

Kommunledningskontoret

Handläggare:
Niska Lars

Anmälningssärenden perioden 7 december – 4 februari

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att med godkännande lägga förteckning över anmälningssärenden perioden 7 december 2019 – 4 februari 2020 till protokollet.

Sammanfattning

Anmälda ärenden till kommunstyrelsen perioden 7 december till och med 4 februari 2020:

1. Kommunledningskontoret verksamhetsplan 2020-2022
2. Kommunrevisionens granskning av rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen
3. Information om rapport från inspektion av överförmyndarnämnd
4. Meddelande från SKR om överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso-och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laboratorietekniska industrin fr.o.m. 2020
5. Svar på skrivelse om ansökan om utökat uppdrag för arbetsmarknadspolitiska åtgärder
6. Reserapport - studieresa till Lund och Helsingborg för kommunstyrelsens arbetsutskott
7. Protokoll förberedande samråd Uppsala 28 november 2019
8. Protokoll jämställdhetsråd 23 januari 2019
9. Protokoll jämställdhetsråd 29 april 2019
10. Protokoll jämställdhetsråd 5 juni 2019
11. Protokoll jämställdhetsråd 2 oktober 2019
12. Protokoll jämställdhetsråd 6 november 2019
13. Protokoll jämställdhetsråd 15 januari 2020
14. Minnesanteckningar upphandlingsråd 8 maj 2019
15. Minnesanteckningar upphandlingsråd 27 september 2019
16. Minnesanteckningar upphandlingsråd 26 november 2019

17. Minnesanteckningar landsbygdsberedningen 18 december 2019
18. Särskild partiaktivitet (C) 17-19 januari 2020
19. Särskild partiaktivitet (M) 18 januari 2020
20. Minnesanteckningar från Dalabanans Intressenter 7 februari 2020

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ola Hägglund
Ekonomidirektör

Kommunledningskontoret
Verksamhetsplan

Datum:
2020-12-12

Diarienummer:
KSN-2019-03523

Handläggare:
Susanne Angemo
Karin Svensson
Malin Åkesson

Verksamhetsplan och budget 2020

För kommunledningskontoret

Ett aktiverande dokument som chef kommunledningskontoret
fattade beslut om den 12 december 2019

Innehåll

Inledning	3
Ansvar och uppdrag.....	3
Organisation	4
Utmaningar och förutsättningar	5
Kommunledningskontorets fokusområden 2020	6
Kommunledningskontorets verksamhetsplan	8
1. Uppsala kommun ska ha en jämställd och hållbar ekonomi	9
2. Uppsala ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i	11
3. Uppsalas stad och landsbygd ska växa genom ett hållbart samhällsbyggande	15
4. Uppsala ska vara jämlikt och inkluderande med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet	18
5. Uppsalas invånare ska ha bostad och arbete.....	20
6. Uppsalas alla barn och elever ska klara sin utbildning, nå sin gymnasieexamen och utmanas i sitt lärande.....	21
7. Uppsala ska vara en äldrevänlig kommun och invånare med funktionsnedsättning ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet.....	22
8. Uppsalas invånare, organisationer och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället	23
9. Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala	28
Budget 2020	31
Risker	33
Uppföljning	35

Inledning

Kommunledningskontorets verksamhetsplan syftar till att beskriva förvaltningens planering och prioriteringar för 2020.

Ansvar och uppdrag

Kommunledningskontoret är kommunfullmäktiges-, kommunstyrelsens- och valnämndens förvaltning. Kommunledningskontoret samordnar och leder kommunens verksamheter utifrån kommungemensamma politiska frågor och stabernas verksamhetsområden. Kontoret ansvarar för att styra, stödja, följa upp och utveckla kommunen inom flera olika områden:

- Leda arbetet med kommunfullmäktiges övergripande styrdokument *Mål och budget*.
- Ta fram beslutsunderlag och administrera den demokratiska processen samt följa upp kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens styrdokument.
- Styra och följa upp kommunens övergripande ekonomi, inklusive finansförvaltning, medels-förvaltning och budget.
- Stödja nämnder och förvaltningar med juridisk kompetens.
- Strategiskt utveckla informationsförvaltning och arkiv samt ansvara för kommunens slutarkiv.
- Driva kommunens näringslivsfrågor samt regional utveckling och internationella frågor.
- Leda och samordna kommunens upphandlingsarbete.
- Leda och samordna kommunens trygghets- och säkerhetsarbete.
- Leda det övergripande arbetet mot miljömässig hållbarhet och minskade klimatutsläpp.
- Leda det övergripande arbetet med social hållbarhet, folkhälsofrågor, mångfalds- och jämställdhetsarbetet samt demokratiutveckling.
- Styra kommunens arbetsgivarfrågor och företräda Uppsala kommun som arbetsgivare. Leda, utveckla och samordna kommunens gemensamma arbete med kompetensförsörjning och ledarutveckling.
- Leda den kommunövergripande IT-verksamheten med fokus på utveckling och digitalisering.
- Leda och samordna kommunens strategiska försörjning av lokaler till kommunala verksamheter och bostäder för personer som omfattas av socialtjänstlagen.
- Leda och samordna kommunens kommunikationsarbete och kommunikationskanaler.
- Samordna, utveckla och förvalta kommunens kvalitetsarbete och gemensamma ledningssystem.
- Leda och utveckla förvaltningsövergripande service inom områdena måltid, städ, transporter och kundservice.
- I egenskap av valnämndens kansli sköta det administrativa valarbetet.

Organisation

Kommunledningskontorets arbete styrs och leds av stadsdirektören. På kontoret arbetar cirka 1400 medarbetare. Kontoret är en centraliserad matrisorganisation och är organiserat i fyra områden.



Kansli, strategi och planering

Området består av de fyra avdelningarna kvalitet och planering, hållbarhet, säkerhet och beredskap samt kansli. Avdelningarna samordnar arbetet gentemot politiken och skapar förutsättningar för en ökad politisk genomslagskraft i hela kommunkoncernen. I uppdraget ingår att säkra kommunens mål- och budgetprocess, informationsförvaltning, lednings-, planerings- och beredningsarbete samt att utveckla och vårda det strategiska säkerhets- och hållbarhetsarbetet. I uppdraget ingår även att leverera verksamhets- och medborgarstöd, skapa normerande och rättssäkra processer samt utveckla den egna verksamheten.

Staber

Området består av de sex staberna ekonomi, HR, kommunikation, IT, upphandling och fastighet. Respektive stab har ett uppdrag att leverera verksamhetsstöd och att utveckla kommungemensamma arbetsätt och styrning inom området. Staberna säkerställer tillsammans ett effektivt och samordnat stöd till kommunkoncernens verksamheter.

Gemensam service

Området består av de tre avdelningarna måltidsservice, städservice samt service som hanterar transporter och kundservice. Genom att vara en effektiv leverantör av intern service möjliggör gemensam service för kommunens verksamheter att ägna sig åt sin kärnverksamhet. Gemensam service styrs av kommunstyrelsens utskott för kommungemensam service.

Näringsliv och destination

Området består av de två avdelningarna näringsliv etablering och näringsliv utveckling inom Uppsala kommun samt de tre avdelningarna möten och evenemang, turistservice och projektledning inom Nya Destination Uppsala AB. Den samordnade organisationen möjliggör en gemensam målbild med en effektiv och leveranskraftig organisation. Näringsliv och destination arbetar strategiskt och operativt för att möta näringslivet och skapa de bästa förutsättningarna för alla branscher, bland annat besöksnäringen.

Utmaningar och förutsättningar

Utifrån den kommungemensamma omvärldsanalysen och egen omvärldsbevakning har kommunledningskontoret identifierat förändringstryck och konsekvenser för verksamhet och budget 2020. Omvärldsanalysen ligger till grund för verksamhetens riskanalys och verksamhetsplanering. Nedan presenteras några viktiga utmaningar som påverkar kommunledningskontorets förutsättningar.

Ekonomiska utmaningar

Kommunen möter flera ekonomiska utmaningar de kommande åren. Många indikatorer sammantaget pekar på en försvagad svensk konjunktur. Den ökande investeringsvolymen tar allt större utrymme av kommunens driftbudget. En eventuellt ny kostnadsutjämning ökar kommunens kostnader. Ökande antal barn, ungdomar och äldre innebär en ökad försörjningskvot. För att klara sitt välfärdsuppdrag måste kommunen fortsätta att skapa resursutrymme genom starkare resultat och fortsatta effektiviseringsåtgärder.

Kompetensförsörjningsutmaningar

Uppsala kommun står inför stora rekryteringsbehov. Befolkningsförändringarna medför att behovet av välfärdstjänster ökar, men antalet yrkesarbetande ökar inte alls i samma utsträckning. Nya arbetsätt och användning av välfärdsteknik och digitalisering ger möjlighet att höja kvaliteten i välfärdstjänsterna utan att öka antalet anställda. Teknikutvecklingen gör att nya egenskaper och förmågor värdesätts högre och ökar kraven på att ständigt lära nytt. Digitalisering gör att många yrken förändras i grunden. Nya arbetsuppgifter, yrkeskategorier och affärsmodeller växer.

Värderingsförändringar

Uppsala är som helhet en ekonomiskt välmående kommun. Men inom Uppsala finns det stora socioekonomiska skillnader. Ojämligheten i levnadsvillkor ökar, både mellan individer och mellan olika bostadsområden. Inkomstskillnaderna växer liksom skillnaderna i sysselsättning och hälsa. Samtidigt präglas det offentliga samtalet allt mer av personligt tyckande snarare än av faktabaserade slutsatser. Den socioekonomiska ojämlikheten innebär en risk då den kan försvaga den sociala sammanhållningen. För att kunna verka för en positiv samhällsutveckling är det viktigt att människor känner tillit till varandra och till samhällsinstitutionerna.

Teknikutveckling

Digitaliseringen och utvecklingen av ny teknik påverkar alla sektorer av samhället. Inom områden som transporter, klimat och energi bidrar digitaliseringen till nya, smartare och effektivare lösningar. Förväntningarna på kommunens digitala service ökar. Digitalisering kan även utveckla formerna för insyn och delaktighet i kommunens beslutsprocesser. För att möta de nya digitala möjligheterna krävs bland annat investeringar, utbildning och beredskap hos medarbetare för att förändra sitt arbete. Innovationer och digitalisering är verktyg som kommunen kan använda sig av för att uppnå ett effektivare resursutnyttjande och skapa ökat värde för de vi är till för.

Kommunledningskontorets fokusområden 2020

Kommunledningskontorets verksamhetsplan har ett treårsperspektiv för att följa tidsperspektivet i Mål och budget och kommunstyrelsens verksamhetsplan. Det innebär ett utrymme att planera genomförandet under en längre tidsperiod än ett år. Några utvecklingsinsatser bedöms som särskilt viktiga att ha ett gemensamt fokus på under 2020 för att säkerställa att en förflyttning sker.

Trygghet och social sammanhållning



Hela kommunen behöver gemensamt arbeta för att skapa ett tryggt, sammanhållet samhälle och en positiv bild av Uppsala. En stärkt integration och minskad segregation är avgörande för utvecklingen. Kommunens resurser ska fördelas på ett sätt som ökar förutsättningarna för jämlika levnadsvillkor. Sociala värden ska genomsyra utformningen av kommunens service.

Uppdrag i Mål och budget:

- Stärk arbetet för att Uppsala ska vara en trygg plats med låg brottslighet med att förebygga social oro, öka tryggheten och bekämpa de kriminellas ekonomi i samverkan med polis (bland annat inom ramen för nya överenskommelsen), civilsamhället och andra myndigheter.
- Ta fram en handlingsplan för snabbare etablering samt bättre och jämställd integration. (KS)
- Ta fram en modell för hur kommunen ska arbeta för att motverka segregation utifrån erfarenheter av arbetet med handlingsplan Gottsunda/Valsätra. (KS)
- Utveckla det förebyggande och trygghetsskapande arbetet i Gränby särskilt kring unga vuxna. (KS, SCN, UBN och AMN)

Kommunledningskontoret skapar förutsättningar genom att bland annat:

- Systematisera och stärka det strategiska områdesarbetet.
- Utveckla samverkan med polismyndigheten.
- Ta fram en kommunikationsstrategi för trygghet.
- Integrera hållbar utveckling i ordinarie styrning.
- Förstärka samverkan som en viktig framgångsfaktor.

Förbättrad service utifrån ökad kundfokus



Det ska vara lätt för invånare, näringsliv och besökare i Uppsala att möta kommunen genom hela sin livscykel. Dessa möten behöver utgå från invånares, näringslivets och besökares behov. Förutsättningarna för kvalitativ medborgardialog, medborgarservice och företagservice ska förbättras. Medborgarservice och företagservice ska förbättras löpande utifrån systematisk mätning och analys.

Uppdrag i Mål och budget:

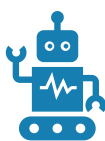
- Utveckla och samordna kommunens synpunktshandling, bland annat med att förbättra e-tjänster och digitala lösningar med medborgaren i fokus, i syfte systematisera förbättringsarbete och stärka förmågan till verksamhetsutveckling.

- Arbeta med att öka medborgarnas möjlighet till påverkan genom att ha dialog med fler medborgargrupper och utveckla former för att genomföra medborgardialog på fler språk än svenska.
- Förbättra företagens villkor i Uppsala med möjlighet till enklare kontakter, ökad ömsesidig förståelse och snabbare handläggning. (KS, GSN och PBN)

Kommunledningskontoret skapar förutsättningar genom att bland annat:

- Tillhandahålla metoder och verktyg för att aktivt arbeta med värdegrund i service och bemötande.
- Ta fram ett servicelöfte som förtydligar kommunens åtagande.
- Fortsätta att utveckla kontaktcenter som en gemensam första ingång till kommunen för synpunkter, felanmälan och övriga ärenden.
- Införa en ny version av uppsala.se som möjliggör bättre medborgarservice.
- Skapa en väg in för föreningar för att förenkla kontakten med föreningar.
- Utveckla mätning och analys av kommunens service för att identifiera behov av åtgärder.

Verksamhetsutveckling för de vi är till för



För att skapa effektiva och kvalitativa välfärdstjänster behöver kommunen tänka och arbeta annorlunda i framtiden. Kommunkoncernens verksamhetsutveckling ska utgå ifrån användarens behov. Förbättringsarbete, förändringledning, utvecklingsprojekt, nyskapande och digitalisering ska användas för att uppnå ett effektivare resursutnyttjande och skapa ökat värde för de vi är till för. Verksamheten ska vara väl rustad med ändamålsenlig teknik, arbetssätt och kompetens.

Uppdrag i Mål och budget:

- Påbörja det långsiktiga arbetet med att göra Uppsala till en av Europas mest digitala platser år 2050. (KS)
- Aktivt och strategiskt arbeta med digital utveckling och innovation, genom bland annat testbäddar, för att utveckla den egna verksamheten, stärka klimatarbetet och skapa ett smart och hållbart Uppsala.

Kommunledningskontoret skapar förutsättningar genom att bland annat:

- Skapa en enkel och rättssäker informationshantering och ärendeprocess.
- Rensa och utveckla våra digitala arbetsytor.
- Säkerställa säkerheten och robustheten i våra system.
- Utbildning och stöd för arbetet med förbättringar, förändringledning och nyskapande.
- Förbättra samordning och prioritering av utvecklingsinitiativ genom utvecklad förvaltningsmodell, projektstyrning och portföljstyrning.
- Förbättra internkommunikationen genom nya riktlinjer och nytt intranät.
- Utveckla processerna för styrning, analys, planering och uppföljning för att öka förståelsen och förenkla arbetet.
- Skapa en systematik för kommunens synpunktshantering för att hitta nytta i samlad bedömning och förbättring.

Kommunledningskontorets verksamhetsplan

Målet för kommunledningskontorets verksamhetsplan är att bidra till kommunfullmäktiges inriktningsmål.

Kommunfullmäktiges nio inriktningsmål styr verksamheten och strävar mot att skapa en gemensam riktning och förändring i hela den kommunala verksamheten. De sätter fokus på ett gott liv i ett hållbart samhälle och en modern kommun.

Kommunledningskontorets olika perspektiv

Kommunledningskontorets gemensamma uppdrag är att svara upp mot de politiska ambitionerna och de behov som finns inom kommunens verksamheter och bolag. Kontoret behöver även utveckla sin egen verksamhet för att bli effektivare och med ökad kvalitet möta den politiska styrningen och ge stöd till kommunkoncernen. Det innebär att kontoret behöver genomföra utvecklingsinsatser ur flera perspektiv.

Politisk styrning

Politisk styrning genom uppdrag i Mål och budget, åtgärder i program och handlingsplaner samt nämndmål i kommunstyrelsens verksamhetsplan. Här ingår även kommunstyrelsens uppsiktsplikt. Dessa ingår i kommunstyrelsens och kommunledningskontorets verksamhetsplan.

Kommunövergripande styrning

Kommunövergripande och normativ styrning och utveckling inom stabers och avdelningars verksamhetsområden. Utgår ifrån identifierade utvecklingsbehov hos förvaltningar och bolag. Dessa ingår i kommunledningskontorets verksamhetsplan.

Egen förvaltning

Intern styrning och utveckling av kommunledningskontoret som egen förvaltning. Här ingår implementering av normativ styrning i den egna förvaltningen och intern utveckling som kräver samordning eller gemensamma insatser. Dessa ingår i kommunledningskontorets verksamhetsplan.

Respektive stab och avdelning

Intern styrning och utveckling av staber och avdelningar. Dessa hanteras av respektive stab eller avdelning och beskrivs inte i kommunledningskontorets verksamhetsplan.

Relaterade styrdokument

I kommunstyrelsens verksamhetsplan bilaga 2 redovisas de politiskt beslutade planer och program som innehåller åtgärder riktade till kommunstyrelsen samt de jämställdhetspolitiska delmålen som kommunstyrelsens åtgärder ska bidra till.

Ansvarsbilaga

Kommunstyrelsen har formulerat åtgärder för att visa hur nämnden planerar att genomföra uppdrag och nämndmål. Åtgärderna med ansvarsfördelning redovisas i en ansvarsbilaga. I bilagan anges även förväntade effekter av åtgärderna samt koppling till styrdokument och jämställdhetspolitiska mål.

