

Sådan har kommune skabt millionbesparelse på lavere sygefravær i ældreplejen

Med en målrettet indsats har Kolding Kommune på kun to år opnået en markant reduktion i sygefraværet blandt medarbejdere i ældreplejen og sparet 2,4 millioner kroner. NB-Ældre har talt med ældrechefen i Kolding om, hvad kommunen konkret har gjort.

Udgivet: 09/01/2025

Anders Rytøft

Journalist

Del artiklen:

Et markant fald i sygefraværet blandt medarbejdere i ældreplejen i Kolding Kommune vækker opsigt. På to år er det lykkedes at reducere sygefraværet med cirka syv dage om året blandt social- og sundhedsassistenter og hjælpere.

Det viser den seneste opgørelse fra kommunen. Mange kommuner arbejder på at reducere sygefraværet i ældreplejen. NB-Ældre har derfor spurgt Kolding Kommune, hvad de har gjort for at nedbringe sygefraværet.

Indsatsen har ikke blot forbedret arbejdsmiljøet, men også resulteret i en økonomisk besparelse på 2,4 millioner kroner i form af mindre afløser- og vikarbrug.

I 2022 lå Kolding Kommunes gennemsnittet for sygefravær på 25,8 dage. I 2024 er fraværet reduceret til 18 dage, hvilket er lige under landsgennemsnittet.

Ifølge Gitte Meyer, chef for Plejehjem, Aktivitet og Køkken samt Demensområdet i Kolding Kommune, ligger hemmeligheden i en målrettet indsats med fokus på datadrevet ledelse og en ny kultur.

"Vi arbejder helt ned på medarbejderniveau og kigger på mønstre i sygefraværet. Hvor ofte er man væk? Hvad skyldes det? Det giver os mulighed for at handle hurtigt og lave gode løsninger sammen med medarbejderne," fortæller Gitte Meyer.

Fik du læst?

Se kortet: Sosu'ers sygefravær falder i de fleste kommuner

Tæt dialog med medarbejderne

Udfordringerne var ellers til at få øje på. Højt sygefravær i 2021 førte til en ringere kontinuitet i opgaveløsningen, flere vikarer og et presset arbejdsmiljø.

"Vores arbejdsmiljø var simpelthen udfordret, fordi der var for mange vikarer og for mange fraværende," fortæller ældrechefen.

Løsningen blev en stringent tilgang med tæt opfølgning og datadrevet ledelse. Ved at analysere sygefravær på timeniveau, identificere mønstre og iværksætte handleplaner, fik kommunen nye muligheder for at støtte medarbejderne. Særligt fokus blev lagt på nyansattes fravær i prøvetiden.

"Vi har set et klart mønster: Hvis en medarbejder har fraværsperioder i de første tre måneder af sin ansættelse, er risikoen for fremtidigt højt fravær markant større. Derfor har vi været konsekvente og i nogle tilfælde valgt ikke at fastansætte dem efter prøvetiden," siger Gitte Meyer.

Det er dog ikke kun de nyansattes sygefravær, ledelsen er opmærksom på. Gitte Meyer fortæller, at alle medarbejdere skal til en samtale, uanset om de har haft én eller flere sygedage.

"Selv om man ikke har haft meget fravær, kan en medarbejder pludselig opleve smerter eller havne i en svær situation, for eksempel i privatlivet. Det skal vi selvfølgelig være opmærksomme på," siger hun.

Foruden den datadrevne indsats har kommunen introduceret fleksible løsninger, som tilpasses den enkelte medarbejders behov. Den såkaldte "Kolding-buffet" tilbyder alt fra coaching og supervision til senioraftaler og ændrede vagtplaner. Men ifølge Gitte Meyer skyldes den positive udvikling kontinuerlige opfølgninger og stringente processer, hvor lederne hele tiden er i dialog med medarbejderne.

"Vi har arbejdet med at skabe en ny kultur, hvor medarbejderne forstår, at fravær ikke kun påvirker dem selv, men også arbejdsfællesskabet og vores kerneopgave over for borgerne," forklarer hun.

Ledelsens rolle er afgørende

Gitte Meyer peger på ledelsen som en afgørende faktor i det succesfulde tiltag. Lederne har gennemgået træning i forandringsledelse og har løbende fået sparring for at kunne tage de nødvendige – og til tider svære – samtaler med medarbejderne. Ikke desto mindre har det været en af de største udfordringer:

"Mange ledere har et stort hjerte og viser stor medfølelse for medarbejderne, når de har det svært. Det er naturligt, fordi vi arbejder med omsorg, men vi har også måtte arbejde meget med perspektivet: Hvem skal vi, som arbejdsgiver, tage størst hensyn til? Er det den enkelte sygemeldte medarbejder, eller er det det store flertal af kollegaer, der altid kommer på arbejde og som må løbe endnu hurtigere, og de borgere, der måske ikke helt får den hjælp, de har brug for?," spørger hun retorisk og fortsætter:

"Det krævede, at lederne i starten havde mange samtaler med medarbejdere, men nu er det blevet en naturlig del af arbejdet. Flere ledere oplever faktisk, at de har færre sygefraværssamtaler, fordi vi har fået ryddet op i de mønstre, der skabte udfordringer," fortæller hun.

Med mønstre menes antallet af perioder med fravær, gentagne fraværsmønstre over tid og varigheden af fraværsperioder.

Andre kommuner kan ifølge Gitte Meyer lade sig inspirere af Kolding Kommunes tilgang. Det kræver dog, at man er villig til at investere tid og ressourcer i både ledelse og kulturændringer.

"Man skal være opmærksom på, at ledelse er en kompetence, der skal læres. Det handler om commitment, om at fokusere på kerneopgaven og om at sætte arbejdsfællesskabet og borgerne over det enkelte individ," understreger hun.

Sidst opdateret: 09/01/2025 - 10:00