

Handläggare  
Jeanette Nordin

Datum  
2017-10-31

Diarienummer  
OSN-2017-0057

Omsorgsnämnden

## Modell för omsorgspris inom Uppsala kommun

### Förslag till beslut

Omsorgsnämnden föreslås besluta

- att** godkänna modell för omsorgspris inom Uppsala kommun,
- att** tillsammans med äldrenämnden och socialnämnden följa upp modellen för omsorgspris inom Uppsala kommun under hösten 2019, och
- att** anmäla ärendet till kommunstyrelsen.

### Sammanfattning

Kommunfullmäktige har 2016-12-12, § 241, uppdragit till omsorgsnämnden, att tillsammans med socialnämnden och äldrenämnden, utarbeta modell för ett pris inom omsorgsområdet. En arbetsgrupp bestående av representanter från omsorgsförvaltningen, äldreförvaltningen och socialförvaltningen har tagit fram ett förslag till sådan modell, i enlighet med kommunens riktlinjer för utdelning av priser i Uppsala kommun.

Varje nämnd föreslås dela ut ett pris om 10 000 kr varje år till en medarbetare eller grupp som uppfyllt en eller flera av de fyra kriterier (jämförbarhet, delaktighet, livskvalitet och innovationer) som tagits fram. Beslut om priset tas av respektive jury, som består av nämndernas presidium och fackliga representanter, under våren och de tre priserna delas ut samtidigt i samband med kommunfullmäktiges junisammanträde. Priset kan med fördel delas ut samtidigt som jämförbarhetspriset som kommunstyrelsen bereder och ansvarar för.

### Ärendet

Den 12 december 2016 fattade kommunfullmäktige beslut om att fastställa riktlinjer för premiering och utdelning av priser i Uppsala kommun. Kommunfullmäktige beslutade samtidigt att inrätta ett omsorgspris och att uppdra till omsorgsnämnden att tillsammans med socialnämnden och äldrenämnden utarbeta förslag till modell för omsorgspris i enlighet med riktlinjerna.

Ett förslag till modell för omsorgspris har utarbetats av en gemensam arbetsgrupp med representanter från omsorgsförvaltningen, äldreförvaltningen och socialförvaltningen. Var och en av de tre nämnderna föreslås ansvara för att dela ut ett pris inom sitt verksamhetsområde. Det innebär att tre omsorgspris kommer att delas ut årligen från tre olika nämnder.

Syftet med priset är:

1. *Att stärka yrkesstoltheten hos medarbetare och öka attraktiviteten inom kommunens brukarnära yrken.*

Genom att uppmärksamma goda exempel är ambitionen att yrkesstoltheten och yrkesattraktiviteten ska främjas av själva utdelandet av priset och uppmärksamheten det skapar.

2. *Att kommunens medborgare i högre grad ska ha möjlighet att kunna leva ett gott liv som är präglat av delaktighet och inflytande.*

Genom att medarbetaren ser potentialen hos den enskilde och dennes egna resurser främjas förutsättningarna för att leva ett gott liv präglat av delaktighet och inflytande.

Utifrån prisets syfte, aktuell lagstiftning och Uppsala kommuns styrdokument (främst mål och budget) har nedanstående kriterier för priset valts ut:

- *Medarbetaren ska verka för jämställdhet*
- *Medarbetaren ska bidra till en god livskvalitet*
- *Medarbetaren ska verka för delaktighet*
- *Medarbetaren ska bidra till innovationer och nytänkande*

Kriterium nummer ett har valts ut främst utifrån att jämställdhet är ett tydligt fokusområde i kommunens mål och budget.

Kriterium nummer två och tre har valts ut både utifrån delsyfte nummer två samt utifrån kommunens prioriteringar i mål och budget. Kriterium nummer tre har även valts ut utifrån kommunens program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Kriterium nummer fyra har valts ut utifrån delsyfte nummer två samt utifrån prioriteringar i mål och budget.

Ambitionen är även att yrkesstoltheten och yrkesattraktiviteten ska främjas av själva utdelandet av priset och uppmärksamheten det då skapar.