1. Uppsala kommun ska ha en jämställd och hållbar ekonomi

Hållbar ekonomisk utveckling är en av förutsättningarna för välfärd och behövs för att säkra människors jobb, försörjning och sociala trygghet. När fler Uppsalabor kommer i arbete, förbättras också förutsättningarna för att trygga välfärden för invånarna. En hållbar ekonomi innebär att kostnaderna inte överstiger intäkterna och att kostnaderna inte överförs på kommande generationer. Varje skattekrona ska användas på ett ansvarsfullt sätt och skatteuttaget inte vara högre än nödvändigt. Samtidigt måste det finnas utrymme för både kvalitetsförbättringar och nödvändiga investeringar i den växande kommunen. Kommunens medel ska fortsätta att investeras på ett sätt som gör att de bidrar till en hållbar utveckling. Kommunens upphandling ska bidra till ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet. Kommunens resurser ska fördelas jämställt. Kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter och ska ges lika villkor och möjligheter att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 1.1: Samordna användning och marknadsföring av lokaler, mark och anläggningar för ökad tillgänglighet för föreningar och andra grupper med behov och därigenom öka nyttjandegraden och intäkterna till kommunkoncernen. (KS, IFN, Fyrishov, Sportfastigheter och Skolfastigheter)</p> <p><i>Kommunen ska hitta en enhetlig hantering av uthyrning, öka tillgängligheten till lokalerna samt beakta föreningars behov. På så sätt kan kommunkoncernens investeringar i nyproduktion minska. Här behöver även övriga nämnders behov beaktas så som till exempel utbildningsnämnden och äldrebyrånämnden. En inventering av behov ska göras för att fastställa kapacitet. Här har förvaltningarna en viktig roll som kontaktyta mot föreningarna och förmedlare av behov till kommunstyrelsens lokalförsörjningsfunktion. Uppdraget är en del i genomförandet av handlingsplan äldrevänlig kommun och kulturpolitiskt program.</i></p>	Fastighet	2020
<p>Uppdrag 1.2: Genom flexibel detaljplanering, skapa förutsättningar för samlokalisering av förskola/skola/äldreboende i samma byggnad. (PBN och KS)</p> <p><i>Genom synkronisering av lokalförsörjningsplanerna ska möjligheterna till samlokalisering av förskola, skola och äldreboende kartläggas. Kartläggningen ger underlag för samlokalisering i mer flexibla detaljplaner.</i></p>	Fastighet	2020
<p>Uppdrag 1.3: Utveckla kommunkoncernens förmåga att ställa ekonomiska, sociala och miljömässiga krav vid upphandling.</p> <p><i>Arbetet med att implementera upphandlingspolicyn fortsätter. En övergripande strategi ska tas fram inom upphandlingsområden där större målkonflikt mellan ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet kan uppstå. Uppdraget är en del i genomförandet av miljö- och klimat-program, åtgärdsprogram för luft, program för arbetsmarknadspolitik och strategisk IT-plan.</i></p>	Upphandling och inköp	2020
<p>Uppdrag 1.5: Systematiskt pröva alternativet att hyra lokaler på långa kontrakt istället för att kommunkoncernen bygger och äger själv, utifrån vad som är mest ekonomiskt fördelaktigt. (KS)</p> <p><i>Utveckla systematik för överväganden mellan att hyra alternativt att äga nya lokaler. Målet är välmotiverade beslut inför anskaffning av ny lokal där det tydligt framgår att inhyringsalternativet har utretts, i de fall där valet landar på egenproduktion.</i></p>	Fastighet	2020
<p>Uppdrag 1.6: Genomföra en koncernövergripande kartläggning hur resurser fördelas mellan män och kvinnor senast 2022 i syfte att uppnå en jämställd resursfördelning.</p>	Hållbarhet	2020–2022

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p><i>Kommunens resurser ska fördelas på ett jämställt och kostnadseffektivt sätt. För att stärka arbetet med jämställd resursfördelning och jämställda investeringar utvecklas metoder för att kartlägga hur resurser fördelas. Stöd ges till förvaltningar och bolag för att jämställdhetsanalyser ska kopplas till resurser inom flera verksamhetsområden. Genom projektet jämställd biståndsbedömning ska resurser kartläggas inom berörda delar av vård och omsorg. En kartläggning ska genomföras över befintliga fördelnings- och ersättningsprinciper inom ett urval av nämnder och bolag.</i></p>		
<p>Nämndmål N1.2: Stärka styrningen av större projekt inom kommunkoncernen, såväl investeringsprojekt som andra större projekt.</p> <p><i>För att möta tillväxten och framtida utmaningar krävs att kommunkoncernen har god förmåga att genomföra komplexa utvecklingsprojekt. För att säkerställa största möjliga nytta för investerade medel behöver koncernens styrning av investeringsprojekt och andra större projekt stärkas. Utvecklingsprojekten ska i högre grad genomföras i enlighet med koncerngemensamma arbetssätt, stöd och modeller. De gemensamma arbetssätten ska säkerställa att ekonomiska ramar hålls, att kvalitetsmål nås och att driftskostnader och funktion möter förutsättningar och behov.</i></p>	Ekonomi	2020
<p>Tillkommande KF-uppdrag: Tillse att tillräcklig bemanning finns för att upprätthålla hög service och trygghet i garaget.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Beslut om taxor för cykelparkeringshuset vid Resecentrum (KSN-2019-2148) §162 2019-09-16.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: Att i samarbete med berörda parter utreda och lämna förslag på hur kommunkoncernens fastighetsförvaltning kan hanteras mer samordnat.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Utredning om samordning av fastighetsförvaltningen i kommunkoncernen (KSN-2019-1841) §260 2019-09-18.</i></p>	Fastighet	2020
Kommunövergripande styrning	Ansvarig	Tidplan
<p>Förvaltningsmål F1.1: Säkerställ god kontroll över ekonomiska flöden kopplat till kommunstyrelsens fastighetsbestånd.</p> <p><i>Skapa de strukturella och systematiska förutsättningarna som krävs för att säkerställa god ekonomisk kontroll. Upphandling och implementering av nytt fastighetssystem.</i></p>	Fastighet	2020–2022
<p>Förvaltningsmål F1.2: Förenkla och effektivisera kommunens inköpsprocess och logistikflöden.</p> <p><i>Införande av system för e-handel som gör det enklare att beställa avtalade varor och tjänster från kommunens leverantörer. Införandet beräknas ge stora kostnadsbesparingar genom bättre priser på längre sikt, ökad avtalstrohet och effektivare priskontroller. Även kommunens logistikflöden ska digitaliseras för ytterligare effektivitet och hållbarhet. Upphandling av nytt upphandlingssystem och, vid byte av leverantör, implementering av nytt system.</i></p>	Upphandling och inköp, Gemensam service	2020–2021
<p>Förvaltningsmål F1.3: Säkerställa ekonomistödet för en god styrning och redovisning av kommunens stadsbyggnadsprojekt.</p> <p><i>Säkerställa ekonomistödet för en god styrning och redovisning av kommunens stadsbyggnadsprojekt Ordning och reda. Koncerngemensam och samlad bild över konsekvenser av tillväxten fram till år 2030 och år 2050.</i></p>	Ekonomi	2020

2. Uppsala ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i

Uppsala är nyskapande och utmanande. Uppsala har en stark ställning som evenemangs- och mötesstad. Uppsala är en attraktiv kommun för kulturskapare att bo och verka i. Invånare och besökare ges möjlighet till meningsfull fritid och rekreation där kulturell infrastruktur och det offentliga rummet bidrar till en nära, trygg och inspirerande miljö. Tryggheten ska öka i hela Uppsala. I Uppsala är trygghet inte ett privilegium för några få utan en rättighet för alla och Uppsala ska inte ha något särskilt utsatt område. Ett starkt områdesarbete förebygger och förhindrar social oro. Insatser för att bekämpa kriminaliteten kombineras med förebyggande åtgärder som ger resultat. Arbetet med att skapa förutsättningar för jämlik, jämställd och tillgänglig kultur, idrott och fritid fortsätter. Företag väljer Uppsala som ett attraktivt alternativ för nyetableringar och företagande. Successivt förbättras villkoren för företagare. Uppsala är en kommun där nya och befintliga företag ges förutsättningar att starta och växa. Med de nya företag som etablerar sig här och befintliga som expanderar får fler Uppsalabor ett arbete att gå till. Samarbeten med Uppsalas universitet gör Uppsala till en stark kunskapsstad. Uppsala tar vara på innovationskraften bland kommunens entreprenörer, underlättar för innovationer och startupföretag samt utgör testbädd för ny teknik och smarta tjänster. I Uppsala finns även goda förutsättningar för socialt företagande. Grön affärsutveckling främjas och Uppsala bidrar med nya gröna jobb, moderna lösningar och exportmöjligheter av grön teknik.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 2.1: Stärk arbetet för att Uppsala ska vara en trygg plats med låg brottslighet med att förebygga social oro, öka tryggheten och bekämpa de kriminellas ekonomi i samverkan med polis (bland annat inom ramen för nya överenskommelsen), civilsamhället och andra myndigheter.</p> <p><i>Det strategiska områdesarbetet ska systematiseras och stärkas utifrån erfarenheter från områdesarbetet i Gottsunda/Valsätra och arbetet med att motverka segregation. Insatser prioriteras utifrån underlag som sociala kompassen, trygghetsundersökning och lägesbilder. Samarbetet med Uppsala universitet, civilsamhälle, näringsliv och myndigheter ska vidareutvecklas. Ekonomisk brottslighet och fusk riktat mot välfärdssystem ska bekämpas med en bas i myndighetssamverkan Kunskapscentrum. Samverkan med polismyndigheten fördjupas genom samverkansavtalet och den strategiska överenskommelsen mot organiserad brottslighet. Det pågående arbetet inom Kunskapscentrum utvecklas med inspiration från andra kommuner. En plan mot människohandel och prostitution ska tas fram. En strategi ska utvecklas för hur kommunen kommunicerar kring trygghet. Uppdraget är en del av genomförandet av handlingsplan trygghet och säkerhet, Gottsunda/Valsätra och äldrevänlig kommun samt översiktsplan.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020–2021
<p>Uppdrag 2.2: Stärka planeringen av det civila försvaret. (KS)</p> <p><i>Inom civilt försvar finns ett stort behov av kunskapshöjande åtgärder och planering. Ledningsplan för höjd beredskap samt planer för kommunal krigsorganisation och kommunens personalförsörjning ska tas fram. En analys behövs av vilka verksamheter som är kritiska och hur deras kontinuitet kan säkerställas. Utbildnings- och övningsinsatser ska stärka kunskapsläget och förmågan. Uppdraget är en del av genomförandet av handlingsplan trygghet och säkerhet.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020
<p>Uppdrag 2.3: Främja företagande på landsbygden. (KS)</p> <p><i>Fortsatt arbete med att utveckla servicepunkter på landsbygden. Tillgängligheten till kommersiella tjänster ska öka för landsbygdsföretag. Insatser görs för att bland annat stärka lokal livsmedelsproduktion, besöksnäring på landsbygden och bredbandsutbyggnad. Arbetet med att främja företagande på landsbygden behöver arbetas in i ordinarie arbetsprocesser och nätverk. Uppdraget är en del av genomförandet av landsbygdsprogram, bredbandprogram och överenskommelsen med föreningslivet.</i></p>	Näringsliv och destination	2020

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 2.4: Vidta de åtgärder som krävs för att nå EU:s luftkvalitetsmål i Uppsala. (GSN, KS och MNH)</p> <p><i>Fortsatt arbete utifrån åtgärdsprogram för luft och synka detta med EU:s luftkvalitetsmål. Åtgärdsprogrammet för luft ska revideras. I det arbetet behöver åtgärder identifieras för att nå miljökvalitetsnormerna för luft. Ekosystemtjänster ska utvecklas som metod för att förbättra luftkvalitet.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Uppdrag 2.5: I samband med arbetet med ansökan till europeisk kulturhuvudstad 2029 stärka utvecklingen av kulturen som en viktig del av stads- och landsbygdsutveckling. (KS, UKK, Stadsteatern och KTN)</p> <p><i>Genomföra en förstudie som innehåller ett nuläge, en plan för arbetet med ansökan samt en definierad målbild för ansökan. Uppdraget är en del av genomförandet av kulturpolitiskt program.</i></p>	Näringsliv och destination	2020
<p>Uppdrag 2.8: Stärk Uppsalas mottagningskapacitet för att kunna ta emot fler utländska inflyttare, besökare och investerare. (KS och DUAB)</p> <p><i>Uppsala kommun, Region Uppsala, Uppsala universitet och Sveriges Lantbruksuniversitet ska gemensamt driva ett projekt med målet att etablera en mottagningsfunktion för talanger och spetskompetens med internationell bakgrund som rekryteras in till Uppsala. Detta omfattar även medföljande. En organisation, verksamhetsinnehåll och finansiering/affärsmodell för mottagningsfunktionen ska utvecklas.</i></p>	Näringsliv och destination	2020–2021
<p>Uppdrag 2.9: Påbörja det långsiktiga arbetet med att göra Uppsala till en av Europas mest digitala platser år 2050. (KS)</p> <p><i>Skapa förutsättningar för verksamhetsförbättringar med stöd av digital utveckling, så kallad digital transformation. Centrala målområden för uppdraget är digitalisering av processer och flöden, etablering av ett datadrivet arbetssätt i hela kommunkoncernen samt förstärkt förmåga till digital samverkan med invånare, näringsliv och besökare genom digitalt först. Uppdraget förväntas inledningsvis bidra till att ett antal grundförutsättningar för ett digitalt Uppsala kommer på plats. Uppdraget är en del av genomförandet av den strategiska IT-planen.</i></p>	IT	2020–2024
<p>Uppdrag 2.14: Utveckla förmågan att locka arrangemang och event till Uppsala inom ramen för Uppsala Convention Bureaus verksamhet. (DUAB och KS)</p> <p><i>Förmågan att locka arrangemang och event till Uppsala ska utvecklas inom ramen för Uppsala Convention Bureaus verksamhet. Målet är att öka antalet värvade gästnätter och överlämnade affärer till besöksnäringen. Verksamhetens omfattning och ambassadörsprogram utökas och värvning/vårdskap inför jubileumsår och andra temaår samordnas.</i></p>	Näringsliv och destination	2020–2021
<p>Nämndmål N2.1: I Uppsala kommun är säkerhet en viktig värdering och säkerhetsarbetet utvecklas kontinuerligt.</p> <p><i>Kommunen arbetar långsiktigt och strategiskt för att öka trygghet och säkerhet i det offentliga rummet och kommunens verksamheter liksom för att minska riskerna för att oönskade händelser inträffar. Arbetet samordnas utifrån befintliga strukturer inom hela kommunkoncernen och med berörda samverkansparter för helhetssyn och effektiva lösningar. Uppdraget är en del av genomförandet av handlingsplan trygghet och säkerhet och strategisk IT-plan.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020
<p>Nämndmål N2.2: Stärka krisberedskapen i kommunens alla verksamheter.</p> <p><i>För att stärka krisberedskapen ska kommunen förebygga risker och förbereda sig för att kunna hantera det som ändå inträffar. Utbildning, övning och samverkan med andra aktörer är viktigt i arbetet. Utredningar genomförs kring säkerhetsskydd, reservkraft och översvämningsproblematik. Kommunens arbete inom informationssäkerhet ska hålla en hög nivå för att säkerställa att kommunens information är tillgänglig, riktig och hanteras på ett konfidentiellt och spårbart sätt utifrån ett verksamhetsperspektiv. Uppdraget är en del av genomförandet av handlingsplan trygghet och säkerhet och strategisk IT-plan.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Tillkommande KF-uppdrag: Utreda förutsättningarna för att reglera de majoritetsägda bolagens medverkan i hanteringen av en allvarlig störning.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i ärendet Ledningsplan inför och vid allvarlig störning (KSN-2017-2895), § 254 vid kommunfullmäktiges sammanträde 2017-11-06-07.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: I samråd med Sport- och rekreationsfastigheter AB under 2019 utreda vad och hur som ger högst effektivitet av egen, extern drift eller en blandning mellan de två för den nya issportsarenan.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Förslag till byggnation av arena samt upprustning och utbyggnad av befintliga anläggningar (KSN-2018-2867) §12 vid kommunstyrelsens sammanträde 2019-02-06.</i></p>	Ekonomi	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: I samråd med kulturförvaltningen, senast juni 2019 utreda de föreslagna alternativen enligt föredragningen i ärendet.</p> <p><i>Beslutspunkterna ingick i Svar på skrivelse från kulturnämnden angående framtida konstverksamhet och lokalisering av Uppsala konstmuseum (KSN-2018-1069) § 11 vid kommunstyrelsens sammanträde 2018-11-21.</i></p>	Kansli	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: I samråd med kulturförvaltningen samt efter genomförd medborgardialog, återkomma till kommunstyrelsen med ett förslag till inriktningsbeslut om nytt konstmuseum senast i februari 2020.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Tilläggsdirektiv till utredning om Uppsala konstmuseum (KSN-2018-1069) §177 vid kommunstyrelsens sammanträde 2019-06-13.</i></p>	Kansli	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: Genomföra en upphandling av idrotts- och kulturlokaler i Multikvarteret i Rosendal genom förhandlat förfarande enligt lagen om offentlig upphandling.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Upphandlat förfarande Multikvarteret i Rosendal etapp 3 KSN-2019-1594 §145 vid kommunstyrelsens sammanträde 2019-06-13.</i></p>	Fastighet	2020

Kommunövergripande styrning	Ansvarig	Tidplan
<p>Förvaltningsmål F2.1 Ta fram en kommunikationsplan för hur kommunen ska kommunicera trygghetsfrågorna och undvika att genom kommunikation befästa känslan av otrygghet och segregation.</p> <p><i>Ta fram en kommunikationsplan för kommunikation kring trygghet. Även löpande samordning av trygghetsskapande kommunikation ska säkerställas. Målet är en mer balanserad bild av Uppsala som förmedlas genom en samordnad och strategisk kommunikation kring trygghet och social sammanhållning.</i></p>	Kommunikation	2020
<p>Förvaltningsmål F2.2 Fördjupa och utveckla det pågående arbetet inom myndighetssamverkan (Kunskapscenter) för att förebygga och förhindra att kriminella utnyttjar välfärdssystemet.</p> <p><i>Fördjupa kommunens samverkan med ett flertal statliga myndigheter i syfte att förhindra att välfärdssystemet utnyttjas av den organiserade brottsligheten. Ett led i samverkan är att informera om olika brottsliga fenomen och att erbjuda kunskapsförhöjande insatser för berörda parter. Frågor som behandlas inom samverkan är bland annat kriminalitet kopplat till bostad, kriminalitet inom hemtjänst, hemsjukvård och assistans samt kriminalitet kopplat till föreningsbidrag.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020

Kommunövergripande styrning	Ansvarig	Tidplan
<p>Förvaltningsmål F2.3 Säkerställa att kritisk kommunal verksamhet kan upprätthållas vid oförutsatta händelser.</p> <p><i>Analysera vilka verksamheter som är kritiska och hur deras kontinuitet kan säkerställas. Utreda förutsättningarna för att reglera de majoritetsägda bolagens medverkan i hanteringen av en allvarlig störning. Arbeta för att samtliga nämnder och bolagsstyrelser under 2020 ska arbeta fram egna ledningsplaner inför och vid allvarliga störningar i enlighet med rutin för detta.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020–2021
Kommunledningskontorets egen utveckling	Ansvarig	Tidplan
<p>Förvaltningsmål F2.4 Förstärka kommunledningskontorets förmåga att hantera extraordinär händelse.</p> <p><i>Säkerställa att alla berörda känner till och kan tillämpa riktlinje för kriskommunikation samt krisledningsplan. Styrningen ska med fördel tillämpas även vid mindre allvarliga händelser än kris. Genomföra informationsinsatser och träning, till exempel på chefs-API.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020

3. Uppsalas stad och landsbygd ska växa genom ett hållbart samhällsbyggande

När Uppsala växer skapas nya möjligheter för ekonomisk tillväxt samtidigt som sociala klyftor minskar och ekosystem ska bevaras och stärkas. I Uppsala ska stad och land utvecklas tillsammans. Den hållbara stads- och landsbygdsutvecklingen säkerställer likvärdig tillgång till boende, kommunikationer, samhällsservice och offentliga platser. Uppsala kommun ska vara landets bästa landsbygdskommun med god tillgång till mötesplatser, affärer, skolor, arbetsplatser och kommunikationer. Den lokala utvecklingen av näringslivet samt byggande på landsbygderna främjas.

