

Ljusnarsbergs kommun

— en attraktiv kommun och arbetsgivare

Vår utgångspunkt

Tillsammans skapar vi nytta och bidrar till samhällets utveckling genom att ge god service med hög kvalitet. Vi strävar ständigt efter att utveckla och effektivisera verksamheterna. Vi agerar på ett ansvarsfullt sätt, i dialog med vår omvärld, och med största fokus på kvalitet, patientsäkerhet, arbetsmiljö och ekonomi. Vår arbetsplats präglas av respekt för varandra, engagemang, delaktighet, flexibilitet, utveckling och glädje.

Övergripande strategier

- Våra verksamheter har motiverade och engagerade medarbetare som trivs på sitt arbete i en lärande och jämställd organisation med hög delaktighet samt flexibilitet
- All personals kompetens tas tillvara – ”Rätt person på rätt plats vid rätt tid”
- Ha största fokus på kvalitet och säkerhet för de människor vi har till uppgift att ge service.
- Vinna och utveckla omvärldens förtroende genom att agera som en ansvarsfull och attraktiv arbetsgivare
- Arbeta systematiskt med ständiga förbättringar och utveckling av ledarskap och medarbetare, system samt processer
- Värna om kvalitet och ekonomi i alla delar av vår verksamhet, till gagn för de människor vi ska ge service.

Område Hemsjukvård

Ljusnarsbergs kommun tar sin utgångspunkt i individens behov. Det är i mötet och samspelet mellan individen som är i behov av kommunens insatser, eventuella anhöriga/närstående och yrkesutövare som resultatet av vården och omsorgen skapas. Vårdens organisering ska utgå från individernas behov. För en optimal god vård krävs en god vårdmiljö vilket inbegriper en helhetssyn vad gäller arbetsmiljö. Genom att rätt person med rätt kompetens arbetar på rätt sätt, på rätt plats och tid skapas förutsättningarna för en god vårdmiljö och därmed också möjligheter till utveckling av både individer och verksamhet.

För att nå en god vårdmiljö och arbetsmiljö för sjuksköterskor krävs att vi:

- Arbetar med övergripande vårdteam, med sjuksköterskor, undersköterskor samt arbetsterapeuter.
- Ser över verksamheten så att ”rätt kompetens är på rätt plats i rätt tid”. Det vill säga göra en översyn av hela personalbemanningen. Frågan om att rekrytera särskilda planerare för verksamheten för att avlasta enhetschefer och personalgrupp ska prövas.
- Ger möjlighet till kompetensutveckling och specialisering.
 - Särskilda utbildningsanställningar (Akademisk specialist tjänstgöring - AST) för sjuksköterskor som vill utbilda sig exempelvis till distriktssköterskor och specialistsjuksköterska inom geriatrik.
 - Individuella karriärutvecklingsplaner ska upprättas för de sjuksköterskor som aktivt vill specialisera sig.
 - Alla medarbetare ska ha rätt till fortbildning.
 - Planerings-/utvecklingstid ska schemaläggas för sjuksköterskor.
 - Schemalagda arbetsplatsträffar.
- Har hälsosamma arbetstider som mer flexibelt möter sjuksköterskornas behov.
 - För sjuksköterskor ska ökad möjlighet ges till val av veckoarbetstid beroende på hur den enskilde väljer att arbeta.

- Dagtid måndag- fredag	40 timmars arbetsvecka
- Dagtid må-fre. inklusive helgdagar som infaller må-fre.	38,25 timmars arbetsvecka
- Dag/kväll/helger minst var fjärde helg	37 timmars arbetsvecka (- 1,25 timmar)
- Dag/kväll/helger minst var tredje helg	36 timmars arbetsvecka (- 2,25 timmar)
- Ständig natt	33 timmars arbetsvecka (- 3,20 timmar)
- Rotationstjänst med över 30% natt	33 timmars arbetsvecka
- Rotationstjänst med mindre än 30% natt	35 timmars arbetsvecka
- Att sjuksköterskor ges möjlighet att använda flextid enligt överenskommelse och inom ram som verksamheten tillåter.

- Har ”Aktivitetspeng” för att stärka sammanhållning på arbetsplatsen.
- Har ett introduktionsprogram för alla nyanställda sjuksköterskor och en namngiven mentor ska erbjudas.
- Ser lönebildningen som en del av samverkan på arbetsplatsen. Lönen för sjuksköterskor är individuell och den fastställs i samband med nyanställningar och vid årlig lönerevision.
- Också attraherar sjuksköterskor som bor 3 mil och längre bort från arbetsplatsen därför erbjuds en extra tillägg om 1000:- /månad.