Alla medarbetare inom omsorgsnämndens verksamheter kan nomineras till priset och alla kommuninvånare har möjlighet att lämna in nomineringar. Prisutdelning sker en gång årligen och prissumman föreslås vara 10 000 kr.

Modellen ska följas upp under hösten 2019 och vid behov revideras efter genomförd uppföljning. Uppföljning genomförs och förslag till revidering tas fram i samverkan mellan omsorgsnämnden, socialnämnden och äldrenämnden.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Inrättande av omsorgspriset innebär ökade kostnader om 35 000 kr per år varav prissumman på 10 000 kr samt PO-pålägg om 31.42 % ingår. Priset finansieras inom ramen för omsorgsnämndens budget.

### **Konsekvenser för jämställdhet**

Inrättande av omsorgspriset bedöms ge positiva effekter för jämställdheten. I och med att jämställdhet är ett av kriterierna för att bli nominerad till priset kan uppmärksammandet av goda exempel bidra till att inspirera andra verksamheter och personalgrupper. Detta förutsätter dock att priset delas ut helt eller delvis utifrån kriteriet om jämställdhet.

### **Konsekvenser för tillgänglighet**

Tillgänglighet är en förutsättning för delaktighet. Inrättandet av omsorgspriset bedöms ge positiva effekter på tillgänglighet. Genom att uppmärksamma goda exempel kan andra verksamheter och personalgrupper inspireras samt bidra till reell tillgänglighet för både enskilda och grupper.

### **Konsekvenser för barnperspektivet**

Inrättandet av omsorgspriset bedöms ge positiva effekter ur ett barnperspektiv. Kriterierna i modellen gäller för alla verksamheter inom omsorgsförvaltningen samt socialförvaltningen. Därmed bör även barnperspektivet påverkas positivt genom likabehandling, god livskvalitet samt ökad tillgänglighet.

Omsorgsförvaltningen

Tomas Odin  
Förvaltningsdirektör

Bilagor

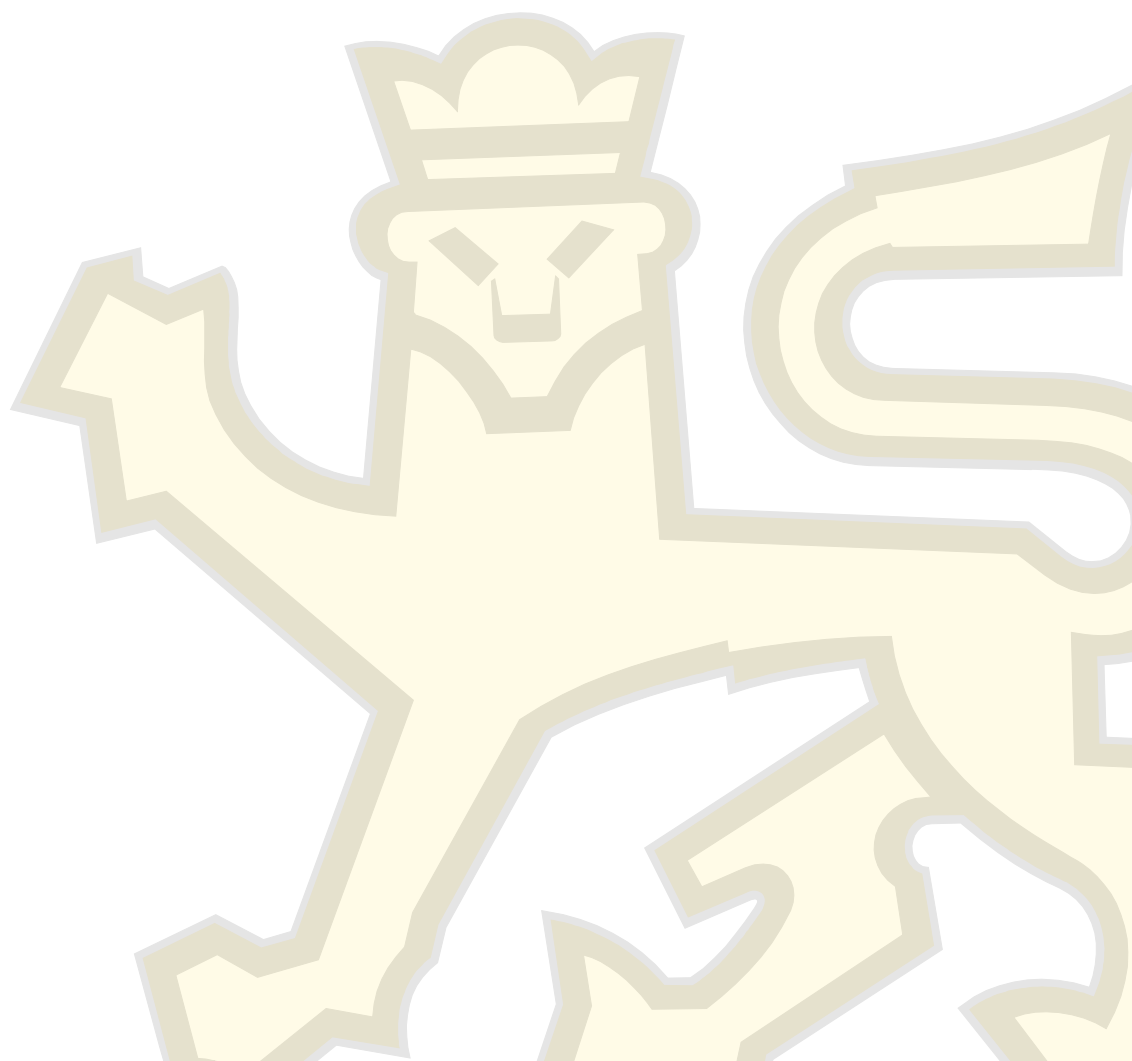
1. Modell för pris inom omsorgsområdet i Uppsala kommun.