Uppsala ska vara världsledande i miljö- och klimatomställningen samt förbättra beredskapen för ett förändrat klimat. Kommunen tar ansvar och motverkar klimatförändringarna genom omställning till fossilfritt 2030 och ett klimatpositivt Uppsala 2050. Det ställer krav på kraftfulla insatser inom bland annat transporter, byggande, energi och livsmedel. Kommunens energi ska komma från förnybara källor. Uppsala är Sveriges bästa cykelstad och arbetet med att öka andelen som cyklar ska fortsätta. Det egna markinnehavet ska säkra en långsiktig stads- och landsbygdsutveckling som tar hänsyn till rekreation, biologisk mångfald och vattenresurser. Vid eventuell exploatering av värdefull natur och åkermark bör det kompenseras genom exempelvis naturvårdsinsatser i andra områden. Uppsalas vatten, naturområden och parker håller hög kvalitet och finns nära invånarna. Luft- och livskvalitet ska förbättras i stadskärnan med hänsyn till verksamheter och boende i city och deras behov.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 3.1: Aktivt och strategiskt arbeta med digital utveckling och innovation, genom bland annat testbäddar, för att utveckla den egna verksamheten, stärka klimatarbetet och skapa ett smart och hållbart Uppsala.</p> <p><i>Utvecklingen av den smarta hållbara staden ska utgå ifrån invånarnas behov, intressen och möjligheter. Genomförandet av uppdraget är kopplat till uppdraget gällande digitalisering. Den interna innovationsledningen och det interna innovationsstödjande systemet stärks för att ta vara på och uppmuntra till nyskapande lösningar och arbetsätt inom den egna verksamheten. Genom utbildning och stärkt kunskap kring innovation skapas ett resurseffektivt, smartare och mer hållbart Uppsala. Genom ett ökat antal innovativa projekt och arbetsmetoder kan organisationen stärkas och göra den bättre rustad för att möta det snabbt ökade förändringstrycket. Uppdraget är en del i genomförandet av miljö- och klimatprogram, översiktsplan, näringslivsprogram och strategisk IT-plan.</i></p>	Näringsliv och destination	2020–2022
<p>Uppdrag 3.2: Utveckla den strategiska planeringen för ökad jämlikhet, ökad trygghet och minskad segregation. (KS, PBN, GSN, Uppsalahem och UKFAB)</p> <p><i>En samordnad process för socialt hållbar fysisk planering ska tas fram. En hållbar samhällsplanering ska bidra till ökad jämlikhet och trygghet och minskad segregation. markanvisning bidrar till ökad jämlikhet, ökad trygghet och minskad segregation genom blandning av bostadstyp, upplåtelseform, bostadsstorlek, prisnivå. Strategiska markköp för att möjliggöra en utveckling som bidrar till ökad jämlikhet, ökad trygghet och minskad segregation ska genomföras. Uppdraget är en del i genomförandet av program för full delaktighet.</i></p>	Strategisk planering	2020–2021
<p>Uppdrag 3.5: Öka andelen förnybar energi och öka takten i arbetet med energieffektivisering och energisparande.</p> <p><i>Ett kontinuerligt arbete med energieffektivisering, solenergi och effekt pågår. Energiprogrammets strategier implementeras i Uppsala-paketet. Testbäddar för integrerade system skapas. För en effektivare resurs- och energihushållning i samhällsbyggande utvecklas teknik och metoder för att samordna och utnyttja synergier mellan olika samhälleliga system som VA, avfall och energi. En lokaliseringstudie ska genomföras för ett nytt reningsverk i Uppsala. För att minska användningen av fossila bränslen ska</i></p>	Hållbarhet	2020–2021

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<i>kommunen övergå till fordon med alternativa drivmedel. Uppdraget är del i genomförandet av miljö- och klimatprogram, översiktsplan, energiprogram 2050 och åtgärdsprogram för luft.</i>		
<p>Uppdrag 3.9: Upprätta en solkommunstrategi, vilken bland annat rymmer mål om att samtliga av kommunkoncernen ägda fastigheter, där så är möjligt, ska ha solceller på sina tak år 2025 (KS och samtliga bolag)</p> <p><i>Ta fram en handlingsplan för att nå målen i miljö- och klimatprogrammet om installerad solenergi inklusive mål för kommunens egna fastigheter.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Uppdrag 3.11: Följ upp efterlevnaden och effekten av kommunens riktlinjer för persontransporter i tjänst. (KS)</p> <p><i>Följ upp efterlevnaden och effekten av kommunens riktlinjer för persontransporter i tjänst. Ta fram förslag på eventuella kompletteringar och justeringar för att överensstämna med antagna klimatutmaningar (Uppsala klimatprotokoll) och hållbarhetslöften (Länsstyrelsen).</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Kvarvarande uppdrag från 2019: Ta fram en handlingsplan med årliga kontrollpunkter för att nå målet om fossilfritt Uppsala 2030. (KS)</p> <p><i>Ta fram en handlingsplan med årliga kontrollpunkter för att nå målet om fossilfritt Uppsala 2030.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Nämndmål N3.1: Uppsala ska vara i framkant i miljö- och klimatomställningen samt förbättra beredskapen för ett förändrat klimat.</p> <p><i>Uppsala kommun är i framkant gällande ekologisk hållbar samhällsutveckling genom att ta ett ledarskap för samverkan och att arbeta mot skarpa miljömål. Miljö- och klimatdriven verksamhets- och affärsutveckling genomförs via breda samarbeten, bland annat inom Uppsala klimatprotokoll. Kommunens uppdrag är att underlätta för invånarna och andra att leva och verka miljömedvetet. Kommunen sätter de miljömål som samhället som helhet behöver nå. Men kommunen kan inte nå dessa ensam utan måste ta ett samordningsansvar och bjuda in invånarna och organisationer att medverka och se möjligheterna. Tillsammans skapar kommunen, andra samhällsaktörer och boende och verksamma i Uppsala ett hållbart samhälle. Att ta klimatutmaningen på allvar handlar om att bedriva ett systematiskt miljöarbete som återspeglas i hela kommunens verksamhet. Hela kommunorganisationen ska stå bakom och verka för målen inom ekologisk hållbarhet.</i></p> <p><i>Det krävs omställningar inom de flesta samhällsområden för att klara klimat- och miljöutmaningarna. Särskilt krävs kraftfulla minskningar av växthusgasutsläpp inom 10–15 år. Insikten om behovet av samhällsomställningar behöver få större genomslag. Högre temperaturer, värmeböljor, torka och stadens tillväxt leder till ökat fokus på grönska i staden och behovet av en säker vattenförsörjning samt andra förebyggande åtgärder. Kommunens eget arbete ska stärkas för att agera draglok och nå verkställighet i omställningen. Det gäller både kommunens egen verksamhet som exempelvis egna fordon och kommunens verksamhetsansvar såsom fysisk planering. Uppdraget är en del i genomförandet av miljö- och klimatprogram, översiktsplan och vattenprogram.</i></p>	Hållbarhet	2020–2021
<p>Nämndmål N3.1: Utveckla det strategiska arbetet för hållbar utveckling i enlighet med Agenda 2030.</p> <p><i>Uppsala kommun ska vara en vägledande kraft för hållbar utveckling globalt, nationellt, regionalt och lokalt – vi ska associeras med hållbar utveckling. Uppsala kommuns styrning tar sin utgångspunkt i Agenda 2030 och de 17 globala målen. Det betyder att all verksamhetsutveckling ska gynna en hållbar utveckling för Uppsala kommun och dess invånare. Åtgärder som ger långsiktiga och strukturella förändringar i social, ekologisk och ekonomiskt hållbar riktning ska väljas i första hand.</i></p> <p><i>Planering ska ske ur ett helhetsperspektiv och hänsyn till påverkan utanför kommunens gränser ska vägas in. Hållbarhetsarbetet ska utgå från samverkan i kommunens hela organisation och skapar förutsättningar för en hållbar samhällsutveckling genom att arbeta tillsammans med invånare, myndigheter, näringsliv och föreningsliv. Nya lösningar och idéer bejakas genom att arbetet alltid ska ha ett lärandeperspektiv. Det strategiska arbetet med integrering av hållbarhetsperspektiv ska utvecklas i enlighet med Agenda 2030 inom styrning, uppföljning och kommunikation. Beslutsunderlag ska belysas och analyseras utifrån</i></p>	Hållbarhet	2020

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<i>hållbarhetsaspekter. I beslutsärenden redogörs för hur hållbarhetsaspekter behandlats i beredningsarbetet. Uppdraget är en del i genomförandet av handlingsplanerna för full delaktighet, barn och ungdomspolitik, trygghet och säkerhet samt mänskliga rättigheter.</i>		
Tillkommande KF-uppdrag: Ta fram en plan för systematisk uppföljning av klimatanpassningsarbetet.	Hållbarhet	2020–2021
<i>Beslutspunkten ingick i Klimatanpassning som en del av Miljö- och klimatprogram (KSN-2018-0705) § 79 vid kommunfullmäktiges sammanträde 2018-04-23.</i>		
Tillkommande KF-uppdrag: Tidigarelägga uppföljningen av miljö- och klimatprogrammet i sin helhet från 2020 till 2019 och i samband med det ge förslag så att programmet leder fram till klimatmålet 2030.	Hållbarhet	2020
<i>Beslutspunkten ingick i: Uppföljning av program och planer 2018 (KSN-2018-3089) §30 2019-01-28.</i>		
Genomföra Klimatveckan 2020 och 2021 enligt föredragningen i ärendet och återkomma med rapport över genomförd vecka i september 2020 respektive 2021.	Hållbarhet	2020–2021
<i>Beslutspunkten ingick i: Utvärdering av Uppsala klimatvecka 2019 samt genomförande av Klimatveckan 2020 - 2021 (KSN-2018-3558) §255 2019-09-18.</i>		

4. Uppsala ska vara jämlikt och inkluderande med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet

Välfärd och god folkhälsa ska bygga ett hållbart Uppsala. Att investera i barns utveckling är en av de viktigaste vägarna till social hållbarhet och minskade skillnader i hälsa och utbildning. Barnets bästa ska alltid sättas i första rummet. Idrott och fritidsverksamhet samt föreningslivet stärker demokratin och möjliggör möten, kunskap, upplevelser och integration. I Uppsala är vi tydliga med vilka värderingar och normer som gäller i en demokrati. Uppsala är en öppen, jämställd och solidarisk kommun som berikas av mångfald och tar ansvar för en bra integration. Integrationen ska bli snabb och jämställd. Näringslivet i Uppsala är en naturlig partner för att förbättra integration och möjliggöra nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Utifrån ett inkluderande och normkritiskt förhållningssätt ska klyftorna mellan människor och områden minska. God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och att bidra till samhällets utveckling. En god fysisk och psykisk hälsa är väsentlig för alla aspekter i livet. Orsakerna till den ökande psykiska ohälsan är komplexa och Uppsala arbetar och samverkar för att utveckla insatser och nya lösningar som främjar psykisk hälsa och åstadkomma en god och jämlik vård. Handlingsplanen för en förbättrad psykisk hälsa är vägledande för arbetet. Uppsala ska vara ett bra samhälle att åldras i och leva i om man har en funktionsnedsättning. Uppsala kommun ska jobba för att förbättra folkhälsan och se till att fler äldre klarar sig längre på egen hand. Äldres erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara. Aktivt arbete för att motverka åldersdiskriminering och digitalt utanförskap, bryta ofrivillig ensamhet och öka de äldres egenmakt gör att äldre har möjlighet att leva ett gott liv, i trygghet och oberoende. Idrott, fritid och kultur utgör en starkt bidragande faktor för folkhälsa och livskvalitet.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 4.2: Fortsätta utvecklingen av främjande, förbyggande och tidiga insatser för barn och unga, bland annat genom att utöka Uppsala ungdomsjours arbete mot barn i lägre åldrar. (KS, UBN, AMN, SCN, OSN, KTN och IFN)</p> <p><i>I Uppsala ska barn och unga ha goda och jämlika uppväxtvillkor. En handlingsplan ska tas fram för att förbättra den psykiska hälsan hos barn och unga. Uppdraget är en del i genomförandet av handlingsplan barn och ungdomspolitik och handlingsplan Gottsunda/Valsätra.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Uppdrag 4.7: Ta fram en handlingsplan för snabbare etablering samt bättre och jämställd integration. (KS)</p> <p><i>Ta fram en handlingsplan för snabbare etablering och integration i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser. Uppdraget är en del i genomförandet av näringslivsprogram och arbetsmarknadspolitiskt program.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Uppdrag 4.10: Ta fram en modell för hur kommunen ska arbeta för att motverka segregation utifrån erfarenheter av arbetet med handlingsplan Gottsunda/Valsätra. (KS)</p> <p><i>En modell som baseras på kunskap om segregationens mekanismer ska tas fram. Modell för mål, struktur och organisation som bärs gemensamt av kommunen och andra aktörer såväl som konkreta erfarenheter från Gottsunda/Valsätra.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Uppdrag 4.11: Utveckla det förebyggande och trygghetsskapande arbetet i Gränby särskilt kring unga vuxna. (KS, SCN, UBN och AMN)</p> <p><i>Genomföra problem- och orsaksanalyser med berörda lokala aktörer och utveckla samverkan och dialog med boende, särskilda målgrupper och nyckelaktörer såsom näringsliv, fastighetsägare och polis.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Uppdrag 4.13: Förebygga och bekämpa hedersrelaterat våld och förtryck genom ett kompetenslyft för medarbetare inom</p>	Hållbarhet	2020–2021

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>skola, socialtjänst och omsorg, samt inrätta ett "HVF-team" med särskild kompetens som stödjer de personalgrupper som kommer i kontakt med detta i sitt arbete. (SCN, UBN, OMN, ÄLN och KS)</p> <p><i>Stödja socialnämnden i beredningen av handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck. Säkra kännedom om elever som inte återvänt till skolan efter lov och där misstanke om bortgifte finns</i></p>		
<p>Uppdrag 4.14: Öka antalet anställda med funktionsvariation i kommunens verksamheter.</p> <p><i>Analysera vilka hinder och möjligheter som finns idag, och ta fram förslag på åtgärder för att förbättra förutsättningarna för att kommunens verksamheter kan anställa fler med funktionsnedsättning. Uppdraget är en del i genomförandet av program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning.</i></p>	HR	2020–2021
<p>Kvarvarande uppdrag från 2019: Öka kännedomen och medvetenheten om barns rättigheter genom att genomföra ett kompetenslyft om barnrätt inom kommunens verksamheter.</p> <p><i>Säkerställa att tillräcklig kompetens finns för att barns rättigheter tas i beaktande i kommunens beslut.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Nämndmål N4.1: HBTQ-personer, både invånare och medarbetare, ska känna sig välkomna, inkluderade och trygga med att bli professionellt bemötta i kommunens verksamheter.</p> <p><i>I Uppsala kommun ska alla invånare känna sig välkomna till och inkluderade i kommunens verksamheter. Alla som söker och har kontakt med och/eller söker och får stöd från kommunen ska känna sig trygga med att bli bemötta på ett professionellt och icke-diskriminerande sätt. Hbtq-personer är en extra utsatt grupp som löper stor risk för att bli diskriminerade och utsatta för trakasserier, hot, hat och våld. Genom att fler kommunala verksamheter hbtq-diplomeras enligt kommunens modell samt genom att grundläggande kunskap och medvetenhet om normkritik och normer kopplade till kön, sexuell läggning och könsidentitet/könsuttryck ökar bland kommunens medarbetare, förebygger och minskar Uppsala kommun risken för att kommunens medarbetare, verksamheter och bolag bidrar till ökad minoritetsstress och psykisk ohälsa. Det är ett led i att säkerställa en likvärdig service till alla invånare och besökare samt en inkluderande arbetsmiljö för kommunens medarbetare.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: I dialog med Uppsala Universitet och utbildningsförvaltningen initiera en gemensam, gärna extern, utvärdering av projektet.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Finansiering av Mångfaldsbyrån Esmeralda 2019 - 2022 (KSN-2019-0950) §177 2019-05-29.</i></p>	Hållbarhet	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: Löpande följa upp målgruppens sociala situation och etableringsprocess samt att samordna de berörda förvaltningarnas arbete inom området, säkerställa att behov av tillfälliga åtgärder riktade till målgruppen beaktas i framtagande av handlingsplaner för snabbare etablering och jämställd integration respektive för psykisk hälsa, bevaka den långsiktiga kostnadsutvecklingen för kommunens åtaganden gentemot målgruppen, samordna arbetet med återsökning och fördelning av statliga ersättningar ur ett helhetsperspektiv samt säkerställa att målgruppens behov beaktas i framtagandet av Uppsala kommuns nya riktlinjer för bostadsförsörjning.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Utredning avseende gymnasielagen och ensamkommande (KSN-2019-1547) §113 2019-05-29.</i></p>	Hållbarhet	2020–2021

5. Uppsalas invånare ska ha bostad och arbete

Uppsala kommun möjliggör för ett ökat utbud av bostäder och arbetstillfällen som möter den förväntade befolkningsökningen. För att kunna dra nytta av möjligheterna när vi blir fler och förbättra den goda livsmiljön ska kommunen skapa förutsättningar för att det byggs 2000 till 3000 nya bostäder och skapas 2000 nya arbetsplatser årligen. Uppsala har en god blandning av verksamhetsmiljöer och en flexibel bostadsmarknad med mångfald i utbudet, i täta och blandade miljöer. Nya arbetsplatser har hög prioritet i planarbetet. Bostadsförmedlingen stärker kommunens attraktionskraft och underlättar för de bostadssökande. En ökad andel hyresrätter möjliggör för fler att skaffa eget boende. En väl fungerande arbetsmarknad bidrar till den attraktiva och trygga staden. I Uppsala ska alla bidra och fler invånare ska komma i arbete. Det betyder att alla som kan jobba ska jobba. I samverkan med bland andra universiteten utvecklas de kunskapsintensiva branscherna, vilket ger förutsättningar för utveckling av bygg-, service- och tjänstenärningar. Stöd och innovativa lösningar utvecklas för personer som står långt från arbetsmarknaden. Att tidigt lära sig svenska och ta steget in på arbetsmarknaden är vägen till en snabbare och bättre integration i det svenska samhället. Att ställa sociala krav i upphandling är ett sätt för kommunen att öka sysselsättningsgrad och social integration. Förutsättningar skapas för att fler personer med funktionsnedsättning ges möjlighet till arbete och sysselsättning.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 5.1: Tillsammans med näringslivets olika aktörer skapa förutsättningar för 2000 nya arbetstillfällen årligen. (KS)</p> <p><i>Med utgångspunkt i företagens och näringslivets behov identifiera prioriterade fokusområden och aktiviteter. Det övergripande målet är att skapa förutsättningar för 2 000 fler jobb per år. Åtgärder genomförs bland annat för att stödja de kunskapsintensiva branscherna och besöksnäringen. Näringslivsperspektivet ska beaktas i alla beslut tagna inom hela kommunkoncernen. Uppdraget är en del i genomförandet av näringslivsprogram, program för arbetsmarknadspolitik, handlingsplan Gottsunda/Valsätra och kulturpolitiskt program.</i></p>	Näringsliv och destination	2020–2022
<p>Uppdrag 5.2: Bidra till ökad tillgång på mark och lokaler i olika prisklasser och lägen för företag som behöver växa eller önskar etablera sig i Uppsala. (PBN och KS)</p> <p><i>Göra strategiska markförvärv efter en markförvärvsplan. Tillgängliggöra mark i olika geografiska lägen för olika verksamheter. Ta fram översiktlig redovisning över var byggbar mark för näringslivet finns. Uppdraget är en del i genomförandet av näringslivsprogram och översiktsplan.</i></p>	MEX	2020
<p>Uppdrag 5.4: Utveckla utbudet av bostäder för äldre på den ordinarie bostadsmarknaden, såsom seniorbostäder, trygghetsbostäder och moderna servicehus. (ÅLN, KS och PBN)</p> <p><i>Stimulera och planera för ökat byggande av seniorbostäder på den ordinarie bostadsmarknaden. I samarbete med berörda nämnder arbeta fram en bostad- och lokalförsörjningsplan som utgår från äldres behov av tryggt boende samt lokaler som möjliggör social samvaro. Uppdraget är en del i genomförandet av handlingsplan bostad för alla och handlingsplan äldrevänlig kommun.</i></p>	Fastighet	2020–2021
<p>Uppdrag 5.7: Öka tillgången till LSS-bostäder för att säkerställa att personer med beslut om bostad med särskild service enligt LSS får sina beslut verkställda. (KS, Uppsalahem och OSN)</p> <p><i>Inventera befintligt bestånd som grund för beslut om fortsatt arbete för att säkerställa att beslut om LSS verkställs.</i></p>	Fastighet	2020–2022
<p>Uppdrag 5.8: Starta ett nätverk för de större hyresvärdarna i Uppsala. (KS)</p> <p><i>Utreda möjligheter och förutsättningar för att starta ett nätverk för de större hyresvärdarna i Uppsala.</i></p>	Säkerhet och beredskap	2020

6. Uppsalas alla barn och elever ska klara sin utbildning, nå sin gymnasieexamen och utmanas i sitt lärande

utbildning av god kvalitet ger ökad kunskap för alla och är en av de viktigaste grunderna för välbefinnande, hälsa och jämlikhet. Utbildningen och lärandet ska utgå från evidens och beprövad erfarenhet. All utbildning ska främja och utveckla värderingar, kunskaper och färdigheter som bidrar till hållbar utveckling. En skola som kompenserar för olika förutsättningar och bakgrund, som bostadsområde och sociala förhållanden, är en förutsättning för ett jämlikt samhälle. En tillgänglig och flexibel vuxenutbildning bidrar till nyanländas integration och möjligheter på arbetsmarknaden. Modellen för skolval utvecklas för att kunna tillgodose önskemål i så hög utsträckning som möjligt och kommunala skolor och fristående skolor behandlas likvärdigt. Alla Uppsalas skolor ska vara framgångsrika och präglas av studiero, trygghet och fokus på kunskap.

Utbildningen ska ge barn och elever förutsättningar att minst nå kraven för godkända kunskapsmål och nå gymnasieexamen. För att lyckas ges elever förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning genom att deras utveckling och lärande stimuleras i en trygg miljö under hela utbildningskedjan, från förskola till gymnasium. Vi arbetar långsiktigt med att minska barngruppernas storlek i förskolan med målet att alla förskolor ska nå Skolverkets riktmärken. Varje barn ges rätt stöd för att klara av kunskapsmålen. Tidiga insatser i lågstadiet prioriteras. Förskola och skola ska ha tillräckliga kunskaper och resurser för att möta barn med särskilda behov. Elevhälsan bidrar till att den psykiska hälsan ökar. Oavsett ålder ges förutsättningar för ett livslångt lärande, ständig utveckling, god livskvalitet, minskade kunskapsklyftor och goda utbildningsresultat. Det ska finnas möjligheter till omskolning för att tillgodose arbetslivets och samhällets krav på ökad kompetens. Uppsala verkar för ett stärkt samarbete med Uppsalas båda universitet.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
Uppdrag 6.1: Utveckla verksamheten med förskolebussar och förbättra infrastruktur för målpunkterna och angränsningspunkter så att barn kan erbjudas mer utomhuspedagogik och vistelse i naturen. (UBN, KS, GSN, Skolfastigheter och Sport- och rekreationsfastigheter)	Fastighet	2020
<i>Genom att utveckla verksamheten för förskolebussar kan fler barn erbjudas förskoleplats samtidigt som förutsättningar för utevistelse och utomhuspedagogik stärks. Kommunstyrelsen bidrar genom att utveckla infrastruktur och minimera fysiska hinder avseende målpunkterna i samverkan med berörda nämnder.</i>		
Uppdrag 6.9: Utredda förutsättningar för större förskolegårdar där möjlighet finns för att möjliggöra ur- och skuravdelningar med bas på gården. (KS och UBN)	Fastighet	2020–2022
<i>Kommunstyrelsen stödjer utbildningsnämnden i arbetet med att utreda förutsättningar för större förskolegårdar som ett led i att utöka ur- och skurverksamheten.</i>		

7. Uppsala ska vara en äldrevänlig kommun och invånare med funktionsnedsättning ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet

Uppsalas invånare har möjlighet till ett aktivt liv. Invånare med funktionsnedsättning ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet. Uppsala ska vara en äldrevänlig kommun. Alla har rätten att bestämma över sitt liv och styra sin vardag. Stöd, vård och omsorg har god kvalitet och utformas utifrån individens behov och förutsättningar. Moderna hjälpmedel och digital teknik ska användas för att öka självständigheten och därmed upplevelsen av trygghet, frihet och tillgänglighet för invånare med funktionsnedsättning och deras anhöriga. Individens egna resurser tas till vara. Tidiga och förebyggande insatser prioriteras för att utjämna klyftorna. Grupper som har störst behov beaktas särskilt och skyddet för utsatta barn stärks.

