbejdere.

"Jeg tænker på, at man kunne lave et gravidkursus, som kunne være to gange tre timer, som ligger ude på arbejdspladsen, i samarbejde mellem en jordemoder og en fysioterapeut. Så vi denne ene dag kunne komme ud, hvor den gravide er."

Jordemødrene fortæller, at det ikke er en hindring at tage ud på arbejdspladsen, da de i stedet for briks og andre redskaber, som normalt kan findes i AMKs lokaler, eksempelvis kan bruge et almindeligt tæppe på gulvet som alternativ.

"Når de er kommet her, så er det rigtig fint at have en briks, men lad os sige, at der er 20% af dem der bruger briksen. Men det er et pilotprojekt, og vi skal se, hvad der fungerer, og hvis det vigtige er, at vi kommer ud, og der så ikke

er nogen briks, så behøver der ikke det, så kan de 20% godt undvære. Ellers kan vi henvise til, at de opsøger deres egen læge også. Til gengæld er det måske meget bedre, at vi kan være ude på arbejdspladsen.”

”Angående det med at vi kommer ud i centrene, der tror jeg, at det er væsentligt, hvis man gør det rent rutinemæssigt, måske sådan en gang om måneden, så går det hurtigt fra mund til mund. Så kan de netværke og så sker der noget meget spændende.”

Jordemødrene har også et andet forslag til at imødekomme de gravide medarbejderes udfordringer med at tilpasse deres arbejdstid til konsultationerne i AMK. Eksempelvis mener de, at udvidede åbningstider måske vil kunne afhjælpe udfordringerne.

”Det kunne måske være interessant at undersøge, om en anden åbningstid kunne gøre en forskel, for jeg har ikke noget imod at sidde til ud på aftenen, hvis det er det der skal til, før de kommer.”

Trivsel og sygefravær blandt gravide i SUF

Det har været en del af evalueringen at undersøge trivsel og sygefravær, både blandt alle gravide i SUF og blandt de gravide medarbejdere, der har haft et forløb i ”Gravid på arbejde”. I de næste afsnit ser vi nærmere på det, indledningsvist på det mere generelle billede i forvaltningen og herefter blandt de medarbejdere, der har benyttet tilbuddet.

Sygefravær og trivsel blandt alle gravide i SUF

I spørgeskemaundersøgelsen blandt gravide medarbejdere er der stillet en række spørgsmål om medarbejdertrivsel, som også er stillet i SUFs Trivselsmåling fra 2017.

Besvarelserne fra spørgeskemaet vedr. trivsel viser, at de gravide generelt set er tilfredse med deres arbejde som helhed, føler sig motiverede og engagerede samt føler, at de har indflydelse på udførelsen af deres arbejde (tabel 5). Der er en anelse mindre tilfredshed med balancen mellem

privatliv og arbejdsliv og mindst tilfredshed med arbejdsstedets fysiske indretning samt muligheden for at påvirke placering af egen arbejdstid.

Tabel 2: Tilfredshed med arbejde

| Spørgsmål (N=45) | Gennemsnitlig vurdering (7 mest positivt - 1 mindst positivt) | Samlet resultat fra Trivselsmåling 2017 |
|--|---|---|
| Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 5,8 | 5,5 |
| Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | 5,8 | 5,7 |
| Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | 5,6 | 5,7 |
| Er du tilfreds med balancen mellem dit arbejdsliv og privatliv? | 5,0 | 5,5 |
| Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning? | 4,6 | 4,9 |
| Har du mulighed for at påvirke placering af dine arbejdstider? | 4,4 | 4,7 |

Tabellen viser også resultaterne for de samme spørgsmål fra Trivselsmålingen fra 2017. Det er ikke muligt at foretage en direkte sammenligning og sige noget generelt om udviklingen i trivsel blandt gravide medarbejdere, da tallene fra 2017 dækker over samtlige ansatte. Men hvad vi kan sige er, at de gravide, der har besvaret spørgeskemaet, ligger nogenlunde på samme niveau som resultaterne fra Trivselsmålingen.

Sygefravær

Vi har både analyseret det samlede graviditetsbetingede sygefravær blandt samtlige gravide i forvaltningen i 2017 og 2018 og vi har spurgt de gravide til det graviditetsbetingede sygefravær i spørgeskemaundersøgelsen. I dette afsnit ser vi nærmere på resultaterne.