# Riktlinje

för Uppsala kommuns modell för omsorgspris

---

Ett normerande dokument som omsorgsnämnden fattade beslut om  
2017-xx-xx



Dokumentnamn		Fastställt av	Gäller från	Sida
Riktlinje för omsorgspris		Omsorgsnämnden	2017-	1 (2)
Diarienummer	Berörd verksamhet	Dokumentansvarig	Reviderad senast	
OMN-2017-0057	Omsorgsnämnden	Åsa Markström		

# Modell för omsorgspris i Uppsala kommun

## Bakgrund till priset

För att trygga en god omsorg och för att kunna bemöta de behov av insatser som medborgarna har och kommer behöva i framtiden, står Uppsala kommun och dess uppdragsgivare inför omfattande behov av att behålla och rekrytera utbildad och kompetent personal. Attraktiviteten inom omsorgsyrken behöver öka och välfärdsfrågor prioriteras. Inom välfärden finns många olika yrken att utöva och karriärvägar att välja. Det ställs olika krav på utbildning och kompetens beroende på var man arbetar och inom vilket verksamhetsområde. Medarbetare ska kontinuerligt vara del av den utveckling som sker inom välfärden och möta upp förändrade behov hos de målgrupper de arbetar för.<sup>1</sup>

För att få fler att söka till utbildningar och sedan till arbete inom vård och omsorg är det viktigt att visa medborgarna hur utvecklande och givande arbeten som finns inom välfärden. Ett sätt att visa upp de olika möjligheter och intressanta arbeten som finns, är att lyfta fram framgångsrika exempel på högkvalitativt arbete inom välfärden. Att dela ut omsorgspris till medarbetare kan vara ett sätt att lyfta fram goda förebilder och yrkesgrupper.<sup>2</sup>

”I Uppsala ska invånare leva ett oberoende liv och få stöd, vård och omsorg utifrån sina behov”.<sup>3</sup> En förutsättning för detta är att den enskildes egna önskemål och behov uppmärksammas, där resurser och inneboende potential tas tillvara. Uppsala kommun har på flera sätt poängterat vikten av jämställdhet, delaktighet och god livskvalité för de som har behov av kommunens insatser, omsorgspriset är en del av kommunens arbete för att stärka dessa områden.<sup>4</sup>

## Syfte

Syftet med omsorgspriset är följande:

1. *Att stärka yrkesstoltheten hos medarbetare och öka attraktiviteten inom kommunens brukarnära yrken.*

Genom att uppmärksamma goda exempel och förebilder är ambitionen att yrkesstoltheten och yrkesattraktiviteten ska främjas av själva utdelandet av priset och uppmärksamheten det skapar.