Äldreomsorgen ska kännas trygg för Uppsalas äldre och deras anhöriga. Det ska finnas valfrihet för äldre att välja utförare av omsorg, samtidigt som kvaliteten alltid ska värnas. Kvaliteten inom äldreomsorgen ska stå i fokus, både i egen och i upphandlad verksamhet.

Tillgänglighetsskapande åtgärder i kommunens bostadsområden minskar behovet av särskilda boendeformer.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 7.3: Slutför förhandling med Region Uppsala för införande av ett lokalt Seniorkort för kollektivtrafik. (KS och ÄLN)</p> <p><i>Fortsätta samarbetet med regionen för att utveckla formerna för äldres resande med kollektivtrafik för att äldre ska kunna leva ett oberoende och aktivt liv. Kommunstyrelsen ska utforma och implementera den systematik och finansieringslösning som krävs för administration av seniorkorten. Uppdraget är en del av genomförandet av handlingsplan äldrevänlig kommun.</i></p>	Kansli	2020
<p>Uppdrag 7.5: Inled arbetet med att wi-fi blir norm på vård- och omsorgsboenden. (KS och ÄLN)</p> <p><i>Fortsätta arbetet med att wi-fi blir norm på vård- och omsorgsboenden för att minska det digitala utanförskapet.</i></p>	Fastighet	2020–2021
<p>Uppdrag 7.7: Arbeta för att överföra ansvar för färdtjänst till Region Uppsala. (KS och GSN)</p> <p><i>Fortsatt arbete utifrån slutsatserna i den utredning som genomförts i regionen för att färdtjänsten kan samordnas mellan regionen och de kommuner som så önskar.</i></p>	Kansli	2020–2021
<p>Uppdrag 7.8: Utredda möjligheten för personer med beviljad färdtjänst att åka gratis med kollektivtrafik. (KS och GSN)</p> <p><i>I samarbete med regionen undersöka möjligheten för personer med beviljad färdtjänst att åka gratis med kollektivtrafik.</i></p>	Kansli	2020
<p>Uppdrag 7.10: Etablera fler träffpunkter 65+ och seniorrestauranger och utveckla deras arbete med friskvårdsinfrastruktur, i synnerhet på landsbygden. (ÄLN, IFN, KS, Sport- och rekreationsfastigheter)</p> <p><i>Möjligheterna till etablering av fler träffpunkter och samnyttjande av friskvårdsinfrastruktur ska undersökas utifrån lokalförsörjningsplanerna. Kommunen ska i samarbete med andra samhällsaktörer möta äldres behov och preferenser vad gäller exempelvis tillgängliga och trygga utemiljöer, social gemenskap, fysisk aktivitet, möjlighet till engagemang och delaktighet, tillgängliga samhällstjänster och kommersiell service. Uppdraget är en del i genomförandet av handlingsplan äldrevänlig kommun.</i></p>	Strategisk planering	2020–2022

8. Uppsalas invånare, organisationer och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället

Kommunens verksamhet har mänskliga rättigheter, demokrati, jämställdhet och rättvisa som utgångspunkt. Uppsala kommun ska vara en föregångskommun där ett aktivt demokratiarbete leder till invånare som förstår hur de kan påverka och hur beslut fattas. Uppsalas invånare är delaktiga och har inflytande. Uppsalas invånare har åsikter och förslag om kommunens utveckling och är en resurs som ska tas till vara. Tekniska lösningar och strategiska kommunikationsval används för en innovativ, lyhörd och inkluderande medborgardialog. En aktiv dialog ska föras med fackförbund, företag, föreningsliv och civilsamhället. Kommunen verkar för ett ökat och mer jämlikt valdeltagande och stärker underrepresenterade gruppers förutsättningar till deltagande och inflytande. Särskild hänsyn ska tas till barns- och ungdomars perspektiv. Ett starkt civilsamhälle skapar mötesplatser där människor har möjlighet att aktivt delta i samhällslivet. Ett starkt partnerskap mellan flera aktörer bidrar till samhällsutvecklingen.

Kommunen kännetecknas av god service, tillgänglighet och effektivitet i alla kontakter med invånare, företag, organisationer och besökare. Verksamhetens kvalitet utvecklas kontinuerligt utifrån innovationer, omvärldsbevakning och ständiga förbättringar. Invånares, brukares och medarbetares erfarenheter och kompetens ska tas till vara i utveckling av verksamheten.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 8.1: Öka valdeltagande i områden och för grupper med lågt valdeltagande samt verka för ett mer jämlikt valdeltagande. (KS och VLN)</p> <p><i>Öka valdeltagandet bland grupper med lågt valdeltagande genom exempelvis ökad information och lättillgängligt språk. Under 2020 arbetar kommunstyrelsen med långsiktiga åtgärder kopplat till 2020 som temaår för mänskliga rättigheter inom områdena fred, demokrati och yttrandefrihet.</i></p>	Hållbarhet	2020–2022
<p>Uppdrag 8.2: Uppmärksamma 2020 som temaår för mänskliga rättigheter inom områdena fred, demokrati och yttrandefrihet.</p> <p><i>I samverkan med Region Uppsala, Uppsala universitet, länsstyrelsen, föreningar, näringsliv och andra samarbetspartners driva ett utvecklingsarbete som syftar till att Uppsala utnämns till Mänskliga rättigheter-kommun samt genomföra värdskapet för Mänskliga rättigheter-dagarna år 2020. Tillse att evenemang bär perspektivet mänskliga rättigheter och ta fram en kommunikativ plattform för att synliggöra olika aktörers lovande exempel på praktiskt arbete för mänskliga rättigheter. Genomföra olika kunskaphöjande insatser. Uppdraget är en del av genomförandet av handlingsplan barn- och ungdomspolitik och handlingsplan mänskliga rättigheter.</i></p>	Hållbarhet	2020–2021
<p>Uppdrag 8.3: Utveckla och samordna kommunens synpunktshandling, bland annat med att förbättra e-tjänster och digitala lösningar med medborgaren i fokus, i syfte systematisera förbättringsarbete och stärka förmågan till verksamhetsutveckling. (KS)</p> <p><i>Det ska vara lätt för alla som lever, verkar och vistas i Uppsala att lämna synpunkter, klagomål och ställa frågor. Därför säkerställs en gemensam första ingång för synpunkter och felanmälan. För att inlämnade synpunkter ska leda till verksamhetsutveckling i högre utsträckning än tidigare utvecklas en systematik för att göra samlade bedömningar underlag för ständiga förbättringar.</i></p>	Kvalitet och planering	2020
<p>Uppdrag 8.4: Arbeta med att öka medborgarnas möjlighet till påverkan genom att ha dialog med fler medborgargrupper och utveckla former för att genomföra medborgardialog på fler språk än svenska.</p> <p><i>I Uppsala har alla som bor och verkar möjlighet till insyn och delaktighet i kommunens utveckling. Uppsala kommun ska vara en föregångskommun där ett aktivt demokratiarbete leder till invånare som förstår hur de kan påverka och hur beslut fattas. Kommunen behöver kommunicera de sätt som idag finns att påverka</i></p>	Kommunikation	2020–2022

Kommunstyrelsens verksamhetsplan

Ansvarig Tidplan

inom den representativa demokratin samt utveckla nya sätt för invånare att påverka den lokala demokratin. Kraven ökar på öppenhet, insyn och att kunna påverka den kommunala verksamheten och utvecklingen av Uppsala kommun som geografisk plats. Uppsalas invånare har åsikter och förslag om kommunens utveckling och är en resurs som ska tas till vara. En aktiv dialog ska föras med fackförbund, företag, föreningsliv och civilsamhället. Uppsalas invånare ska vara delaktiga och ha inflytande. Kommunens förmåga att säkra öppenhet och insyn ska stärkas. Medborgares möjlighet till delaktighet ska förbättras genom att dialoger förs på fler språk och fler grupper. Bland annat ska strukturer för att tillvarata barn och ungas kompetens och engagemang skapas. Arbete pågår för att ge lokal service och möjlighet till inflytande i beslut som rör närmiljö för boende på landsbygden. Uppdraget är en del av genomförandet av handlingsplanerna för trygghet och säkerhet, överenskommelsen med föreningslivet, Gottsunda/Valsätra, kulturpolitiskt program, barn- och ungdomspolitiskt program, landsbygdsprogram samt idrotts- och fritidspolitiskt program.

Uppdrag 8.6: Förbättra företagets villkor i Uppsala med
möjlighet till enklare kontakter, ökad ömsesidig förståelse och
snabbare handläggning. (KS, GSN och PBN) Näringsliv och destination 2020

Företagsservice vid myndighetsutövning och i all övrig kontakt med näringslivet ska förbättras. Bland annat ska information till näringslivet utvecklas med utgångspunkt i företagarnas behov. Samverkan i kommunen kring näringslivsfrågor ska öka för att kunna erbjuda effektiv service.

Kvarvarande uppdrag från 2019: Förenkla administration och
ansökning av föreningsstöd. (KS) Hållbarhet 2020

Kommunen ska skapa förutsättningar för tydlig och förenklad kontakt med föreningslivet. Det ska uppnås bland annat genom att skapa systematik genom tydliga styrdokument för samverkan inom kommunen kring bidragsbedömningar och lokalbokningar. En översyn av hur kommunen kan vara medsökande när föreningar söker stöd hos andra instanser ska genomföras.

Kvarvarande uppdrag från 2019: Ta fram en
informationshanteringsplan som utifrån verksamheternas
processer stödjer en effektiv, rättssäker och digital
informationshantering. Kansli 2020

Besluta om en informationshanteringsplan utifrån iKLASSA för att säkerställa kvalitetssäkrad hantering av kommunstyrelsens information.

Nämndmål N8.1: Kommunen kännetecknas av hög service,
tillgänglighet och effektivitet. Kommunikation 2020–2021

Kommunen möter ökade behov och förväntningar på service från brukare, näringsliv, besökare, medborgare och civilsamhälle. För att klara det ökade behovet behöver kommunen höja sin effektivitet. Verksamheten behöver utvecklas så att det är lätt för medborgare, företag och organisationer att komma i kontakt och föra dialog med rätt instans. Servicenivåerna som organisationen lever upp till ligger i nivå med de förväntningar som finns i omvärlden. Verksamhetens kvalitet utvecklas kontinuerligt utifrån nyskapande, omvärldsbevakning och ständiga förbättringar. Medarbetare kan påverka verksamheten genom ett systematiskt arbete med ständiga förbättringar. När det gäller verksamhetsutveckling och förbättringsarbete ska metoderna på motsvarande sätt säkra att relevanta analyser av olika målgruppers behov genomförs för att motverka diskriminering och orättvis fördelning av kommunens resurser. För att de som möter kommunen ska uppleva hög service och tillgänglighet ska ett kommungemensamt servicelöfte tas fram och arbete med att öka tillgängligheten till offentliga lokaler ska genomföras. Uppdraget är en del av genomförandet av program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Tillkommande KF-uppdrag: Revidera strategisk plan för IT-
utveckling och digitalisering enligt förslag i bilaga 13 och i
samband med revideringen byta namn på planen till program
för digitalisering. IT 2020

Beslutspunkten ingick i: Uppföljning av program och planer 2018 (KSN-2018-3089) §30 2019-01-28.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Tillkommande KF-uppdrag: Fatta nödvändiga beslut för övergång till en digital arkivering.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i: Övergång till digital arkivering. (KSN-2019-0944) §83 2019-05-27.</i></p>	Kansli	2020
<p>Tillkommande KS-uppdrag: Ta fram en vägledning för tillämpning av medborgarbudget utifrån den föreslagna riktlinjen.</p> <p><i>Beslutspunkten ingick i Riktlinjer för medborgarbudget (KSN-2017-1599) vid kommunstyrelsens sammanträde 2018-05-30.</i></p>	Social hållbarhet	2020
Kommunövergripande styrning	Ansvarig	Tidplan
<p>Förvaltningsmål F8.1 Utveckla arbetssätt, ledarskap och teknik för att stödja utvecklingen av en modern effektiv och digital arbetsplats.</p> <p><i>Identifiera önskade ledarbeteenden och ta fram en plan för aktivering av ledarbeteenden. Se över avtal och arbetssätt för att anpassa arbetstid och arbetsformer till ett förändrat arbetsliv. Införa funktioner för samarbete, lagring och delning av information för hela organisationen (digitala arbetsytor). Införa en juridiskt hållbar lösning för e-underskrifter i kommunkoncernen. Rusta verksamheten med ändamålsenlig teknik, arbetssätt och kompetens. För Stadshus 2021: utreda digital posthantering samt utveckla säkerhet och rutiner för in- och utpassage, förflyttning mellan zoner, mottagande av besök med mera.</i></p>	HR, IT, Kvalitet och planering, Kommunikation, Kansli, Fastighet, Gemensam service	2020–2022
<p>Förvaltningsmål F8.2 Utveckla ett samordnat och sammanhållet stöd till kommunkoncernen för att stärka arbetet med förändringsledning, nyskapande och ständiga förbättringar.</p> <p><i>Skapa förutsättningar för kommunkoncern att öka takten i utvecklingsarbetet utifrån prioriterade behov. Utveckla kompetens och stöd i förändringsledning. Öka förståelsen för systematisk processutveckling och för hur man kan använda tjänstedesign i verksamhetsutveckling för att fånga medborgarnas behov och förväntningar.</i></p>	Kvalitet och planering, HR, Näringsliv och destination, IT	2020–2021
<p>Förvaltningsmål F8.3 Utveckla kommunledningskontorets verksamhetsnära stöd i syfte att mer samordnat stödja förvaltningarna.</p> <p><i>Utifrån förvaltningens behov koordinera kommunledningskontorets resurser så att det stödjer förvaltningen på bästa sätt ur ett helhetsperspektiv. Utveckla arbetssätt som gör att medarbetarna som jobbar i matris kan ge stöd till förvaltningen på ett enhetligt sätt och samtidigt utveckla sin profession och sin roll.</i></p>	Stabsdirektör	2020
<p>Förvaltningsmål F8.4 Utveckla stöd och styrning av större utvecklingsprojekt för ökad samordning och verksamhetsnytta.</p> <p><i>Etablera ett portföljkontor i syfte att samordna och prioritera utvecklingsinitiativ. Utveckla projektmodellen kopplat mot portföljkontoret för att öka nyttan med utvecklingsinsatser som genomförs i projektform.</i></p>	IT, Kvalitet och planering	2020
<p>Förvaltningsmål F8.5 Utveckla kommunens förvaltningsmodell inom IT (PM3) för att säkerställa en effektiv förvaltning med fokus på verksamhetsnytta.</p>	IT	2020

Kommunövergripande styrning

Ansvarig Tidplan

Utveckla förvaltningsmodellen inom IT (PM3). Alla förvaltningsobjekt ska vara beskrivna och roller besatta med ett tydligt ansvarstagande i linje- och förvaltningsorganisation.

Förvaltningsmål F8.6 Utveckla stödet för en väl fungerande internkommunikation för kommunens chefer och medarbetare.

Kommunikation

2020

Ta fram kravspecifikation för nytt intranät. Stödja utvecklingen av den kommunikativa organisationen och möjliggöra det digitala arbetssättet.

Förvaltningsmål F8.7 Säkerställa en enkel och rättssäker beredningsprocess som är tydlig, välkänd och efterföljs. Införa ett digitalt handläggarstöd och en digital process för nämndhandlingar.

Kansli

2020

Definiera och kommunicera beredningsprocess på relevant sätt till respektive målgrupp: förvaltningar, förtroendevalda och allmänhet. Införa ett digitalt handläggarstöd (DHS) för samtliga nämnder och vissa bolagsstyrelser. Det nya systemet ska förbättra ärendeberedningsprocessen och bidra till effektivare samarbete mellan handläggare och politik. Den digitala processen för nämndhandlingar ska vidareutvecklas.

Förvaltningsmål F8.8 Införa e-arkiv som gör arkiverad information långsiktigt tillgänglig och användbar.

Kansli

2020–
2022

Med hjälp av e-arkiv får kommunens verksamheter, och därmed även allmänheten, tillgång till lagrad information på ett rättssäkert och tillförlitligt sätt. Arkiverad information görs långsiktigt tillgänglig och användbar genom till exempel fritextsökningar och kartor eller som öppna data.

Förvaltningsmål F8.9 Ge stöd till nämndernas arbete med informationshanteringsplaner och därmed bidra till en kvalitativ, digital och rättssäker informationsförvaltning.

Kansli

2020–
2021

Samtliga nämnder ska ta fram informationshanteringsplaner under ledning av kommunledningskontoret. Arbetet ska leda till kvalitetssäkring samt digital och rättssäker informationsförvaltning.

Förvaltningsmål F8.10 Utveckla kommunens webbsida för att på ett bättre sätt möta medborgares och företags olika behov.

Kommunikation

2020

Införa en ny version av uppsala.se där uppsala växer, näringsliv och eventuellt vård- och omsorgswebben är integrerade. Förändringen ska bidra till förbättrad medborgarservice för medborgare, näringsliv, etablerare och potentiella medarbetare.

Förvaltningsmål F8.11 Stärka kommunens fokus på företagsservice och möjliggöra en mer samordnad hantering av företagets kontakter med kommunen.

Diskussion pågår

2020–
2022

Öka förståelsen om betydelsen av kommunens företagsservice för att skapa ett gott företagsklimat. Utreda möjligheten att införa ett kundstödssystem för att möjliggöra ett gott bemötande, hög tillgänglighet och förbättrad service till företag och organisationer.

Förvaltningsmål F8.12 Öka samverkan med omgivande samhället kring kommunens utmaningar.

Näringsliv och destination

2020

Öka samverkan mellan förvaltningar och bolag med externa aktörer för att lösa gemensamma komplexa utmaningar.

Förvaltningsmål F8.13 Samordna kommunens arbete med samhällsanalyser och organisationsövergripande analyser.

Kvalitet och planering

2020

Skapa en översikt över relevanta analyser med korta sammanfattningar av innehållet. Identifiera områden som lider brist på analyser.

Kommunövergripande styrning	Ansvarig	Tidplan
-----------------------------	----------	---------

Förvaltningsmål F8.14 Utveckla kommunens leverantörsstyrning inom IT för att säkerställa god utväxling av befintliga avtal och för att främja utveckling och nyskapande utifrån partnerskapsstrategi.	IT	2020–2021
---	----	-----------

Utvecklad leverantörsstyrning, utveckling och innovation utifrån partnerskapsstrategi för IT- leverantörer. Pröva hur partnerskap ska bedrivas i praktiken, och utvärdera de faktiska resultaten under ordnade former. Se över samtliga leverantörsavtal och utpekade avtalsförvaltare inom IT i syfte att stärka leverantörsstyrning, ge ökad leverans och kostnadsbesparingar.

Kommunledningskontorets egen utveckling	Ansvarig	Tidplan
---	----------	---------

Förvaltningsmål F8.15 Vidareutveckla enade arbetssätt och enad styrning som ETT kommunledningskontor.	Alla	2020
---	------	------

Vidareutveckla ett gemensamt ledningssystem för kommunledningskontoret med tydliga arbetssätt, rutiner och processer. Öka förmågan till samarbete genom kompetenslyft och utvecklade samarbetsformer. Utveckla internkommunikationen för att öka kunskapen om varandras verksamheter och synliggöra samverkansmöjligheter. Införa gemensam introduktion för nyanställda medarbetare för att bidra till ett gott mottagande och ökad förståelse för det gemensamma uppdraget. Säkerställa en gemensam grund på kommunledningskontoret för hållbarhetsarbete med helhetsperspektiv och kommunicera detta inom organisationen. Tydliggöra och vidareutveckla ledningsstrukturen inom kommunledningskontoret.