Forud for projektets start blev det estimeret, at der er 230 fødsler blandt kvindelige medarbejdere i SUF om året (Kilde: Udmøntnings og implementeringsplan: Pilotforsøg med forebyggelse af graviditetsbetinget fravær i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen). Det har ikke været muligt at få de præcise tal for 2017 og 2018. Koncernservice har oplyst, hvor mange kvindelige medarbejdere, der er på barsel i hhv. 2017 og 2018 (se tabel 3), men da en barselsperiode kan strække sig over et årsskifte, vil dette tal

overvurdere antallet af fødsler pr. år. Det er derfor ikke muligt at udregne det gennemsnitlige graviditetsbetingede sygefravær pr. gravid medarbejder præcist.

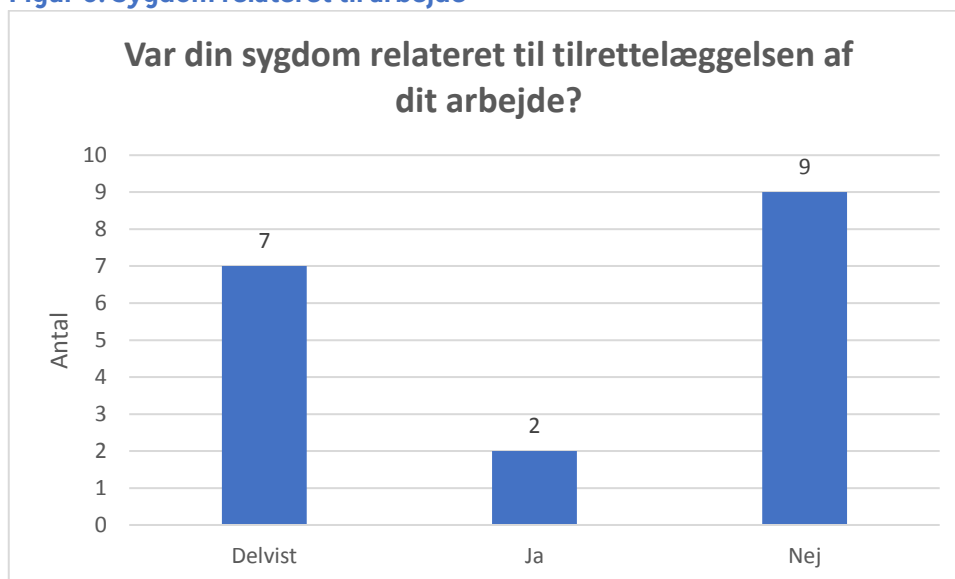
Som vi kan se i tabel 3, er antallet af sygefraværsdage, grundet graviditet, faldet fra 2017 til 2018. Det er altså en positiv udvikling. Det er dog ikke muligt at tilskrive den positive udvikling til projektet. Der er, som tidligere nævnt, kun 31 gravide, der har benyttet sig af tilbuddet, og selv hvis "Gravid på arbejde" har været med til at nedbringe deres graviditetsbetingede fravær, ville det ikke påvirke tallene i sådan en grad, at det ville kunne forklare den positive udvikling.

Tabel 3: Gennemsnitligt antal fraværsdage grundet graviditet 2017 og 2018

| | 2017 | 2018 |
|--|--------|---------------------|
| Antal kvinder på barsel | 448 | 455 |
| Graviditetsbetinget fravær (kalender dage) | 12.698 | 11.716 ¹ |

Ud af de 45, der har besvaret spørgeskemaet i forbindelse med evalueringen, har 18 medarbejdere oplyst, at de har været sygemeldt under deres graviditet. Heraf oplyser to personer, at fraværet var relateret til deres arbejde, syv personer at fraværet var delvist relateret til deres arbejde og ni personer at fraværet ikke var relateret til deres arbejde.

Figur 5: Sygdom relateret til arbejde



Trivsel hos de gravide, der har benyttet "Gravid på arbejde"

Jordemoderen har stillet de gravide, der har benyttet sig af "Gravid på arbejde", en række spørgsmål om deres arbejdsforhold og trivsel. Resultaterne kan ses i de næste tre tabeller.

Tallene skal ses som et billede på, hvordan de 31 gravide, der har haft et forløb i "Gravid på arbejde", vurderede deres arbejde, da de besøgte jordemoderen. Tallene kan altså ikke som sådan bruges til at sige noget om resultaterne af projektet, da der ikke er noget sammenligningsgrundlag fra før projektet.

