

NOTAT**d. 21-5-2021****Spørgsmål fra SSU omkring Egehaven:**

1. Hvad har sygefraværet været gennem det sidste års tid.
2. Hvor mange af de ansatte på Egehaven er faglærte og hvor mange er ufaglærte.
3. Overordnede konklusioner fra seneste to APV-undersøgelser.

Svar:**1. Sygefraværet 2020:**

Akkumuleret 2020	Kortidsfravær	Langtidsfravær
9,47	6,04	3,43

Sygefravær i 2021 (jan-april) er lige nu 11,49 % akkumuleret. Dette skyldes overvejende 6 langtidssyge, 3 i DV, 2 i AV og 1 i NV.

I 2020 var der i alt 16 sygedage fordelt på forskellige medarbejdere pga. mistanke om COVID-19.

Dag:

- Tre medarbejdere med langtidsfravær fratræder deres stillinger i første halvår af 2021

Aften:

- To medarbejdere har haft langtidsfravær i 2021. Den ene fratræder sin stilling i andet halvår af 2021. Den anden forventes at vende tilbage til jobbet i andet halvår af 2021.

Nat:

- En medarbejder har været langtidsfraværende i et par måneder. Det er på nuværende tidspunkt uvist, hvornår medarbejderen kan vende tilbage til jobbet.

2. Hvor mange af de ansatte på Egehaven er faglærte og hvor mange er ufaglærte:

På Egehaven er der i alt 36 medarbejdere, 33 faglærte og 3 ufaglærte (ufaglærte = Husassistenter, som ikke er en del af plejen).

Den faste normering, der ligger til grund for at varetage pleje og omsorg for 40 beboere på Egehaven, hvoraf ca. halvdelen er demente, er:

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
--	--------	---------	--------	---------	--------	--------	--------



Dag	10-11 personer, hvoraf 1-2 er husassistenter	10-11 personer, hvoraf 1-2 er husassistenter	10-11 personer, hvoraf 1-2 er husassistenter	10-11 personer, hvoraf 1-2 er husassistenter	10-11 personer, hvoraf 1-2 er husassistenter	9 personer hvoraf den en er husassistent	9 personer hvoraf den en er husassistent
Aften	6 personer hvoraf den ene er en husassistent, der arbejder 16.30-19.30	6 personer hvoraf den ene er en husassistent, der arbejder 16.30-19.30	6 personer hvoraf den ene er en husassistent, der arbejder 16.30-19.30	6 personer hvoraf den ene er en husassistent, der arbejder 16.30-19.30	6 personer hvoraf den ene er en husassistent, der arbejder 16.30-19.30	5 personer	5 personer
Nat	2 personer	2 personer	2 personer	2 personer	2 personer	2 personer	2 personer

Oversigt over faste medarbejdere og deres uddannelsesbaggrund

DV= dagvagt

AV = Aftenvagt

NV=Nattevagt

	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SSH
	DV	SSA/VAKANT
	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SSH
H2	DV	SSH
	DV	SSH
	DV	SSH/VAKANT
	DV	SSH
	DV	SSH
	DV	SSH
	DV	SSA
	DV	SSA/BARSELSVIKARIAT
	DV	SSH

DV	HUSASS
DV	HUSASS
DV	SSA PÅ BARSEL
AV	SSH
AV	SSH
AV	SYGEHJ.
AV	SSH
AV	SSH
AV	SSH
AV	SSH
AV	SSH
AV	SSH/BARSELSVIKARIAT
AV	SSA/VAKANT, dækkes med vikarer
AV	HUSASS
AV	SSA PÅ BARSEL
NV	SSH
NV	SSH
NV	SSH/sygemeldt
NV	SSH/Plejeorlov, dækkes af vikar
Timelønnet	SSA

Det er meget ønskværdigt at kunne have flere timelønnet til at dække ved sygdom og ferie, men pt. er der desværre kun 1 timelønnet medarbejder ansat. Det er meget svært at få kvalificerede timelønnede medarbejdere. I det hele taget oplever vi, at det er svært at tiltrække kvalificeret og faglært personale, når der er ledige stillinger.

De beboere der flytter ind, er i stigende grad meget mere komplekse i deres sygdom, end de var tidligere.

3. Overordnede konklusioner fra den seneste APV-undersøgelse

Jeg tager kun udgangspunkt i den sidste, eftersom jeg først blev ansat i august 2020

Overordnet så APV'en fin ud, da medarbejderne giver udtryk for at have styr på, hvad de skal og hvilke forventninger der er til dem

- Medarbejderne oplever at opgaven er tydelig
- Medarbejderne er klar over, hvad der forventes af dem



- Medarbejderne oplever for det meste, at de har mulighed for at leverer kvalitet i deres arbejde, men at de dog føler sig voldsomt pressede
- Medarbejderne har oplevelsen af, at der er tillid til dem
- Medarbejderne oplever, at der uddelegeres opgaver og ansvar
- De ønsker mere faglig udvikling
- Der er flere som har følt sig mobbet af kolleger samt en af en beboere

Udviklingspunkter der er prioriteret at arbejde med:

Ledelse: Der er stadig ved at blive bygget et fundament op og vi er sammen ved at skabe en retning for Egehaven, så alle arbejder mod det samme mål og hele tiden med beboerne samt deres pårørende i centrum. Det prioriteres at sikre den rette information på rette tid og sted.

Samarbejde på tværs af afdelingerne: Der arbejdes på at forbedre samarbejdet afdelingerne imellem, samt vagtlagene imellem, så de faglige ressourcer fordeles i forhold til beboernes behov. Der arbejdes også med at få planlagt mere faglig udvikling bl.a. i samarbejde med vores demenskonsulent og vores sygeplejersker.

Vi prøver ligeledes at se på hvordan vi kan udnytte ressourcerne bedst muligt i forhold til at skabe plads til flere aktiviteter for beboerne.

Der arbejdes med vold og trusler: Der arbejdes kontinuerligt med personcentreret omsorg og blomstringsmodellen i det daglige arbejde, hvilket også kan forbygge udadreagerende/krænkende adfærd. Vi har haft fokus på det med at mobbe og hvordan man skal forholde sig og hvem man skal henvende sig til, hvis man oplever dette. Vi arbejder med at skabe rum og tillid til, at vi kan tale om tingene.

Samlet set skulle disse tiltag gerne være med til at øge kvaliteten i opgaveløsningen og fremme det gode arbejdsmiljø samt bidrage til nedbringelse af sygefraværet.

Dorte Lilja

Plejecenterleder for Egehaven Plejecenter