Förvaltningsmål F8.16 Rusta kommunledningskontoret inför Stadshus 2021 med ändamålsenlig teknik, arbetssätt och kompetens.	Alla	2020–2021
--	------	-----------

Samordna insatser på kommunledningskontoret och kommunicera dem på ett sätt som ökar förmågan till att arbeta aktivitetsbaserat utifrån förvaltningsmål F8.1.

9. Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala

Kommunen ska som attraktiv arbetsgivare utveckla ett inkluderande och normkritiskt förhållningssätt. Uppsala ska vara en föregångskommun vad gäller att anställa personer med funktionsnedsättning. Kommunen har ledare som fungerar som kulturbärare i förbättring, förändring och medskapande. Kommunen har medarbetare med rätt kompetens att möta invånare, företag, organisationer och besökare. Ett aktivt arbete för ett jämställt och hållbart arbetsliv där god social och organisatorisk arbetsmiljö kombineras med bra villkor och utvecklingsmöjligheter lägger grunden till förmågan att både attrahera och behålla medarbetare. I Uppsala gäller lika lön för lika arbete och alla medarbetare har rätt till heltid. I arbetet med kommunens upphandlingar ska de fackliga organisationerna och näringslivsorganisationer involveras för att värna schyssta arbetsvillkor och sund konkurrens.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 9.1: Stärka den strategiska och operativa kompetensförsörjningen för kommunen som arbetsgivare med fokus på bristyrken. (KS och AMN)</p> <p><i>Kommunen ska arbeta metodiskt med kompetensförsörjning och ha fokus på bristyrken. Systematik för kompetensförsörjning och kompetensplanering ska utarbetas. I egenskap av den största arbetsgivaren i regionen ska kommunen vara en förebild när det gäller att skapa en inkluderande arbetsmarknad. Det handlar att erbjuda praktikplatser och anställning för grupper som står utanför den ordinarie arbetsmarknaden, erbjuda traineeprogram och att underlätta kontakter mellan till exempel studenter och näringsliv. Genom att kvalitetssäkra styrning för intern rörlighet och karriärväxling ska andel externa utköp ska minska och den interna rörligheten ska öka.</i></p>	HR	2020–2022
<p>Uppdrag 9.2: Förbättra kompetensförsörjningen inom förskola och fritidshemmen genom fortbildning, utvecklingsmöjligheter och karriärbytpår för medarbetare. (KS, UBN och AMN)</p> <p><i>Stödja utbildningsnämnden i det strategiska och taktiska arbetet med kompetensförsörjningen inom förskolan. Goda exempel ska omhändertas för spridning till andra verksamheter.</i></p>	HR	2020
<p>Uppdrag 9.3: I högre utsträckning erbjuda vikarier inom kommunens verksamhet utbildning och validering för att kunna få fast tjänst. (KS)</p> <p><i>Ta fram former för och erbjuda stöd för att validera kompetens i syfte att i större utsträckning kunna erbjuda tillsvidareanställning.</i></p>	HR	2020
<p>Uppdrag 9.5: Intensifiera arbetet med att åtgärda strukturella skillnader på grund av kön.</p> <p><i>Öka förmågan att systematiskt identifiera och förändra organisatoriska och sociala strukturer på arbetsplatsen som osakligt kan missgynna kvinnor eller män genom att skapa metodik för att kartlägga skillnader i organisatoriska och sociala förutsättningar som grundar sig på könstillhörighet.</i></p>	HR	2020
<p>Uppdrag 9.6: Minska sjukfrånvaro genom att stärka arbetet med hälsofrämjande arbetssätt och hållbar arbetsmiljö. (KS)</p> <p><i>Bedriva systematiskt arbete utifrån i ett långsiktigt åtgärdsprogram, och fullfölja och utvärdera pågående projekt som syftar till att minska sjukfrånvaron i verksamheter med hög frånvaro.</i></p>	HR	2020
<p>Uppdrag 9.8: Möjliggöra för fler deltidsbrandmän (RIB) bland kommunens medarbetare.</p> <p><i>Genom att erbjuda tydliga förutsättningar och möjlighet att kombinera RIB och annan anställning kan fler arbeta som deltidsbrandmän. Det sker bland annat genom att etablera samrekrytering på geografiska platser där det är aktuellt att kombinera RIB med annan funktion.</i></p>	HR	2020–2021

Kommunstyrelsens verksamhetsplan	Ansvarig	Tidplan
<p>Uppdrag 9.9: Upprätta ett riktmärke över hur många medarbetare varje chef har. (KS)</p> <p><i>En rimlig omfattning på chefers uppdrag är avgörande för att chefer ska uppleva att de har ett hållbart, utvecklande och attraktivt uppdrag. Chefs- och ledaruppdraget ska konkretiseras vad gäller ansvar, omfattning, mandat och villkor. Styrning ska utarbetas för att säkerställa rätt förutsättningar för ledarskap.</i></p>	HR	2020
<p>Nämndmål N9.1: Kommunen ska ha ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv.</p> <p><i>Chefer och medarbetare ska uppmuntras till en hälsosam livsstil. Kommunens arbetsmiljöarbete ska i första hand vara hälsofrämjande och förebyggande. Antalet medarbetare med upprepade korttidssjukfrånvaro ska minska. Systematik och väl fungerande rutiner är en garant för att kommunen ska kunna säkerställa en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö för alla chefer och medarbetare. God organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö utvecklas genom en löpande dialog mellan chefer och medarbetare. Alla medarbetare är medledare när det kommer till sin egen arbetsmiljö och arbetssituation. Medledarskap står för det ansvar för arbetsmiljö och arbetssituation som varje medarbetare, oavsett roll, har. Nämnder och förvaltningar ska regelbundet följa upp arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i verksamheten, och säkerställa att en returnering av arbetsmiljöuppgifter kan hanteras på ett bra sätt. Kommunstyrelsen har en särskild tillsynsplikt för kommunens arbetsmiljö. Därför kommer kommunstyrelsen särskilt följa upprepade korttidssjukfrånvaro, hållbart medarbetarengagemang samt arbetsskador på kommunövergripande nivå under perioden. Genomförandet bidrar även till målluppfyllelse för handlingsplan äldrevänlig kommun.</i></p>	HR	2020–2021
<p>Nämndmål N9.2: Kommunen ska ha ett kulturbärande ledar- och medarbetarskap, som möjliggör verksamhetsutveckling och medledarskap.</p> <p><i>I en utmanande omvärld med stort förändringstryck och höga förväntningar från kommuninnevånare, organisationer, näringsliv och besökare har kommunkoncernens chefer ett komplext uppdrag. Ledarskapet ska stimulera medarbetare till medskapande och chefen ska tillsammans med sina medarbetare förändringsleda, driva förbättringsarbete och skapa förutsättningar för verksamhetsutveckling. Kommunkoncernens värdegrund är den gemensamma utgångspunkten för både chefer och medarbetare i arbetet med förändring, förbättring och utveckling. Kommunen ska arbeta långsiktigt och strukturerat med chefs- och ledarutveckling och ha tydliga processer för ersättarplanering, rekrytering och karriäromställning för chefer och ledare. Introduktionen av nya chefer ska ha hög kvalitet och alltid övergå i en individuell utvecklingsplan.</i></p>	HR	2020–2021
<p>Tillkommande KS-uppdrag: Vidareutveckla arbetsplatsträffarna (APT) tillsammans med samtliga fackförbund med fokus på utbildningsförvaltningens verksamheter.</p> <p><i>Beslutspunkterna ingick i Förhandling om nytt samverkansavtal för ökat medarbetarinflytande (KSN-2018-3483) § 13 vid kommunstyrelsens sammanträde 2018-12-12.</i></p>	HR	2020

Kommunövergripande styrning	Ansvarig	Tidplan
<p>Förvaltningsmål F9.1 Etablera förutsättningar och förmåga att producera, administrera och genomföra e-utbildning i högre utsträckning.</p> <p><i>Förmåga till effektiv, flexibel och kontinuerlig kompetensutveckling i alla verksamheter. E-utbildning blir ett inslag i vår förmåga att välja olika pedagogiska format, baserat på lärmål som ska nås.</i></p>	HR	2020–2022
<p>Förvaltningsmål F9.2 Uppdatera kommunkoncernens administrativa HR-processer och säkerställa en förmåga till</p>	HR	2020–2021

Kommunövergripande styrning

Ansvarig

Tidplan

långsiktigt hållbar informationshantering, support och processförvaltning.

Uppdatera koncernens processer för löneadministration, personaladministration och bemanningsplanering inför systembyte och säkerställa en god förmåga till långsiktigt hållbar informationshantering, support och processförvaltning.

Förvaltningsmål F9.3 Utveckla kompetens och metoder för personalekonomiska beräkningar och analyser, framförallt kopplat till bemanningsplanering samt hälsofrämjande insatser.

HR

2020

Utveckla kompetens och metoder för personalekonomi kopplat till bemanningsplanering samt hälsofrämjande insatser.

Förvaltningsmål F9.4 Stärk bilden av Uppsala kommun som en modern, effektiv och digital arbetsgivare.

HR

2020

Utveckla "Karriärsidor" för vår synlighet som arbetsgivare på uppsala.se.

Kommunledningskontorets egen utveckling

Ansvarig

Tidplan

Förvaltningsmål F9.6 Säkerställa ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv inom kommunledningskontoret.

HR

2020–
2021

Utveckla en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö genom löpande dialog mellan chefer och medarbetare. Säkerställa att chefsuppdraget är hållbart och tydligt vad gäller ansvar, mandat och villkor.

Förvaltningsmål F9.7 Utveckla ett kulturbärande ledar- och medarbetarskap, som möjliggör verksamhetsutveckling och medledarskap.

Alla

2020–
2021

Ge möjlighet till dialogträning med fokus på gruppdialogen.

Budget 2020

Kommunledning omfattar styrning, ledning och samordning av kommunens verksamhet och ekonomi. Det omfattar nämndens uppsiktsplikt och ansvar för strategiska politiska områden så som social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Kommunledning ansvarar också för bland annat IT, arbetsgivarfrågor, arkivfrågor, kris och beredskap och gemensam service inom områdena måltid, städ, transporter och kundservice. Från och med budget 2020 har fastighetsverksamheten och lokalförsörjning övergått från stadsbyggnad till kommunledning.

Kommunledningskontorets driftbudget utgår från Mål & budget och budget är i balans Inom kommunledning uppgår kostnaderna till 3 354 miljoner kronor. Dessa finansieras med kommunbidrag om 405 miljoner kronor, taxor, avgifter, övriga intäkter och fördelning på 2 949 miljoner kronor. De övriga intäkterna består främst av hyresintäkter och intäkter för gemensam service. Fördelning avser ersättning för bland annat verksamhetsnära stöd från staber och avdelningar, kommungemensamma processer som till exempel IT, lönehantering och redovisning, samt ersättning för arbetsplatser.

Kommunledningskontoret 2020				
Belopp i miljoner kronor	Årsarbetare netto	Kostnader	Kommunbidrag	Övrig finansiering
KLK - ledning	2	26	405	2 949
Staber	638	2 467		
Ledning	1	5		
Ekonomi	111	100		
Kommunikation	92	85		
HR inklusive personalorganisation	124	121		
Upphandling	27	24		
IT	172	430		
Fastighet	111	1 704		
Kansli, strategi och planering	147	294		
Ledning	1	5		
Kvalitet och planering	23	24		
Hållbarhet Social & Ekologisk	29	48		
KS - avgifter & bidrag	0	47		
Säkerhet och beredskap	14	64		
Kansli	67	59		
Kansli, politik	14	48		
Gemensam service	653	518		
Ledning	6	5		
Avdelning service	72	102		
Avdelning måltidsservice	358	304		
Avdelning städservice	217	107		
Näringsliv och destination	13	48		
Ledning	1	3		
Näringsliv, etablering	9	38		
Näringsliv, utveckling	4	7		
Kommunledningskontoret 2020	1 453	3 354	405	2 949

I kommunledningskontorets budget för 2020 finns riktade satsningar från Mål och budget på ungefär 40 miljoner kronor, bland annat med syfte att öka takten i kommunens digitalisering. Vidare finns satsningar för att ytterligare stärka den sociala hållbarheten med fokus på trygghet och säkerhet framför allt i Gottsunda och Valsätra,

men även i Gränby, Sävja och Stenhagen. Satsningar är också riktade till tech-sektorn i ett led att stärka möjligheter till företagande och innovation. Ytterligare ett område är satsningar för Uppsala som evenemangstad. Där riktas resurser bland annat till anpassning av arenor och idrottsarrangemang som O-ringen och innebandy-VM. Fastighetsverksamheten har en riktad satsning för utredningsuppdrag kopplade till strategiska lokalförsörjning.

Investeringar

Kommunledningskontorets investeringsram uppgår till 212 miljoner kronor. Till det tillkommer pågående investeringar där medel ska överföras från 2019 vilket fastställs i samband med bokslut för 2019.

Kommunledningskontoret - investeringsmedel 2020	
Belopp i miljoner kronor	Budget 2020
Fastighetsförvärv	5
Fastighetsunderhåll	72
Inventarier, intendentur	2
Inventarier stadshus 2020	35
IT	95
Övrigt	3
Pågående, överföring av ram från 2019	Fastställs senare
Total budget	212

Fastighetsverksamhetens investeringsram har höjts på grund av ökade behov av underhållsinvesteringar inte minst inom Ulleråker och Hammarskog. Inom fastighetsverksamheten förväntas en ökad andel av inventarieinköpen för Stadshusprojektet, falla ut redan under 2020 i stället för 2021. Ökningen motsvaras av minskade investeringsbehov inom IT-verksamheten.

Risker

En risk är en osäkerhetsfaktor som kan påverka möjligheterna att uppnå kommunstyrelsens mål. I riskanalysen identifieras och värderas risker och åtgärder tas fram för hur högt värderade risker ska hanteras. Åtgärder hanteras antingen i verksamhetsplanen eller internkontrollplanen. Risker har identifierats inom följande områden kopplat till den politiska och kommunövergripande styrningen:

- Ekonomisk sårbarhet
- Hinder för att nå tillväxtmålen
- Hot mot säkerheten
- Hot mot demokratin
- Otrygghet och segregation
- Otillräcklig miljö- och klimatsomställning
- Felaktig, otillräcklig information
- Svår digitaliseringsutmaning
- Framtida kompetensbrist
- Ineffektiv styrning
- Svag leverantörssamverkan
- Lokalförsörjningen möter inte behoven
- Förekomst av fel och oegentligheter

En beskrivning av riskerna inom riskområdena ovan finns i kommunstyrelsens verksamhetsplan bilaga 1.

Följande riskområden har identifierats kopplat till intern styrning och utveckling av kommunledningskontoret som egen förvaltning.

Behov av samverkan

Kommunövergripande och överlappande uppdrag samordnas i för liten utsträckning. Det gör att åtgärder och tidplaner inte stödjer varandra. Risk finns för dubbelarbete eller att synergier uteblir. Ett strukturerat arbetssätt för att fånga och säkerställa olika perspektiv behöver utvecklas. Bristande kunskap om varandras roller och arbetsformer försvårar samverkan. Koordinering och samarbete behöver utvecklas för en gemensam prioritering och ett samlat stöd från kommunledningskontoret.

Ineffektiv styrning

Styrningen i kommunen är omfattande. Det leder till styrträngsel och risk för att framtagna styrdokument inte får fullt genomslag. Resursfördelning anpassas inte fullt ut till planerad verksamhet. Det gör att befintliga resurser inte alltid räcker till för att genomföra det som är planerat. Om indikatorerna inte mäter rätt sak eller inte används för att analysera utvecklingen finns risk för att fel saker prioriteras och att viktiga politiska beslut inte får fullt genomslag.

Brister i arbetsformer

Ett osäkert politiskt läge skapar oförutsägbarhet i ärendeberedningen och inarbetade arbetssätt kan behöva omprövas för att säkerställa rättssäkerhet och kvalitet. Tidspress gör att det saknas tid för utveckling och att det blir svårt att attrahera och behålla medarbetare. Där en verksamhets grunduppdrag inte är väl definierat är det svårt att planera resurser för att ta omhand politiska uppdrag. Ansvarsfördelningen inom kommunledningskontoret och kommunen är ibland otydlig.

Risker vid digitaliseringen

På grund av att flera nya IT-lösningar behöver införas parallellt blir det svårt att få loss nyckelresurser och skapa utrymme för införandena i kärnverksamheten. På grund av att kommunens förvaltningsmodell (PM3) inte implementeras fullt ut fungerar inte kommunens styrning, samverkan och förankring inom IT. Om det förekommer okunskap kring lagstiftning och bristande analys inför digitalisering finns en risk för att digitaliseringen leder till att kommunen inte följer lagstiftning.

Lokalbehov Stadsarkivet

Nuvarande lokal för Stadsarkivet klarar inte en stor översvämning eller kraftigt regn. Lokalerna klarar inte heller att hålla rätt temperatur vid långvarig värme. Risk finns att arkivmaterial går förlorat på grund av översvämning eller nya typer av skadedjur.

Uppföljning

Uppföljning av kommunledningskontorets verksamhetsplan görs i samband med apriluppföljning, delårsbokslut per augusti samt vid årsbokslut. Uppföljningen kommer att följa den uppföljningsplan som är en bilaga till kommunstyrelsens verksamhetsplan.

Indikatorer och nyckeltal

I Mål och budget 2020–2022 finns indikatorer kopplade till inriktningsmålen. I kommunstyrelsens verksamhetsplan beskrivs vilka indikatorer och kompletterande nyckeltal som gäller för kommunstyrelsen. Kommunledningskontoret väljer för egen del att följa ett urval av nyckeltal enligt tabellen nedan.

Nyckeltal	Uppföljning	Syfte
Resultat per stab och avdelning, med kommentarer från cheferna.	Månadsvis	På sikt ska uppföljning av nyckeltalet samt vidtagna åtgärder leda till bättre budgetar och prognoser genom att cheferna får koll på bland annat kostnader, intäkter och periodiseringar.
Verksamhetskostnader, personalkostnader samt övriga kostnader.	Månadsvis	Genom att det framgår vilka kostnader som snabbare och i högre grad kan påverkas under pågående budgetår ska nyckeltalets gruppering av kostnader underlätta vid val av kostnadseffektiverande åtgärder
Utveckling av verksamheten	Tertial	Resultat och effekt av avdelningar och stabers genomförande av kommunledningskontorets förvaltningsmål.
Antal årsarbetare	Månadsvis	Nyckeltalet används för att följa målsättningen om en effektiv verksamhet.
Sjukfrånvaro	Månadsvis	Nyckeltalet används för att följa målsättningen om en hälsofrämjande arbetsmiljö.
Årsarbetstidssaldon	Tertial	Uppföljning görs av avvikelser samt vidtagna åtgärder.
Kompetensförsörjning	Månadsvis	Genom en standardiserad månadsrapportering på enhetsnivå kring rekrytering, uppsägning och pensionering som fångar nuläge och nära framtid möjliggörs samordning av rekryteringar vilket i sin tur ger förutsättningar för effektivisering och intern rörlighet.

§ 6

Kommunrevisionens granskning av rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen USAB-2019-00064

Beslut

Styrelsen för Uppsala Stadshus AB beslutar

1. **att** kommunrevisionens granskningsrapport anmäls till kommunstyrelsen.

Beslutsgång

Ordförande ställer föreliggande förslag mot avslag och finner att styrelsen bifaller detsamma.

Sammanfattning

Kommunrevisionen har under 2019 genomfört en granskning av rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen. Kommunrevisionens biträde, KPMG, har sammanställt bolagens svar och överlämnat en granskningsrapport till samtliga bolag i stadshuskoncernen (bilaga 1) för kännedom.

Granskningen visar att det i flera av bolagen finns ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor. I ett antal bolag anser de dock att rutinerna bör stärkas.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 20 januari 2020
- Bilaga 1, Kommunrevisionens granskningsrapport ”Rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen”

Uppsala Stadshus AB
Tjänsteskrivelse till Uppsala Stadshus AB

Datum:
2020-01-20

Diarienummer:
USAB-2019-00064

Handläggare:
Eva Hermansson Flodin

Kommunrevisionens granskning av rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen

Förslag till beslut

Styrelsen för Uppsala Stadshus AB beslutar

1. **att** kommunrevisionens granskningsrapport anmäls till kommunstyrelsen.

Ärendet

Kommunrevisionen har under 2019 genomfört en granskning av rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen. Kommunrevisionens biträde, KPMG, har sammanställt bolagens svar och överlämnat en granskningsrapport till samtliga bolag i stadshuskoncernen (bilaga 1) för kännedom.

Granskningen visar att det i flera av bolagen finns ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor. I ett antal bolag anser de dock att rutinerna bör stärkas.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret.

Perspektiven för näringsliv, barn och unga samt jämställdhet bedöms inte vara relevanta med föreliggande förslag till beslut.