Tabel 4: Tilfredshed med eget arbejde

| | Meget tilfreds | Tilfreds | Utilfreds | Meget utilfreds |
|---|----------------|----------|-----------|-----------------|
| Hvor tilfreds er du med dit job som helhed? | 64% | 32% | 5% | 0% |
| Hvor tilfreds er du alt i alt med det fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? | 21% | 43% | 26% | 7% |

Tabel 5: Pres på arbejdet

| | Slet ikke | I mindre grad | I nogen grad | I høj grad | I meget høj grad |
|---|-----------|---------------|--------------|------------|------------------|
| Oplever du dit arbejde som fysisk hårdt | 20% | 10% | 35% | 30% | 5% |
| Føler du dig stresset pga. arbejde | 50% | 10% | 25% | 10% | 5% |

Tabel 6: Samarbejde

| | Fremragende | Vældig godt | Godt | Mindre godt | Dårligt |
|---|-------------|-------------|------|-------------|---------|
| Hvordan er samarbejdet mellem dig og dine nærmeste kollegaer? | 17% | 58% | 21% | 4% | 0% |
| Hvordan er samarbejdet mellem dig og din nærmeste leder? | 26% | 37% | 15% | 22% | 0% |

Forebyggelse af graviditetsbetinget sygefravær

I de kvalitative interview har vi spurgt de gravide til betydningen af arbejdsmiljø og samarbejde, når man er gravid. Fælles for de interviewede er, at succes, af at være på arbejde mens de er gravide, i særdeleshed afhænger af lederne samt den gravides kollegaer. Forståelse og opbakning fra ledere og kollegaer er noget af det, der, ifølge medarbejdere, er med til at gøre en forskel i forløbet. Flere medarbejdere mener, at forståelsen og opbakningen har bidraget til at nedsætte deres sygefravær under graviditeten, da både aflastning fra kollegaerne samt ledernes mere fleksible tilgang til den gravide medarbejder gør arbejdet mere overskueligt for medarbejderen.

“Den afdeling jeg er på lige nu, der har vi rigtig godt samarbejde, så der er fuld forståelse for det. Så der hvor jeg selv var dårlig til det, der hjalp mine kollegaer mig bare.”

“Som så mange andre ting afhænger det også i en vis grad af en god relation til sin chef. Ledelsen betyder bare rigtig meget for, hvor besværlig en graviditet kan være. Tilbuddet sender et signal om, at SUF gerne vil være en organisation, hvor man kan arbejde mens man er gravid. Derudover sender det også et signal til lederne om at “Husk nu, det er det her, vi gerne vil være. Man er ikke syg fordi man er gravid.”

Nogle af de adspurgte medarbejdere fortæller, at de var tæt på at blive sygemeldt i forbindelse med deres graviditeter, men undgik det på nær få sygedage. De fremhæver i denne forbindelse ledernes vilje til at samarbejde i forløbet, hvilket har afstedkommet kompromisløsninger, som har medvirket til at medarbejderne undgik sygemeldinger i en længerevarende periode:

“I starten havde jeg mange gener. Jeg havde meget lavt blodtryk, som gjorde at jeg var meget træt og havde snakket med min læge om det. Det var i sommerferien, så jeg var meget spændt på, hvordan det ville blive, når jeg kom tilbage og det var faktisk oppe og vende, om jeg skulle” deltidssygemeldes. Men jeg ville hellere starte op og jeg vidste, at jeg havde en leder, der gerne ville inddrages i sagen. Så det gik rigtig godt og jo mere jeg gik på arbejde, jo bedre fik jeg det, så det var rigtig heldigt.”

Bilag 1: Evaluering og datagrundlag

Datakilder

Evalueringen består af følgende dele:

- Registrering af aktivitet i projektet hos AMK
- Spørgeskemadata fra AMK: spørgeskema udfyldt af de gravide ved den indledende samtale med jordemoderen (31 personer)¹
- Spørgeskemaundersøgelse blandt de gravide medarbejdere (Spørgeskemaet er udsendt til 150 gravide, 45 har besvaret skemaet)
- Kvalitative interview med gravide medarbejdere, der har benyttet tilbuddet (6 personer)
- Kvalitative interview med gravide medarbejdere, der ikke har benyttet tilbuddet (2 personer)
- Interview med ledere (6 personer)
- Interview med jordemoderen og ejeren af den virksomhed, der har kontrakten med SUF (Virksomhedsjordemoderen)
- Analyse af det samlede sygefravær blandt gravide medarbejdere 2017 og 2018

Dataudfordringer

Der har været en del udfordringer i forbindelse med adgang til og indsamling af data til evalueringen, blandt andet:

- Det er først muligt at få adgang til informationer, om hvilke medarbejdere der er gravide, når der enten registreres graviditetsbetinget fravær, eller når barselsperioden starter. Informationerne skal gives fra driften til Koncernservice før det registreres centralt. Det varierer derfor meget, hvornår det registreres, at en medarbejder er gravid, hvilket bl.a. har gjort det svært at få information ud til gravide medarbejdere, mens de stadig er i arbejde.
- "Gravid på arbejde" er et anonymt tilbud og de gravide medarbejdere har skullet give jordemoderen deres samtykke til at blive kontaktet i forbindelse med evalueringen. Relativt få har givet samtykke til det.
- Evalueringen har i det store hele fundet sted på tidspunkter, hvor de gravide er gået på barsel, det har givet følgende udfordringer:

¹ AMK har kun videregivet ikke personhenførbare data og de gravide har givet samtykke til, at ADA må bruge data til evalueringen.

