

## Ska vi göra Österbottens välfärdsområde till en amningsvänlig arbetsgivare?

I år firas amningsveckan i Finland den 2-8 oktober. Temat för i år är ”Enabling breastfeeding – Making a difference for working parents”. Frågan om ett amningsvänligt arbetsliv är aktuell i och med den familjeledighetsreform som trädde i kraft för ett år sedan och därmed i och med de frågor som småbarnsfamiljer måste fundera över gällande fördelningen av familjeledigheterna och återgången till arbetet.

I framtidens arbetsliv utgör en amningsvänlig inställning en drag- och hållkraft. Enligt forskningsrön skapar en amningsvänlig arbetsplats en positiv bild av arbetsgivaren, men är också förknippad med trivseln och omsättningen på arbetsplatsen.

Kunde vi i Österbottens välfärdsområde bli föregångare i den här frågan? Det här skulle väcka positiv uppmärksamhet om oss som arbetsgivare, men kunde också bidra positivt till den nu rådande personalbristen. Anställda som är familjelediga återgår i arbetet tidigare om kontinuiteten i amningen kan tryggas.

År 2013 beviljades Vasa centralsjukhus certifikatet Baby Friendly Hospital som ett erkännande för det arbete som sjukhuset gjort för att främja amning. Det här certifikatet måste förnyas regelbundet, och den första omdateringen genomfördes på hösten 2018 och ska åter igen genomföras i november 2023. I och med certifikatet förbinder sig alla anställda vid vårt sjukhus till att främja, stöda och skydda amning samt att utveckla amningshanledningen i linje med de nationella och internationella anvisningarna. Ett amningsvänligt arbetsliv skulle utgöra en naturlig fortsättning på det här arbetet. Amning och mjölkpumpning är något som redan nu sker på arbetsenheter. Det här görs med stöd av en gemensam överenskommelse mellan den anställda och hens närchef. Nu har vi en möjlighet att synliggöra detta, och göra det accepterat och till och med rekommendabelt.

Yrkesutbildade personer på förlossningsenheten kunde vara till hjälp i det arbete när man tar fram spelregler för hur arbetslivet och amningen kunde förenas med beaktande av arbetsgivarens intressen. I en del länder (bl.a. Norge och Estland) är det här något som stadgats i lag. I Finland saknar vi ännu en dylik lagstiftning. Å andra sidan fastställs ammande arbetstagares rätt till extra vilopauser redan nu i arbetarskyddslagen. Den enda förändringen som vårt förslag nu skulle tillföra är att en bebis kunde delta i vilopausen eller att pausen skulle användas för pumpa mjölk.

För att sporra en amningsvänlig inställning behöver arbetsplatserna informeras om den nytta som amning har för barnet, arbetstagaren och arbetsgivaren. Amning ger många hälsofördelar för barnet och mamman. Betraktat från arbetsgivarens perspektiv är det mest konkreta utbytet förmodligen det infektionsskydd som amningen ger barnet: ammade barn blir sjuka mer sällan och blir friskare snabbare, vilket minskar frånvaron som beror på vård av sjukt barn. Amningsvänlighet minskar enligt rapporter användningen av företagshälsovården samt frånvaron med till och med en tredjedel. Kostnaderna för amningsvänligheten är inte stora. De praktiska förändringarna på de arbetsplatser som stöder amning betyder ofta att anställda får tillgång till ett lugnt utrymme där de kan pumpa mjölk eller amma sitt barn.

Mer information hittas här:

<https://imetys.fi/imetysviikko-2023/>

[https://imetys.fi/wp/wp-content/uploads/2023/05/2023\\_ImetysmyonteinenTyopaikka\\_sivut.pdf](https://imetys.fi/wp/wp-content/uploads/2023/05/2023_ImetysmyonteinenTyopaikka_sivut.pdf)