Föredragning

Regler kring bisysslor finns i 3 kap. 8 § Allmänna bestämmelser ("AB") och 7-7c §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning ("LOA"). Arbetsgivaren har normalt inget inflytande eller intresse av vad de anställda gör på sin fritid. Det finns dock begränsningar i rätten att utöva bisysslor, exempelvis för att anställda inte av arbetsmiljöskäl ska arbeta för mycket eller för att medarbetare inte ska inneha konkurrerande eller

förtroendeskadliga bisysslor. En offentlig arbetsgivare bör därför ha en god intern kontroll av medarbetares bisysslor. Uppsala kommun har en riktlinje för bisyssla med syfte att tydliggöra och sammanfatta vad som gäller för att följa de regler som finns kring bisysslor.

Kommunrevisionen har under 2019 granskat rutinerna kring bisysslor i de kommunala bolagen. I granskningsrapporten (bilaga 1) har kommunrevisionen lämnat kommentarer och bedömningar för varje bolag i koncernen. Granskningen visar att det i flera av bolagen finns ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor. I ett antal bolag anser emellertid kommunrevisionen att rutinerna kan stärkas.

Granskningen visar att det i flera av bolagen framgår vem eller vilka som kan fatta beslut om medarbetare bisysslor och att det finns en rutin för att nya medarbetare får en introduktion om vad som gäller samt en rutin för uppdatering. I de flesta bolagen sker uppdatering i samband med medarbetarsamtalen.

Kommunrevisionen har inte från något bolag tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor. För en mer systematisk hantering och för att underlätta i bedömningen av bisysslor anser kommunrevisionen att någon form av checklista bör användas. I Uppsala kommuns riktlinjer för bisysslor finns en sådan checklista som bolagen med fördel kan använda.

Kommunrevisionen har inte i sin granskning tittat på hur väl rutinerna efterlevs utan hänvisar till att det kräver en fördjupad granskning.

Ekonomiska konsekvenser

Inga ekonomiska konsekvenser bedöms föreligga i ärendet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 20 januari 2020
- Bilaga 1, Kommunrevisionens granskningsrapport "Rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen"

Uppsala Stadshus AB

Joachim Danielsson
Verkställande direktör

KOMMUNREVISIONEN
Missivbrev

Datum:
2019-12-17

Diarienummer:
KRN-2019/34

Mottagare

Samtliga kommunala bolag i Uppsala Stadshuskoncernen
för kännedom

Angående granskning av bisysslor och rutiner för dessa för de kommunala bolagen i Uppsala Stadshus- koncernen

Revisionen har skrivit till de kommunala bolagen om rutinerna för hantering av bisysslor. KPMG har sammanställt bolagens svar. Då sammanställningen ger en bra överblick, överlämnas den för kännedom.

För kommunrevisionen



Per Davidsson, ordförande



Rutiner avseende bisysslor i de kommunala bolagen

PM

Uppsala kommunkoncern

KPMG AB

2019-12-13

Antal sidor: 5



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

1 Sammanfattning

Granskningen visar att det i flera av bolagen finns ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor. I ett antal bolag anser vi dock att rutinerna bör stärkas. Hur väl rutinerna efterlevs kräver fördjupad granskning.

I flera av bolagen framgår vem eller vilka som fattar beslut avseende medarbetares bisysslor. Det finns i de flesta bolagen en rutin för att nya medarbetare får en introduktion i vad som gäller avseende bisysslor när de är nyanställda samt rutin för uppdatering kring medarbetares bisysslor. I de flesta bolag sker uppdatering i samband med medarbetarsamtalen.

Vår bedömning är att de flesta bolag informerar medarbetarna om deras skyldighet och ansvar att anmäla bisysslor. Hur väl detta i själva verket överensstämmer med medarbetarnas egen uppfattning bör undersökas djupare.

Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor för något bolag. För en mer systematisk hantering och för att underlätta i bedömningen av bisysslor bör någon form av checklista användas. I Uppsala kommuns riktlinjer för bisysslor finns en checklista för bedömning. I vår dialog med de kommunala bolagen framgår inte om denna checklista eller motsvarande används som stöd för bedömning av medarbetares bisysslor.

Nedan följer två exempel på de kommunala bolagens rutiner:

Fyrishov AB

Bolaget har i sin personalhandbok reglerat frågan om bisyssla. I handboken framgår rutiner och standards som ska gälla anställda i bolaget. Dessa ingår i introduktion vid nyanställning. Frågan om bisyssla tas upp i det årliga planeringssamtalet som hålls mellan chef och den anställda.

Bisysslor ska anmälas enligt en blankett som därefter lämnas till medarbetarens närmaste chef, som i sin tur lämnar blanketten till HR-avdelningen. Av anmälan ska beskrivning av bisysslan framgå, samt omfattning, uppdragsgivare och övriga upplysningar av betydelse för bolaget. Anmälan godkänns eller förbjuds av HR-chef eller VD, i samråd med respektive chef.

Uppsala Kommun Skolfastigheter AB

I samband med nyanställning ska medarbetaren lämna in en blankett avseende bisyssla. Om medarbetaren i blanketten anmält en bisyssla ska närmsta chef göra en bedömning av bisysslan. Blankett med godkännande eller avslag ska förvaras i arkivpärm.

Bolaget har upprättat en lista över samtliga anställda och den uppdateras kontinuerligt vid nyanställningar.

Bolaget skickar ut en förfrågan om förändringar gällande bisyssla en gång per år och de som har bisyssla lämnar in en ny blankett för godkännande årligen. I samband med detta uppdateras listan över anställda.

i



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

Vid tveksamheter kring godkännande/förbud går ärendet till bolagets ledningsgrupp. Ledningsgruppen behandlar också årligen sammanställningen av godkända bisysslor efter uppdatering.

Bolaget redovisar antalet godkända bisysslor från föregående år i samband med internkontrollrapporten och bokslut.

2 Bakgrund

Inom kommunal verksamhet är det av stor vikt att ha ett ändamålsenligt system för att bedöma och kontrollera de anställdas bisysslor. Detta för att de anställda inte av arbetsmiljöskäl ska arbeta för mycket men även för att medarbetarna inte ska inneha konkurrerande och/eller förtroendeskadliga bisysslor. Enligt lagstiftning och allmänna bestämmelser ska offentliga arbetsgivare inneha en god intern kontroll inom detta väsentliga område. Avsaknaden av systematiska system kan leda till omfattande problem och till stora förtroendeskadador. Om det saknas ändamålsenliga rutiner går det inte att utesluta att verksamheten köper tjänster och varor från associationer där anställda innehar en så kallad funktionärspost.

Bisysslor regleras i 3 kap. § 8 AB samt LOA § 7. Enligt AB definieras det som " varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet".

Det kan vara en anställning, uppdrag eller egen verksamhet. Bisysslan kan vara av varierad omfattning och kan både vara avlönad eller oavlönad. Anställda är enligt lag skyldiga att anmäla alla slags bisysslor till arbetsgivaren.

2.1 Styrdokument

Det finns en riktlinje för bisyssla i Uppsala kommun med syfte att tydliggöra och sammanfatta vad som gäller för att kommunen ska leva upp till de regler som finns kring bisysslor. Där framgår vad som definieras som bisyssla, riktlinjer kring uppföljning och upplysningsskyldighet, beslutanderätt och rutiner, arbetsrättsliga påföljder, vad som gäller vid tvist samt en checklista som ska kunna fungera som stöd vid bedömning av bisyssla.



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

3 **Kommentarer av bolagens hantering och kontroll av bisysslor**

AB Uppsala Kommuns Industrihus

Bolaget har som rutin att skicka ut blankett till nyanställda för anmälan av bisysslor. Samma blankett skickas till samtliga medarbetare i januari varje år. Om medarbetaren uppger att han eller hon har en bisyssla ska bland annat inriktning och omfattning av bisysslan uppges. Anmälan godkänns eller förbjuds av VD.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning och på en årlig basis kräver in uppdaterad information om medarbetares eventuella bisysslor.

Vi har inte tagit del av någon personalhandbok eller övrigt material som beskriver medarbetares skyldighet att anmäla bisyssla. Vi har heller inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Fyrishov AB

Bolaget har i sin personalhandbok reglerat frågan om bisyssla. I handboken framgår rutiner och standards som ska gälla anställda i bolaget. Dessa ingår i introduktion vid nyanställning. Frågan om bisyssla tas upp i det årliga planeringssamtalet som hålls mellan chef och den anställde.

Bisysslor ska anmälas enligt en blankett som därefter lämnas till medarbetarens närmaste chef, som i sin tur lämnar blanketten till HR-avdelningen. Av anmälan ska beskrivning av bisysslan framgå, samt omfattning, uppdragsgivare och övriga upplysningar av betydelse för bolaget. Anmälan godkänns eller förbjuds av HR-chef eller VD, i samråd med respektive chef.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning och på en årlig basis lyfter frågan om bisysslor i medarbetarsamtal. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Destination Uppsala AB

Vid nyanställning ska närmsta chef gå igenom en checklista med information och frågor om bisyssla. Vid nyanställning ska medarbetaren även läsa bolagets personalhandbok, där det framgår att den medarbetare som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av omfattande slag ska samråda med VD. Årligen ställer bolagsledningen frågan till samtliga medarbetare om de har någon bisyssla och vid svar ja ska medarbetaren beskriva vad bisysslan innebär.

Kommentarer och bedömning

Vi har inte tagit del av någon anmälningsblankett eller motsvarande som medarbetare ska fylla i vid eventuell bisyssla. Detta bör finnas för att på ett systematiskt sätt



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

hantera anmälan av bisyssla. Vi har heller inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Uppsala Bostadsförmedling

Bolagets rutin för bisyssla är att vid medarbetarsamtal stämma av eventuella bisysslor. Samtidigt står det beskrivet i bolagets lathund för bisyssla att varje enskild medarbetare har ett ansvar att rapportera eventuella bisysslor i systemet Iris. I anmälan ska medarbetaren uppge timmar per månad samt mellan vilket tidsintervall. I Iris är det inte möjligt att beskriva bisysslan på ett mer utförligt sätt.

Kommentarer och bedömning

Vår bedömning är att anmälan av bisyssla ska vara så utförlig som möjlig – inriktning, omfattning, uppdragsgivare, påverkan på det ordinarie arbetet bör beskrivas. Enbart omfattning bedömer vi inte som tillräckligt underlag för att kunna göra en bedömning av bisysslan. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor. Vi anser även att bolaget bör lyfta bisyssla vid nyanställning.

Uppsala Kommun Förvaltningsfastigheter AB

Bolaget har samma rutiner som AB Uppsala Kommuns Industrihus.

Uppsala Kommun Skolfastigheter AB

I samband med nyanställning ska medarbetaren lämna in en blankett avseende bisyssla. Om medarbetaren i blanketten anmält en bisyssla ska närmsta chef göra en bedömning av bisysslan. Blankett med godkännande eller avslag ska förvaras i arkivpärm.

Bolaget har upprättat en lista över samtliga anställda och den uppdateras kontinuerligt vid nyanställningar.

Bolaget skickar ut en förfrågan om förändringar gällande bisyssla en gång per år och de som har bisyssla lämnar in en ny blankett för godkännande årligen. I samband med detta uppdateras listan över anställda.

Vid tveksamheter kring godkännande/förbud går ärendet till bolagets ledningsgrupp. Ledningsgruppen behandlar också årligen sammanställningen av godkända bisysslor efter uppdatering.

Bolaget redovisar antalet godkända bisysslor från föregående år i samband med internkontrollrapporten och bokslut.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning och på en årlig basis lyfter frågan om bisysslor i medarbetarsamtal. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

Uppsala Kommun Sport- och rekreationsfastigheter AB

I samband med nyanställning ska chef informera ny medarbetare om bisyssla och det kan aktualiseras i samband med årligt medarbetarsamtal, där bisyssla är ett område i medarbetarsamtalsmallen.

Inom bolaget är det kommunicerat att medarbetaren är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. Förekomst av bisyssla ska rapporteras i systemet Iris.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning och på en årlig basis lyfter frågan om bisysslor i medarbetarsamtal. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Uppsala Kommuns Fastighets AB

I samband med nyanställning ska bolaget informera om gällande rutiner kring bisyssla samt stämma av medarbetarens eventuella bisysslor. Medarbetarens eventuella bisysslor ska även lyftas i samband med utvecklingssamtal.

Av bolagets Personalhandbok framgår gällande rutiner kring bisyssla och att en anställd som fungerar på att åta sig ett uppdrag eller bisyssla ska först samråda med närmaste chef för att få den godkänd av VD. Anmälan av bisyssla ska göras och av anmälan ska bisysslans arbetsinnehåll och omfattning framgå. Undertecknad anmälan lämnas till den anställde och kopia förvaras i personalakten.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning och på en årlig basis lyfter frågan om bisysslor i utvecklingssamtal. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Uppsala Konsert & Kongress AB

Bolagets personalavdelning påminner årligen respektive avdelningschef om att översyn av bisysslor ska göras. I påminnelsen medsänds anmälningsblankett som ska fyllas i av all personal. Dessa lämnas till namngiven person på löneavdelningen som säkerställer att alla lämnat in sin redogörelse. I anmälan ska bisysslans inriktning, omfattning, företagets namn och övriga upplysningar av betydelse lämnas. Anmälan av bisyssla godkänns eller förbjuds av förvaltnings-/kontorschef eller motsvarande.

Denna rutin görs således årligen samt när personal nyanställs eller återvänder från längre tids ledighet.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning, återvändning och under året kräver in information om medarbetarens eventuella bisysslor.

Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetarens bisysslor.



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

Uppsala Stadsteater

Bolaget har bisysslor som en punkt i internkontrollplanen och styrelsen har nyligen fattat beslut om omformulering av punkten. Det har skapats en ny blankett som ska fyllas i av medarbetare och chef ifall bisyssla förekommer. Där ska bisysslans omfattning och innehåll framgå.

Bolaget har nyligen beslutat att frågan om bisysslor ska tas upp i medarbetarsamtal med den anställda. I år har det tagits upp på respektive avdelningsmöte eftersom medarbetarsamtalen redan utförts när beslutet togs.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget skapat en blankett som ska fyllas i vid förekommande av bisyssla. Vi bedömer det även som positivt att det beslutats att frågan om bisyssla ska tas upp i medarbetarsamtal.

Vi anser att rutinen hade kunnat stärkas genom att, i samband med nyanställning, inkludera information om bisysslor för att tydliggöra medarbetarens ansvar. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Uppsala Parkerings AB

Vid anställning av ny personal utgår bolaget från en intern checklista för introduktion av nyanställd. I checklistan finns en fråga kring bisyssla. I det fallet medarbetaren uppger att han eller hon har en bisyssla ska medarbetaren överlämna en blankett med information om bisysslan, som arbetsgivaren därefter godkänner eller inte.

Frågan om bisyssla tas även upp i samband med anställningsintervjuer och i bolagets personalhandbok.

Bolagets ledning har nyligen fattat beslut om att, inom ramen för arbete med internkontrollplan, införa ett kontrollmoment avseende bisysslor. Kontrollmomentet innebär att varje chef minst en gång per år måste påminna medarbetaren om regler och rutiner kring bisyssla. I och med detta vill arbetsgivaren säkerställa att bisyssla följs upp med återkommande intervaller.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning tar upp frågan om bisysslor och att ledningen nyligen fattat beslut om att årligen kräva in information om medarbetares eventuella bisysslor. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Uppsala Stadshus AB

Bolaget är ett holdingbolag och har inga anställda. Det finns heller inga planer på att anställa medarbetare i bolaget. Därmed finns ingen rutin för hantering av bisysslor.

Uppsala Vatten och Avfall AB

Bolaget har som rutin att nyanställd vid introduktion hos löneadministratören informeras om regler kring bisysslor och vid samma tillfälle delar ut blankett gällande anmälan av



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

bisysslor. Bolaget har även som rutin att vid det årliga medarbetarsamtalet lyfta frågan om medarbetaren har bisyssla.

Av anmälan av bisyssla ska det bland annat framgå bisysslans inriktning, omfattning, företagets namn och övriga upplysningar av betydelse.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning och på en årlig basis lyfter frågan om bisysslor i utvecklingssamtal. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

Uppsalahem AB

Bolaget informerar alla nyanställda vad som gäller vid bisyssla. När nyanställd skriver på anställningskontrakt får denne också uppge om denne har någon bisyssla genom att fylla i en blankett som ska godkännas av arbetsgivaren.

Den anställde har ett ansvar att upplysa arbetsgivaren om eventuella bisysslor. Medarbetaren kan själv läsa om riktlinje och rutin för bisyssla i medarbetarguiden på bolagets intranät.

I anmälan av bisyssla ska det bland annat framgå hos vilken arbetsgivare/förening/organisation som bisysslan utförs, beskrivning av bisysslan, bisysslans omfattning samt bisysslans eventuella effekt på arbetet hos bolaget.

Kommentarer och bedömning

Vi bedömer det som positivt att bolaget vid nyanställning lyfter frågan om bisysslor. Vi anser dock att frågan även bör lyftas årligen. Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor.

3.1 Sammanfattande bedömning

Av vår granskning framgår att det i flera av bolagen framgår vem eller vilka som fattar beslut avseende medarbetares bisysslor. Det finns i de flesta bolagen en rutin för att nya medarbetare får en introduktion i vad som gäller avseende bisysslor när de är nyanställda samt rutin för uppdatering kring medarbetares bisysslor. I de flesta bolag sker uppdatering i samband med medarbetarsamtalen.

Vår bedömning är vidare att det i de flesta bolag informeras om medarbetarnas skyldighet att själva anmäla bisysslor. Hur väl detta i själva verket överensstämmer med medarbetarnas egen uppfattning bör undersökas djupare.

Vi har inte tagit del av någon checklista för bedömning av medarbetares bisysslor för något bolag. För en mer systematisk hantering och för att underlätta i bedömningen av bisysslor bör någon form av checklista användas. I Uppsala kommuns riktlinjer för bisysslor finns en checklista för bedömning. I vår dialog med de kommunala bolagen har det inte framgått om denna checklista eller motsvarande används som stöd för bedömning av medarbetares bisysslor.



Uppsala kommun

Granskning av bisysslor i de kommunala bolagen

2019-12-13

Datum som ovan

KPMG AB

Bo Ädel

*Certifierad kommunal yrkesrevisor,
auktoriserad revisor och kundansvarig*

Anders Petersson

*Certifierad kommunal yrkesrevisor,
ansvarig för verksamhets- och
lekmannarevision*

Daniel Strandberg

Granskare

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

Information om rapport från inspektion av överförmyndare/överförmyndarnämnd

Länsstyrelsen har inspekterat överförmyndarverksamheten i er kommun. Kopia av rapport från inspektionen översänds till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i egenskap av högsta ledning för kommunen och därmed ytterst ansvariga för verksamheten. Kopia av rapport från inspektionen översänds även till kommunrevisionen.

Länsstyrelsen är tillsynsmyndighet för kommunernas överförmyndarverksamhet och ska inspektera verksamheten i kommunerna. Vid inspektionen ska Länsstyrelsen granska om överförmyndarens handläggning följer reglerna i föräldrabalken, förmyndarskapsförordningen och även i övrigt sker på ett rättsäkert och lämpligt sätt. Länsstyrelsen ska alltid kontrollera dels det av överförmyndaren förda registret över ärenden, dels stickprovsvis utvalda akter.

Inspektionsrapporten är upplagd på följande vis. I sammanfattningen anges på vilka punkter som Länsstyrelsen framför kritik mot verksamheten. Om Länsstyrelsen inte funnit något att kritisera så framgår även det. Under rubriken 'aktgranskning med kritik' redogör Länsstyrelsen för de akter som vi granskat där vi funnit anledning att kritisera någon del av handläggningen. Under rubriken 'aktgranskning utan kritik' redogör Länsstyrelsen för andra rättsfrågor som uppkommit vid granskningen av akterna och vid den efterföljande diskussionen med överförmyndarkansliet. Under rubriken 'övriga frågor' redogör Länsstyrelsen för information m.m. som framkommit utöver aktgranskningen.

Länsstyrelsen kan framföra tre nivåer av kritik: *viss kritik*, *kritik* eller *allvarlig kritik*. Samtliga sammanfattas dock som kritik i den inledande sammanfattningen. Inte undgå kritik är den mildaste formen av kritik och allvarlig den strängaste. När allvarlig kritik framförs ska Länsstyrelsen normalt sett följa upp frågan, antingen genom att begära återrapportering eller genom ett särskilt uppföljande möte/samtal.

Enheten för tillsyn
Lisa Wellenius

Rapport från inspektion den 27 augusti och 6 september 2019 av Överförmyndarnämnden för Uppsala, Tierp, Östhammar, Knivsta, Älvkarleby, Heby, Håbo och Enköping kommuner

Sammanfattning

Länsstyrelsen i Stockholms län har efter inspektionen funnit anledning att kritisera Överförmyndarnämnden för Uppsala, Tierp, Östhammar, Knivsta, Älvkarleby, Heby, Håbo och Enköping kommuner på följande punkter:

- Bristfälliga rutiner rörande arvodesbeslut.
- Bristfällig bevakning av årsräkningar i förmynderskap.
- Långsam handläggning av ansökan om byte av god man.

