

**NOTAT**

d. 21. maj 2021

**Spørgsmål fra SSU omkring RCS:**

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

**Svar:****1. Sygefraværet 2020:**

Akkumuleret 2020 RCS AV 16,56	Kortidsfravær RCS AV 6,47	Langtidsfravær RCS AV 10,10
RCS DV 3,73	RCS DV 2,22	RCS DV 1,51

2 medarbejdere har været syge med Covid i november 2020, derudover har flere været sendt hjem som nærkontakt og været hjemme til to negative test.

**Dag:**

Almen kortidsfravær og ikke langtidsfravær i 2020. I 2021 har vi pt to medarbejder på delvis sygemelding.

**Aften:**

I 2020 havde vi to aftenvagter, der var langtidssygemeldte.

**2. Hvor mange af de ansatte på RCS er faglærte og hvor mange er ufaglærte**

Nedenfor et overblik over dag, aften og nat, som viser hvor mange faglærte medarbejdere, der er ansat på RCS.

Den faste normering er på 23,3 time pr borger pr uge, som ligger til grund for at varetage træning, pleje og omsorg for 18 RCS borgere og en akutplads.



	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Dag	RCS 6 medarbejder +en spl.	RCS 6 medarbejder +en spl.	RCS 6 medarbejder + en spl.	RCS 6 medarbejder + en spl.	RCS 6 medarbejder +en spl.	RCS 4 medarbejder	RCS 4 medarbejder
Aften	RCS 3 medarbejder	RCS 3 medarbejder	RCS 3 medarbejder	RCS 3 medarbejder	RCS 3 medarbejder	RCS 3 medarbejder	RCS 3 medarbejder
Nat	1 medarbejder	1 medarbejder	1 medarbejder	1 medarbejder	1 medarbejder	1 medarbejder	1 medarbejder

### Oversigt over faste medarbejdere og deres uddannelsesbaggrund

DV= dagvagt

AV = Aftenvagt

NV=Nattevagt

RCS	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SSA
	DV	SPL

RCS	AV	SSA
	AV	SSA
	AV	SSA
	AV	SSA

**I alt 6 aftenvagter hvoraf en er VAKANT dækkes af timelønnet SSH eller vikar.**



NV	SSA
Timelønnet	SSH
Timelønnet	SSH
Timelønnet	Ufaglært
Timelønnet	Ufaglært
Timelønnet	SSA
Timelønnet	ufaglært

Det tilstræbes at bruge timelønnede medarbejdere til dækning ved sygefravær samt ved behov for ekstra ressourcer. Behovet for ekstra ressourcer kan være meget komplekse borgere og ofte meget urolige og vandrende, som kræver en til en.

Økonomien er ikke til, at der kan ansættes flere medarbejdere i faste stillinger, om end det ofte er nødvendigt, især i aftenvagten og nattevagten.

### 3. Overordnede konklusioner fra seneste to APV-undersøgelser

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

#### Udviklingspunkter der er prioriteret at arbejde med:

- Brand
- Vold og Trusler
- MUS samtaler

**Brand:** Det har været afholdt to brand kurser for både dag ,aften og nattevagter.

#### Der arbejdes med vold og trusler:

Der arbejdes med faglig udvikling i samarbejde med demenskoordinator både hos enkelte borger og vi er ved at planlægges undervisning af medarbejderne.

Til efteråret er der planlagt Nænsom nødværge for en del medarbejderne. Der arbejdes kontinuerligt med personcentreret omsorg og blomstringsmodellen i det daglige arbejde, hvilket også forbygger udadreagerende adfærd. Div. skemaer og magtanvendelsesregler gennemgås.

**MUS Samtaler:** Det viser sig at der på RCA og Stevns Høj ikke har været afholdt MUS samtaler de sidste år med tidligere leder. Tine er påbegyndt afholdelse af Mus samtaler i Maj 2021



**Tine Nygaard Gylling**

Leder

Rehabiliteringscenter Stevnsbjerg og Plejecenter Stevnsbjerg