- Enkelte kvalitative interview er blevet aflyst og informanter faldet fra grundet fødsel eller graviditetsbesvær
- Spørgeskema til gravide er først udsendt efter de gravide er gået på barsel og i nogle tilfælde født. Dette har formentlig påvirket svarprocenten, der er meget lav.

| Overblik over metoder, datakilder og respondentgrupper, der anvendes til at besvare evalueringens spørgsmål: | Registrering af aktiviteter | Spørgeskemaundersøgelse | Interview med gravide | Interview med ledere | Interview med jordemoder på AMK | Interview med øvrige på AMK | Analyse af fravær pga. graviditet |
|--|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1. Har gravide medarbejdere i SUF kendskab til tilbuddet? | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| 2. Benytter de gravide sig af tilbuddet? | ✓ | ✓ | | | | ✓ | |
| 3. Hvordan oplever lederne tilbuddet? | | | | ✓ | | | |
| 4. Er de gravide medarbejdere, der benytter sig af tilbuddet, tilfredse? | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 5. Hvordan er trivslen generelt blandt gravide medarbejdere i SUF? | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 6. Hvordan er trivslen blandt de gravide medarbejdere, der benytter sig af tilbuddet? | | ✓ | ✓ | | | | |
| 7. Tilpasses arbejdet de gravides ressourcer? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 8. Er der en udvikling i det graviditetsbetingede sygefravær? | | | | | | | ✓ |

Figur 6: Oversigt over evalueringsspørgsmål og datakilder

Ovenstående figur giver et overblik over, hvilke dele af evalueringen, der bidrager til at give svar på de ovenstående evalueringsspørgsmål.

Registrering af aktivitet i projektet (AMK)

AMK har løbende registreret antallet af jordemodersamtaler samt tilmeldinger til SYFO, AMK's tilbud om samtaler med fysioterapeut, ergoterapeut eller psykolog til gravide medarbejdere. Derudover har de gravide medarbejdere, som har benyttet jordemodertilbuddet, besvaret en række spørgsmål om deres graviditet, deres stilling og generelle tilfredshed med arbejdsmiljø og samarbejde med leder og kolleger. Disse registreringer giver et billede af, hvilke medarbejdere der har benyttet sig af tilbuddet.

Analyse af sygefravær

Koncernservice har bidraget med sygefraværdata og antal gravide til evalueringen. Dette er trukket fra de centrale systemer i SUF.

Spørgeskema

Der er sendt et elektronisk spørgeskema til samtlige medarbejdere, der er gået på barsel i perioden fra maj til december, uanset om de har benyttet sig af tilbuddet eller ej. Baggrunden herfor er, at vi på den måde kan afsøge årsager til, at gravide ikke har benyttet sig af tilbuddet. For eksempel stilles der spørgsmål til kendskab til tilbuddet samt om de gravide har haft brug for at benytte sig af tilbuddet. Der er også stillet mere generelle spørgsmål om trivsel og arbejdsmiljø.

Svarprocenten i spørgeskemaundersøgelsen ligger på 30%. Spørgeskemaet er sendt til 150 gravide medarbejdere. De gravide er identificeret via data fra Koncernservice, der viser, hvornår de gravide er gået på barsel. ADA har modtaget disse data cirka hver anden måned. Der er i mange tilfælde gået et stykke tid, fra de gravide er gået på barsel, til de har modtaget spørgeskemaet. Som tidligere nævnt har det formentlig haft betydning for svarprocenten.

Kvalitative interview

Der er i forbindelse med evalueringen gennemført en række kvalitative interview med gravide medarbejdere, ledere til gravide medarbejdere samt tilbuddets tilknyttede jordemoder. Fordelingen er som følgende:

| Interviewpersoner | Antal |
|--|-------|
| Gravide medarbejdere, der har benyttet tilbuddet | 6 |
| Gravide medarbejdere, der <i>ikke</i> har benyttet tilbuddet | 2 |
| Ledere | 6 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| Jordemoder og virksomhedsjordemoder | 2 |
| Total | 16 |

Interviewene har enten fundet sted ansigt til ansigt eller over telefon og har i de fleste tilfælde været enkeltinterviews. Interviewene var semistrukturerede, hvilket giver mulighed for at spørge ind til specifikke emner og samtidig få information om hidtil ukendte aspekter af emnet.