Inledning

Vid inspektionen av Överförmyndarnämnden för Uppsala, Tierp, Östhammar, Knivsta, Älvkarleby, Heby, Håbo och Enköping kommuner (nämnden) den 27 augusti och 6 september 2019 granskade Länsstyrelsen 57 akter (se bilaga).

Efter granskningen höll Länsstyrelsen ett sammanträde, med kansliet och representanter från de olika nämnderna, där de frågor som uppstått vid granskningen av akterna behandlades. Vid sammanträdet medverkade Bertil Brunn och Heikki Tiitinen från nämnderna, Ida Hellrup, Eva Österberg, Suparna Das och Susanna Sandström från kansliet samt Lisa Wellenius, Hans Lind och Lotta Reimers från Länsstyrelsen.

I den mån Länsstyrelsen har funnit anledning att kommentera nämndens handläggning av ärendena framgår detta av rapporten, med hänvisning till aktuella akter.

Aktgranskning med kritik

Rutiner kring arvode till ”professionella ställföreträdare”

Vid granskningen av två akter noterade Länsstyrelsen att vissa ställföreträdare fakturerade kommunen för arvode.

- I akt 7141, angående ett godmanskap, hade det nyligen skett ett byte av god man. Nämnden kontaktade en person som hade en större mängd uppdrag. Innan denne åtog sig uppdraget var det en diskussion mellan nämnden och gode mannen om arvodet. Därefter erbjöd nämnden gode mannen en viss ersättning om denne åtog sig uppdraget. Det framgick att gode mannen skulle fakturera nämnden arvodet.

- I akt 9574, angående ett godmanskap för ett ensamkommande barn, hade gode mannen år 2019 fakturerat nämnden för arvodet en gång i månaden. Det fanns inte några beslut om arvodet år 2019 och det framgick inte om gode mannen hade erhållit arvode.

Vid sammanträdet framförde nämnden följande. I vissa ställföreträdarskap där nämnden har uttömt möjligheten att rekrytera ställföreträdare på vanlig väg tillfrågas så kallade professionella ställföreträdare som nämnden särskilt godkänt. Nämnden sätter då ett arvode som de efter en förhandsinläsning av uppdraget bedömer är rimligt. De gör bedömningen att arvodet inte kommer att bli mindre än detta. Nämnden har fattat ett särskilt beslut om rutinerna kring dessa ”professionella ställföreträdare”. Detta är ett viktigt redskap för nämnden i rekryteringen av ställföreträdare i särskilda ärenden och rutinen har funnits sedan ca år 2016.

Länsstyrelsen har efter inspektionen mottagit ett nämndprotokoll från maj 2019 samt nämndens rutiner för ”professionella ställföreträdare”.

Av protokollet framgår bl.a. följande. Nämnden har beslutat att förvaltningen även fortsatt ska ha möjlighet att, i de fall där det är konstaterat att annan kompetent ställföreträdare inte går att finna inom rimlig tid, tilldela uppdrag åt ”professionella ställföreträdare” som är anställda i av nämnden godkända bolag. Beslutet att anlita sådana ställföreträdare ska alltid fattas i samråd med chef. Nämndens arvodesriktlinjer ska alltid följas, men månadsarvode får utbetalas till dessa ställföreträdare. De bolag i vilka de professionella ställföreträdarna är anställda, får fakturera huvudmannen eller kommunen arvode och moms. Skatt och sociala avgifter utgår inte. Kostnadsersättning och milersättning faktureras årligen. Dessa ”professionella ställföreträdare” undantas nämndens gränser för maximalt antal uppdrag per ställföreträdare. De som arbetar med detta heltid tillåts ha maximalt 30 uppdrag. De förväntas åta sig de uppdrag som föreslås dem av förvaltningen. Det framgår vidare att det i maj 2019 verkade fem personer som ”professionella ställföreträdare” inom nämndens område. Dessa ställföreträdare bistod totalt 41 huvudmän, de flesta inom ramen för förvaltarskap. Ställföreträdarna förordnas personligen i varje uppdrag och det skrivs inte något avtal med bolagen. Det finns inte några uppgifter i protokollet om att nämnden fattar något beslut rörande arvodet i dessa ärenden.

Av nämndens ”Rutin för användning av professionella ställföreträdare” framgår bl.a. följande. I samband med att åtagande skickas ut till ställföreträdaren skrivs i följebrevet vilket månadsarvode som är aktuellt. Nämndens arvodesriktlinjer gäller. Månadsarvodet faktureras sedan kommunen månatligen av ställföreträdaren. Fakturan granskas och kontroll görs att ställföreträdaren fakturerat det arvode som överenskommit. I samband med att årsräkningen granskas tas ställning till om månadsarvodet bör justeras. Granskaren lämnar besked till ställföreträdaren om vilken kostnadsersättning samt reseersättning som ställföreträdaren kan fakturera samt om något extra arvode utöver månadsarvodet utgår. Om huvudmannen ska betala arvodet, kostnadsersättningen och reseersättningen skickas en faktura på beloppet från kommunen till huvudmannen. Av nämndens ”Rutin för dig som tar uppdrag som professionell ställföreträdare” framgår bl.a. att ställföreträdaren är skyldig att meddela nämnden om uppdraget väsentligen förändras så att ett lägre månadsarvode är aktuellt. Det framgår vidare att ställföreträdaren månatligen fakturerar kommunen. I dessa rutiner finns det

inte några uppgifter om att nämnden fattar något beslut rörande arvodet i dessa ärenden.

I ett yttrande till Länsstyrelsen efter inspektionen har nämnden framfört att ställföreträdarna även fakturerar för sociala avgifter. Det står i nämndbeslutet från maj 2019 att de inte får göra det men det är en felskrivning. I det tidigare beslutet från 2016 beslutade nämnden att sociala avgifter skulle utgå. Detta kommer lyftas till nämnden.

Angående mängden uppdrag

Föräldrabalken har inte någon reglering kring hur många uppdrag en person kan ha som god man/förvaltare. Enligt Länsstyrelsens mening får en bedömning om hur många uppdrag som är lämpligt göras med utgångspunkt i ställföreträdarens kompetens och övriga sysselsättning samt uppdragets natur. Länsstyrelsen har utöver detta inte någon kommentar till att nämnden tillåter vissa ställföreträdare att ha maximalt 30 uppdrag som god man eller förvaltare.

Angående att nämnden inte fattar något beslut om arvode i dessa ärenden

Så som Länsstyrelsen uppfattar nämndens rutiner angående arvode till dessa ”professionella ställföreträdare” fakturerar ställföreträdarna månatligen kommunen för arvodet. I samband med granskningen av årsräkningen tar nämnden sedan ställning till om arvodet ska justeras på något sätt, hur mycket kostnadsersättning som ställföreträdare ska få och om kommunen eller huvudmannen ska betala arvodet. Om nämnden kommer fram till att huvudmannen ska betala arvodet, skickar nämnden en faktura till huvudmannen angående årets arvode och kostnadsersättning. Om nämnden kommer fram till att kommunen ska betala arvodet, ger nämnden besked till ställföreträdaren vilken kostnadsersättning som denne ska erhålla och om denne ska erhålla något extra arvode utöver månadsarvodet. Det framgår inte att nämnden fattar något beslut om arvode i dessa ärenden.

Länsstyrelsen vill mot bakgrund av detta framföra att nämndens ställningstagande angående arvodet enligt föräldrabalken ska framgå av ett beslut.

Enligt 12 kap. 16 § föräldrabalken, FB, har förordnade förmyndare, gode män och förvaltare rätt till ett skäligt arvode för uppdraget och ersättning för de utgifter som har varit skäligen påkallade för uppdragets fullgörande. Beslut om arvode och ersättning för utgifter fattas enligt bestämmelsen av överförmyndaren. Överförmyndaren ska även ta ställning till om ersättningen ska betalas av den enskildes medel eller av kommunen. Om huvudmannen ska betala arvodet eller inte, är beroende av vilka inkomster och tillgångar som denne har.

I föräldrabalken regleras inte hur ofta och för vilken tid överförmyndaren ska fatta beslut om arvode och ersättning för utgifter. Vanligen beslutar överförmyndare om arvode årligen, i samband med granskningen av årsräkningen. Då har man uppgifter angående huvudmannens inkomster och tillgångar och underlag inför beslutet om vem som ska betala arvodet.

För varje beslut av en överförmyndare i ett ärende enligt föräldrabalken ska det enligt 19 kap. 13 § FB finnas en handling som visar vem som har fattat beslutet, vem som har varit föredragande samt beslutets dag och dess innehåll.

Överförmyndarens beslut om arvode kan överklagas till tingsrätten. Överförmyndaren ska normalt sett enligt 33 § förvaltningslagen (2017:900), FL, underrätta gode mannen och huvudmannen, om denne ska betala, om arvodesbeslutet och hur det kan överklagas.

Länsstyrelsen är kritisk till att nämnden inte fattar ett beslut rörande arvodet i dessa ärenden. Länsstyrelsen uppmanar nämnden att se över sina rutiner och i framtiden alltid fatta ett beslut om arvode och kostnadsersättning i ärenden där ställföreträdare ansöker om arvode. Länsstyrelsen kommer följa upp detta vid nästa inspektion.

Angående nämndens besked om månadsarvode och ställföreträdarnas fakturor till kommunen

Angående att nämnden inför att ställföreträdarna åtar sig uppdragen informerar dessa om vilket arvode som är aktuellt för ärendet och att ställföreträdarna sedan fakturerar nämnden detta belopp månadsvis, vill Länsstyrelsen framföra följande.

Det är enligt Länsstyrelsens mening först efter att överförmyndaren har beslutat om arvode och kostnadsersättning som huvudmannens/kommunens betalnings-skyldighet för arvodet uppkommer. Länsstyrelsen uttalar sig inte angående om nämnden väljer att betala dessa ställföreträdarens fakturor innan dess. Länsstyrelsen vill dock betona att nämnden inte bör ha några rutiner som innebär att huvudmannen ska göra det. Länsstyrelsen vill även påpeka att huvudmannen enligt FB ska betala arvodet till gode mannen, inte kommunen, oavsett vilka transaktioner som föregåtts mellan kommunen och gode mannen innan arvodesbeslutet.

Hovrätten har i RH 2010:87 uttalat följande om verkan av avtal om arvode mellan överförmyndare och ställföreträdare. Ett uppdrag som god man bygger inte på en ömsesidig avtalsförpliktelse utan har sin grund i överförmyndarens förordnande. Frågan om gode mannens rätt till ersättning är reglerad i lag. Det är därför inte möjligt att med hänvisning till ett ingånget avtal utöka eller begränsa rätten till ersättning utöver vad som i det enskilda fallet anses skäligt. Det som gode mannen hade anfört om att han ingått ett avtal med kommunen om rätten till ersättning ska därmed inte tillmätas någon självständig betydelse vid bestämmandet av skälig ersättning i detta fall.

Saknas redovisning i förmynderskap

I akt 13645, angående ett förmynderskap, noterades följande. År 2015 förordnades en särskilt förordnad vårdnadshavare för ett barn. Nämnden begärde in en förteckning som inkom i augusti 2015. Enligt förteckningen hade barnet inga tillgångar. Därefter har det inte vidtagits några åtgärder i ärendet. Nämnden har varken bevakat att årsräkningar inkommer eller beslutat om befrielse från redovisningsskyldigheten.

Vid sammanträdet uppgav nämnden att ärendet är felregistrerat som att det inte ska inkomma redovisning. Nämnden brukar inte befria särskilt förordnade förmyndare. Kansliet har gått igenom ärenden rörande Håbo kommun och rättat till brister i registreringen av bl.a. förmynderskapsärenden.

En särskilt förordnad vårdnadshavare är också förmyndare för barnet och omfattas av föräldrabalkens regler om särskilt förordnade förmyndare (se 10 kap. 3 § FB). Det innebär bl.a. att särskilt förordnande vårdnadshavare är skyldiga att inge förteckning i samband med att de förordnas, årsräkningar varje år och sluträkning till överförmyndaren (se 14 kap. 1, 15 och 18 §§ FB). För att en ställföreträdare ska kunna lämna in en års- eller sluträkning i förenklad form, eller inte alls, måste överförmyndaren fatta ett sådant beslut (se 14 kap. 19 § FB). Överförmyndaren kan inte befria en ställföreträdare från skyldigheten att lämna in förteckning. I överförmyndarens tillsyn ingår att bevaka att redovisning inkommer och att vidta åtgärder då det brister, genom att t.ex. förelägga med vite.

Länsstyrelsen är kritisk till nämnden bristfälliga hantering av ärendet. Länsstyrelsen uppmanar nämnden att åtgärda bristerna i ärendet och utreda om det finns fler förmynderskap som är felaktigt inlagda i ärendehanteringssystemet.

Långsam handläggning av ansökan om byte av god man

I akt 5604, angående ett godmanskap, noterades följande. Den 1 oktober 2018 har huvudmannen skrivit till nämnden att hen vill byta god man. Hen får inte något svar från nämnden. Den 10 juni 2019 har gode mannen begärt sig entledigad hos nämnden. Nämnden inledde då en process angående byte och den 17 juli 2019 beslutade nämnden om byte av god man.

Vid sammanträdet framförde nämnden att de inte har någon förklaring till varför huvudmannens ansökan inte hanterades snabbare. De har inte några långa handläggningstider i ärenden rörande byte av god man. Om det var så att huvudmannen inte skulle få byta god man borde ärendet gått till nämnden för avslagsbeslut och om man avsåg att byta god man, tar det inte så här lång tid för nämnden att finna en ny god man.

En god man eller förvaltare har rätt att begära sig själv entledigad från uppdraget. Om godmanskapet eller förvaltarskapet ska fortsätta är den gode mannen eller förvaltaren dock skyldig att kvarstå till dess en ny god man eller förvaltare har utsetts om inte annat anges i 19 a § (11 kap. 19 § 2 st FB). Skyldigheten att kvarstå gäller inte om gode mannen eller förvaltaren har skälig orsak att bli entledigad innan en ny god man eller förvaltare utsetts (11 kap. 19 a § FB). Huvudmannen, dennes make eller sambo och närmaste släktingar har också rätt att ansöka om att ställföreträdaren ska entledigas (11 kap. 21 § FB). Det är rätten som fattar beslut om att entlediga en god man eller förvaltare med stöd av 19 a §. I övriga fall är det överförmyndaren som fattar beslut (11 kap. 19 b § FB).

Ärenden hos överförmyndaren där någon enskild är part ska handläggas så enkelt, snabbt och billigt som möjligt utan att säkerheten eftersätts (9 § FL). Det innebär bl.a. att överförmyndaren ska driva ärendet framåt och så snart som möjligt se till att ärendet blir tillräckligt utrett för att kunna fatta ett beslut.

Länsstyrelsen riktar viss kritik mot nämnden för handläggningen av huvudmannens ansökan om byte av god man. Länsstyrelsen uppmanar nämnden att utreda varför ansökan inte hanterades då den inkom, och se om det är några rutiner som behöver ändras.

Aktgranskning utan kritik

Överlämna redovisningshandlingar

- I akt 15175, angående ett godmanskap/förvaltarskap, noterades följande. Nämnden genomförde ett byte av ställföreträdare den 9 april 2019. Sluträkningen har granskats av nämnden utan anmärkning den 4 juni 2019. Av akten framgår inte att redovisningshandlingarna har skickats till ny ställföreträdare.
- I akt 14188, angående ett förvaltarskap noterades följande. Huvudmannen har haft förvaltare sedan år 2011. I februari 2019 avslutas förvaltarskapet och ett godmanskap anordnas. Samma person får uppdrag som god man. Nämnden förordnar en god man enligt 11 kap. 2 § FB för att ta emot redovisningshandlingar i enlighet med 16 kap. 8 § FB. Gode mannen skriver att hen tar del av förteckningar och årsräkningen från den senaste förvaltaren.

Vid sammanträdet framfördes bl.a. följande. Nämnden framförde att den som granskar sluträkningen lägger in en bevakning i Wärna till registraturen, som sedan skickar redovisningshandlingarna. I allmänhet skickas handlingarna samma vecka, det brukar inte dröja flera månader såsom i akt 15175. Troligen har handläggaren missat att lägga in en bevakning i detta ärende. Länsstyrelsen undrade vilka handlingar som skickats i akt 14188. Nämnden framförde att de bara skickar den senaste ställföreträdarens redovisningshandlingar i den här typen av ärenden, det vill säga då de förordnat en särskild god man för att granska redovisningshandlingar.

Överförmyndaren ska sedan denne har granskat förmyndarens, gode mannens eller förvaltarens sluträkning, lämna över sluträkningen samt de förteckningar, årsräkningar och handlingar enligt 15 kap. 3 och 8 §§ som förvaras hos överförmyndaren till den som är behörig att ta emot redovisning för förvaltningen (se 16 kap. 8 § FB). Det kan röra sig om en ny ställföreträdare efter ett byte eller ett barn som blivit myndigt. Om handlingar har lämnats till en ny ställföreträdare, ska denne inom två månader därefter återlämna handlingarna. Överförmyndaren ska skriftligen upplysa ställföreträdaren om detta när handlingarna lämnas ut.

Bestämmelsen innebär att samtliga förteckningar, årsräkningar m.m. som förvaras hos överförmyndaren ska lämnas över, oavsett antal och ålder (se NJA II 1924, s. 468). Det är viktigt att överlämningen dokumenteras då en eventuell talan om ersättning för skada ska väckas inom tre år från det att handlingar som anges i 16 kap. 8 § FB har lämnats över till den som är behörig att ta emot redovisning för förvaltningen (se 12 kap. 15 § FB).

Länsstyrelsen uppmanar nämnden att se över sina rutiner så att samtliga redovisningshandlingar överlämnas, även om en särskild god man förordnats enligt 11 kap. 2 § FB för att ta emot handlingarna.

Befrielse redovisning god man för ensamkommande

- I akt 10928, angående godmanskap för ensamkommande barn, noterades följande. Nämnden beslutade om byte av god man den 3 augusti 2018. Nämnden har inte fattat något beslut om lättnader i redovisningsskyldigheten för den nye gode mannen, men det finns ett sådant beslut som för den tidigare gode mannen. Gode mannen har inte gett in någon årsräkning men hen har gett in nämndens redogörelseblankett. Gode mannen har inte fyllt i samtliga rutor i blanketten som rör ekonomi, men hen har fyllt i att barnet erhåller studiebidrag och får en del i fickpengar.
- I akt 13853, angående godmanskap för ensamkommande barn, noterades följande. Nämnden beslutade om byte av god man den 4 december 2017 och i februari 2019. Nämnden har inte fattat något beslut om lättnader i redovisningsskyldigheten för dessa gode män, men det finns ett sådant beslut för en tidigare god man. Gode männen har inte inkommit med årsräkningar, men de har inkommit med nämndens redogörelseblankett. I den har de fyllt i att hen inte förvaltats några medel, utan att barnet skött sin ekonomi själv i samråd med gode mannen.

Vid sammanträdet framförde nämnden att de ändrade sina rutiner rörande redovisning från gode män för ensamkommande barn i juni 2018. Numera befriar de gode männen från skyldigheten att ge in årsräkning. Det ska enligt rutinen även göras efter ett byte av god man. De begär också in redogörelseblanketten som innehåller uppgifter om ekonomin.

Överförmyndaren kan befria en god man från skyldigheten att lämna års- och sluträkning, om det med hänsyn till gode mannens och huvudmannens förhållanden, tillgångarnas art eller värde eller omständigheterna i övrigt finns särskilda skäl (se 14 kap. 19 § föräldrabalken, FB). Enligt Länsstyrelsens mening följer det av bestämmelsens ordalydelse att ett beslut om att befria en specifik god man från redovisningsskyldighet endast avser den gode mannen. Om överförmyndaren byter ut den gode mannen måste därför överförmyndaren fatta ett nytt beslut i frågan, för att hen inte ska vara skyldig att lämna in års- och sluträkning. Dessa bestämmelser omfattar även gode män för ensamkommande barn (se 12 § lag [2005:429] om god man för ensamkommande barn, LGEB).

I de granskade ärendena noterade Länsstyrelsen att det saknades beslut om befrielse från redovisning efter byten, trots att nämnden hanterade ärendena som att gode männen var befriade från redovisning. Länsstyrelsen uppmanar nämnden att utreda om det finns fler liknande ärenden.

Tillsyn över god man för ensamkommande barn

I akt 18664, angående godmanskap för ensamkommande barn, noterades följande. Gode mannen är befriad från att ge in årsräkningar. Gode mannens har gett in en redogörelse över hur denne skött uppdraget under perioden 2017-10-01 till 2017-12-05. Därefter har det inte inkommit någon redogörelse från gode mannen och nämnden har inte bedrivit någon tillsyn över ärendet.