2. *Att kommunens medborgare i högre grad ska ha möjlighet att kunna leva ett gott liv som är präglad av delaktighet och inflytande.*

Genom att medarbetaren ser potentialen hos den enskilde och dennes egna resurser främjas förutsättningarna för att leva ett gott liv präglad av delaktighet och inflytande.

<sup>1</sup> Se mål och budget 2017-2019, inriktningsmål 9 ”Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala.”

<sup>2</sup> Se inriktningsmål 9 ”Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala.”

<sup>3</sup> Se inriktningsmål 7.

<sup>4</sup> Se inriktningsmål 1 ”Uppsala ska ha en jämställd och hållbar ekonomi” och mål 4 ”Uppsala ska vara jämlikt, med goda levnadsvillkor för invånarna.”

## **Prisförutsättningar och nomineringsprocess**

Tre nämnder omfattas av omsorgspriset, omsorgsnämnden, socialnämnden och äldrenämnden, priset kan gå till enskild medarbetare eller en grupp av medarbetare.

Varje nämnd utser en jury bestående av presidium och berörda fackliga representanter. En tjänsteperson går igenom nomineringarna och sammanställer de nomineringar som kan vara aktuella för pris. Juryn väljer utifrån sammanställningen fem kandidater. Tjänstepersonen kontaktar de nominerades chef/arbetsledare och säkerställer att underlaget överensstämmer med nomineringskriterierna. Tjänstepersonen tar även del av och undersöker verksamhetens kvalitetsresultat. Juryn tar emot sammanställningen och utser en pristagare.

Priset består av ett diplom och en prissumma på 10 000 kr som beskattas av pristagaren. För att bli utsedd ska ett eller flera kriterier uppfyllas. Medarbetaren/medarbetarna ska ha relevant kompetens inom det aktuella prisutdelningsområdet.

Alla invånare i Uppsala kommun kan nominera till priset. Nomineringsperiod är januari-mars.

Beslut om pristagare fattas innan kommunfullmäktiges sammanträde i juni. De tre priserna, à 10 000 kr, delas ut vid kommunfullmäktiges sammanträde i juni.

## **Kriterier**

### *Verka för jämställdhet*

Medarbetaren har aktivt arbetat för att motverka fördomar och stereotyper om kön och exkluderande normer genom att säkerställa att alla oavsett kön har lika möjligheter att själva forma sina liv. Medarbetaren har genom ett jämställt och normkritiskt bemötande sett och tagit tillvara den inneboende potentialen hos den enskilde.

### *Bidra till en god livskvalité*

Medarbetaren har bidragit till utvecklingen av det hälsofrämjande arbetet vilket inneburit skillnad för den enskildes hälsa och livskvalitet. I utvecklingen av det hälsofrämjande arbetet har medarbetaren tagit tillvara och frigjort den enskildes egna resurser.

### *Verka för delaktighet*

Medarbetaren har genom sitt bemötande och personliga engagemang särskilt uppmärksammat och synliggjort den enskildes önskemål och behov. Medarbetaren har verkat för att den enskilde ska ha full delaktighet och inflytande över sitt liv.

### *Bidra till innovationer och nytänkande*

Medarbetaren har med utgångspunkt i medborgarnas behov och genom nytänkande bidragit till innovativa lösningar inom verksamhetsområdet. Innovationen har inneburit ökad livskvalitet för enskilda medborgare.

## **Uppföljning och beredning**

Modellen samt rutiner följs upp i samverkan mellan nämnderna samt revideras vid behov.