En god man för ett ensamkommande barn ska i vårdnadshavares och förmyndares ställe ansvara för barnets personliga förhållanden och sköta dess angelägenheter (se 2 § lag LGEB). Gode mäns verksamhet står under överförmyndarens tillsyn

och de är skyldiga att lämna överförmyndaren de upplysningar om sin verksamhet som överförmyndaren begär (se 12 kap. 9 § FB).

Föräldrabalken reglerar inte närmare hur överförmyndare ska utöva tillsyn över gode män för ensamkommande barn i de delar som inte rör förvaltning av egendom. Eftersom den ekonomiska delen oftast är en mindre del av dessa uppdrag, lämnar detta ett stort ansvar på överförmyndaren att ta ställning till hur tillsynen ska bedrivas. Oftast begär gode män arvode för sina uppdrag och redovisar då också vilka åtgärder som de vidtagit i ärendena ett par gånger per år. I de fall gode män inte begär arvode måste överförmyndaren dock bedriva sin tillsyn på andra sätt. Länsstyrelsen anser att överförmyndare regelbundet, åtminstone årligen, ska inhämta uppgifter från gode männen angående hur de sköter uppdraget.

Utgifter i bilaga till årsräkning

I akt 16764, angående ett förvaltarskap, noterades att årsräkningen för år 2018 är granskad utan anmärkning. Under utgifter finns utgiftsposten ”utgifter enligt bilaga 1” 46 tkr. Bilagan (en ifylld månadsspecifikation av utgifter på en blankett från överförmyndarförvaltningen) sitter inte ihop med årsräkningen och är inte undertecknad på heder och samvete.

Länsstyrelsen vill framföra följande angående bilagor till årsräkningar. Enligt 14 kap 15 § FB ska förordnade förmyndare, gode män och förvaltare före den 1 mars varje år i en årsräkning till överförmyndaren redogöra för förvaltningen under föregående år av egendom som har stått under ställföreträdarens förvaltning. Årsräkningen skall avges på heder och samvete. I årsräkningen ska anges den enskildes tillgångar och skulder vid början och slutet av den tid som räkningen avser. Vidare ska en sammanställning göras av inkomster och utgifter under nämnda tid. Av årsräkningen ska särskilt framgå hur mycket som har använts för den enskildes uppehälle eller nytta i övrigt.

I föräldrabalken finns inte angivet vilken form årsräkningar ska ha, endast vilka uppgifter som ska finnas med i dessa. Det förekommer att utgifterna i en årsräkningsblankett anges som en klumpsumma med en hänvisning till en bilaga där utgifterna sedan specificeras. Enligt Länsstyrelsens mening är det då viktigt att bilagan alltid hanteras som en del av årsräkningen (exempelvis då överförmyndaren överlämnar handlingar i enlighet med 16 kap 8 § FB). Det ska även tydligt framgå att bilagan omfattas av den underskrift på heder och samvete som ställföreträdaren tecknar på årsräkningens framsida.

Länsstyrelsen har i sin tillsyn av överförmyndare noterat att det inte är ovanligt att dylika bilagor inte finns kvar i akten, kanske därför att de återsänts till ställföreträdaren ihop med andra bilagor till årsräkningen såsom originalverifikat. Detta har inte noterats vid denna inspektion, men Länsstyrelsen vill göra nämnden uppmärksam på att det kan finnas en risk med att en viktig del av årsräkningen redovisas i en bilaga.

Större ospecificerade utgiftsposter

I akt 9707, angående ett godmanskap, noterades följande. Årsräkningen för år 2018 är granskad utan anmärkning men med korrigerings, den 20 mars 2019. Under utgifter finns det en post kallad ”överföring” som uppgår till 114 601 kr. Det finns även en post kallad fickpengar/egna medel som uppgår till 1500 kr. På

en "årsspecifikation" av utgifterna som är häftad till årsräkningen framgår det att det gjorts fyra överföringar under året på 30 000 kr, 25 000 kr, 26 601 kr och 33 000 kr. Det framgår inte av årsräkningen vad det rör sig om för utgifter eller vart medlen har överförts. Nämnden har gjort noteringen "KU" under granskningsnoteringarna på blanketten. På nämndens checklista står det en notering om att ett brev har skickats till gode mannen angående sammanblandning av medel". I dagboken står det att en handling kallad "Meddelande till ställföreträdaren angående års/-sluträkning" har skickats den 20 mars 2019. Vid inspektionen förvarades inte någon sådan handling i akten. I årsräkningen för år 2017 som granskades utan anmärkning den 8 juni 2018 finns den en liknande utgift kallad överföring på 76 000 kr. Huvudmannen är dement, bor på ett boende och hanterar troligen inte själv stora summor i fickpengar.

Vid sammanträdet framförde nämnden att det skulle kunna röra sig om överföringar mellan egna konton. Nämnden kunde vidare se att meddelandet till ställföreträdaren fanns digitalt i akten och att det i skrivelsen står att nämnden noterat att gode mannen vid ett tillfälle gjort utlägg för huvudmannen från sitt eget konto och sedan fört över motsvarande belopp i efterhand till sig själv. Nämnden har påpekat att detta inte är tillåtet enligt FB och uppmanat gode mannen att inte använda sina konton för att betala huvudmannens räkningar. Länsstyrelsen framförde att även eventuella digitala handlingar ska tillföras akten inför Länsstyrelsens aktgranskning.

Efter inspektionen har nämnden skickat handlingen till Länsstyrelsen.

Av 14 kap 15 § 2 st FB framgår att det i årsräkningen ska anges den enskildes tillgångar och skulder vid början och slutet av den tid räkningen avser. Vidare ska en sammanställning göras av inkomster och utgifter under nämnda tid. Av årsräkningen ska särskilt framgå hur mycket som har använts för den enskildes uppehälle eller nytta i övrigt. JO har i beslut den 24 april 2008, dnr 1202-2008, framfört att det är mindre lämpligt att i årsräkningar ange klumpsummor jämte anteckningar av karaktären "bankomatuttag, girobetalningar" och liknande och att sådana poster bör specificeras direkt i årsräkningen, alternativt i en bilaga till denna. Om överförmyndaren vid granskning av en årsräkning finner att den är allt för bristfälligt ifyllt bör överförmyndaren begära att ställföreträdaren kompletterar årsräkningen.

Korrigeringar i årsräkning

Vid granskningen noterades att det vid nämndens granskning ibland har gjorts en stor mängd korrigeringar, ca. 15 poster i årsräkningen har ändrats (se akt 5624, 8863, 5434). Korrigeringarna var gjorda i röd penna i ett fält för överförmyndarens noteringar vilket gjorde att det var tydligt vad som var nämndens korrigeringar.

Vid sammanträdet framförde Länsstyrelsen att man vid granskningen inte kunnat granska korrigeringarna i detalj, men ändå ville lyfta frågan. Länsstyrelsen undrade hur nämndens rutiner såg ut. Nämnden framförde följande. De försöker att skicka över nämndens korrigeringar för godkännande alternativt i vissa fall skicka yttrande med meddelande om att årsräkningen kan komma att granskas med anmärkning. Nämnden arbetar aktivt med frågan om hur de ska granska årsräkningar och har de senaste åren arbetat mot en rutin som innebär att nämnden

inte gör så mycket egna korrigeringar utan i större utsträckning ”skickar tillbaka” årsräkningar som är felaktiga och uppmanar ställföreträdaren att åtgärda bristerna.

Mot anledning av denna diskussion vill Länsstyrelsen lyfta följande aspekter av frågan. Förmyndares, gode mäns och förvaltares verksamhet står enligt 12 kap. 9 § FB under överförmyndarens tillsyn och överförmyndaren ska enligt 16 kap. 3 § st. 1 FB granska deras verksamhet med ledning av de förteckningar, årsräkningar, sluträkningar samt andra handlingar och uppgifter angående förvaltningen som har lämnats. Granskningen av bl.a. årsräkningar utgör därför en central del av överförmyndarens tillsyn över ställföreträdare. Justitieombudsmannen har i beslut den 8 december 2009 (dnr 5955-2009) uttalat bl.a. följande angående en överförmyndares granskning av förteckningar och årsräkningar.

”[...] Om för stora ändringar görs utan medverkan av ställföreträdaren är det risk att straff- och skadeståndsansvaret urholkas. Det är i dessa fall bättre att ställföreträdaren ombeds att ge in en skriftlig komplettering.”

Det är ställföreträdaren, inte överförmyndaren, som ska upprätta årsräkningen. Om överförmyndaren vid granskning av t.ex. en årsräkning finner att den är allt för bristfälligt ifylld bör överförmyndaren därför i första hand begära att ställföreträdaren kompletterar årsräkningen. Om en ställföreträdare inte klarar av att upprätta årsräkningen kan det istället finnas anledning för överförmyndaren att överväga andra åtgärder, t.ex. pröva frågan om personen är lämplig att inneha uppdraget.

Handling i fel akt

I akt 18664, angående ett godmanskap för ett ensamkommande barn, noterade Länsstyrelsen att det finns en handling som rör en annan huvudman (akt 18864). Skrivelsen innehåller känsliga personuppgifter rörande bostadssituation, ekonomi och behov av förvaltarskap för en namngiven person med angivet personnummer.

Vid sammanträdet uppmanade Länsstyrelsen nämnden att åtgärda detta.

Redovisning av lön i förmyndarskap

I akt 16783 rörande ett förmyndarskap, noterades följande. Ärendet rör ett ensamkommande barn som har fått en särskilt förordnad vårdnadshavare. Den underårige, som är född 2001, har egen lön som har redovisats i årsräkningen för år 2018. Barnet har två konton, det ena är ett sparkonto och det andra ett transaktionskonto. Enda utgiften som finns redovisad är en klumpsumma för ”personliga utgifter, kläder, dator, resor”.

Enligt 14 kap. 15 § FB ska förordnade förmyndare före den 1 mars varje år i en årsräkning till överförmyndaren redogöra för förvaltningen under föregående år av egendom som har stått under ställföreträdarens förvaltning. Överförmyndaren får enligt 14 kap. 16 § FB besluta att en förordnad förmyndare i särskild ordning ska redogöra för den del av den enskildes tillgångar och skulder som inte omfattas av ställföreträdarens förvaltning, i den mån tillgångarna och skulderna är kända för ställföreträdaren.

Detta innebär att en förordnad förmyndare inte enligt huvudregeln ska redovisa sådan egendom som den underårige själv råder över.

Enligt 9 kap 3 § FB råder den underårige själv över vad han genom eget arbete förvärvat, efter det han fyllt sexton år. Detsamma gäller avkastningen av sådan egendom och vad som trätt i egendomens ställe. Förmyndaren får med överförmyndarens samtycke omhändertaga sådan egendom, om det är erforderligt med hänsyn till myndlingens uppfostran eller välfärd.

Om en förmyndare redovisar lön på detta sätt bör nämnden upplysa om reglerna kring detta.

Övriga frågor

Gemensam nämnd

Från och med den 1 januari 2019 är Överförmyndarnämnden i Håbo kommun och Överförmyndarnämnden i Enköpings kommun en del av den gemensamma nämnden i Uppsala.

Utbildning av nämnd

Länsstyrelsen har inför inspektionen ställt frågor till nämnden angående vilka utbildningsinsatser som görs för ledamöterna i överförmyndarnämnden samt deras ersättare under 2019. Nämnden har svarat följande. Nämndledamöterna har haft en heldagsutbildning med Jan Wallgren angående vad det innebär att sitta i en överförmyndarnämnd. En tredjedel av ledamöterna åker på en konferens som anordnas av Föreningen Sveriges Överförmyndare. Ledamöterna kommer få en fortbildning i fastighetsförsäljningar och klagomål i oktober. Ledamöterna har även fått en boken "God man och förvaltare" som skrivits av Peter Sporrstedt och Daniel Sjöstedt och uppmanats läsa den och göra tillhörande webbutbildning.

Lämplighetsprövning av ställföreträdare

Länsstyrelsen har inför inspektionen inhämtat och granskat kansliets skriftliga rutiner rörande lämplighetsprövning av ställföreträdare.

Handläggningstider granskning årsräkningar

Länsstyrelsen har inför inspektionen inhämtat uppgifter om handläggningstider för granskningen av årsräkningar föregående år. Nämnden uppgav att kansliet den 1 oktober 2018 hade granskat 99% av årsräkningarna för år 2017. Den 31 december 2018 hade nämnden granskat samtliga årsräkningar.

Rapporten är upprättad av Lisa Wellenius och Hans Lind.

Bilaga:

Granskade akter

Kopia till:

Överförmyndarnämnden
Kommunfullmäktige i Uppsala, Tierp, Östhammar, Knivsta, Älvkarleby, Heby,
Håbo och Enköping kommun

Kommunstyrelsen i Uppsala, Tierp, Östhammar, Knivsta, Älvkarleby, Heby,
Håbo och Enköping kommun
Kommunrevisorerna i Uppsala, Tierp, Östhammar, Knivsta, Älvkarleby, Heby,
Håbo och Enköping kommun

Enheten för tillsyn
Lisa Wellenius

Granskade akter

Godmanskap enligt 11 kap. 4 § FB (16 st.)

Akt 2756, 15109, 7095, 9045, 9707, 15071, 8296, 7141, 18551, 13395, 8863, 5434, 11970, 5179, 13722 och 5604.

Förvaltarskap (11 st.)

Akt 3950, 7717, 9601, 15127, 5624, 3276, 14140, 16764, 14188, 16749 och 13653.

Förvaltarskap och godmanskap enligt 11 kap. 4 § FB (2 st.)

Akt 15175 och 2365.

Förmynderskap (13 st.)

Akt 1904, 8434, 18618, 16655, 18211, 8626, 17215, 17211, 6410, 5600, 10260, 13645 och 16783.

Förmynderskap och godmanskap enligt 11 kap. 2 § FB (4 st.)

Akt 19305, 5623, 19086 och 7128.

Godmanskap för ensamkommande barn (6 st.)

Akt 18621, 9574, 2029, 13853, 10928 och 18664.

Ansökan/anmälan om behov av god man/förvaltare (5 st.)

Akt 19436, 19432, 19435, 19544 och 19572.

2019-12-13

Regionstyrelserna
Kommunstyrelserna

Meddelande från Styrelsen Rekommendation om överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso-och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laborietekniska industrin fr.o.m. 2020

Ärendenr: 19/01386

Förbundsstyrelsens beslut

Styrelsen för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har vid sammanträde den 13 december 2019 beslutat

att godkänna överenskommelsen om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso-och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laborietekniska industrin,

att rekommendera regioner och kommuner att för sin del anta överenskommelsen, samt

att informera regioner och kommuner om beslutet.

Bakgrund

Sedan många år finns gemensamt överenskomna regler, kallade *Samverkansreglerna*, om vad som gäller när hälso- och sjukvårdens och industrins medarbetare och chefer ska samverka med varandra inom olika områden. Parter är Sveriges Kommuner och Regioner, Läkemedelsindustriföreningen, Swedish Medtech och Swedish Labtech.

Kärnan i *Samverkansreglerna* rör fortbildning och information av olika slag men även stipendier, donationer, konsultationer, utvecklingsprojekt m.m. Samverkan runt kvalitetsregister, kliniska prövningar och biobanker omfattas inte, men hänvisning till *Samverkansreglerna* finns i dessa regelverk, som överenskomms med industriorganisationerna i särskild ordning.

Samverkansreglerna reviderades senast för sex år sedan. Nu behöver de moderniseras och uppdateras till dagens kontext. Inga förändringar av större dignitet föreslås, mer än förtydliganden och förenklingar för att göra dem mer kommunicerbara. Trots

att *Samverkansreglerna* funnits länge behöver kunskapen om dem förbättras i hälso- och sjukvården. Det förekommer såväl ”beröringskräck” som alltför vidlyftig samverkan. Båda är exempel på bristande kunskap om reglerna och dess intentioner och är signaler om behov av ökad förståelse, dels för vikten av samverkan med industrin, men också om de yttre ramarna för den. Förtroendet för det offentliga får inte riskera att skadas och roller och ansvar måste därför vara tydliga för alla inblandade parter vid samverkan.

SKR erfar att medlemmarna generellt har otillräcklig överblick och kontroll över vilka industrisamarbeten som förekommer i sina verksamheter, vilket också stöds av rapporten *Sponsring med eftertanke?* från Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2018. En större samordning över industrirelationer från sjukvårdshuvudmännens sida med transparens, ger bättre förutsättningar för en tillitsfull samverkan och utveckling för både hälso- och sjukvård som industrin.

Den största förändringen inför 2020 är att *Samverkansreglerna* föreslås delas upp och bestå av två delar: En gemensamt överenskommen policy med bärande principer och regler av långsiktig karaktär, vilka utgör grunden för samverkan. En klok och insiktsfull tillämpning av dessa kan vara fullt tillräcklig för att samverkan sker på ett förtroendefullt sätt. Som stöd för samverkan finns även en bilaga med specificerade samverkanssituationer, vilken kommer uppdateras mer löpande för största möjliga aktualitet. Både överenskommelse och bilaga är styrande för samverkan.

Information om vid varje tidpunkt gällande samverkansregler återfinns på SKR:s webbplats, skr.se.

Förutom att för sin del anta överenskommelsen förväntas regioner och kommuner verka för en god följsamhet till samverkansreglerna och att deras medarbetare och chefer har kunskap om dem.

Överenskommelse om samverkansregler med bilaga redovisas i **bilaga 1a och 1b**.

Sveriges Kommuner och Regioner



Anders Knappe
Ordförande

ÖVERENSKOMMELSE OM SAMVERKANSREGLER

FÖR DEN OFFENTLIGT FINANSIERADE HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN, LÄKEMEDELSINDUSTRIN, MEDICINTEKNISKA INDUSTRIN OCH LABORORIETEKNISKA INDUSTRIN

Sveriges Kommuner och Regioner, Läkemedelsindustriföreningens Service AB, Swedish Medtech och Swedish Labtech har kommit överens om gemensamma regler för hur medarbetare och chefer inom hälso- och sjukvård och industri ska samverka och interagera med varandra.

Parterna anser att samverkan mellan hälso- och sjukvård och industri är en viktig del för utvecklingen av såväl hälso- och sjukvård som näringsliv och vill med reglerna värna om att samarbetet kan fortsätta att utvecklas på ett förtroendefullt sätt.

Samverkansreglerna är gemensamt framtagna utifrån omvärldens krav på ökad transparens, måttfullhet i samverkan och behovet av tydlig ansvarsfördelning mellan hälso- och sjukvård och industri, bl.a. avseende sjukvårdshuvudmannens ansvar för fortbildningen.

Reglerna består av två delar: En gemensamt överenskommen policy med bärande principer och regler av långsiktig karaktär, vilka utgör grundförutsättningarna för samverkan. En klok och insiktsfull tillämpning av dessa kan vara fullt tillräcklig för att samverkan sker på ett förtroendefullt sätt. Som stöd för samverkan finns även bilagt en specifikation med konkreta samverkanssituationer, vilken parterna uppdaterar mer kontinuerligt för största möjliga aktualitet. Både överenskommelse och bilaga är styrande för samverkan.

Det åligger parterna att verka för att respektive parts medlemmar har väl fungerande egenåtgärdssystem för att kunna upprätthålla en god följsamhet till samverkansreglerna och att deras medarbetare och chefer har kunskap om dem.

Parterna är överens om att gemensamt följa upp reglerna en gång per år.

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. 1 januari 2020 tills vidare och ersätter tidigare överenskomna samverkansregler.

Anders Knappe

Malin Parkler

Sveriges Kommuner och Regioner

Läkemedelsindustriföreningens
Service AB

Helena Bragd

Peter Simonsbacka

Swedish Medtech

Swedish Labtech

Allmänna förutsättningar

I Sverige förekommer sedan länge en värdefull samverkan mellan hälso- och sjukvården, forskningen och industrin som har lett till en betydande utveckling. Samverkan har under många år varit en förutsättning för framtagande och utvärdering av nya metoder och behandlingar.

Industrin är en kunskapsintensiv bransch som är av stor betydelse för Sverige men för att effektivt kunna utveckla metoder och produkter behövs en nära och förtroendefull samverkan mellan företagen i sektorn och hälso- och sjukvården. En god samverkan mellan hälso- och sjukvård, forskning och industri skapar ömsesidigt engagemang för snabbare kunskapsinsamling, utvärdering och introduktion av nya behandlingsmetoder samt utfasning av äldre behandlingsmetoder. På så sätt ges förutsättningar för en ständigt förbättrad hälso- och sjukvård som är av stor vikt för samhället.

Utgångspunkten för all god samverkan är att ge patienterna en ändamålsenlig, evidensbaserad, kostnadseffektiv och säker vård.

Samverkan med industrin kan utgöra ett viktigt led i hälso- och sjukvårdspersonalens fortbildning och kompetensutveckling, vilket i sig är nödvändigt för att kunna förbättra metoder och behandling samt för att säkerställa en hög patient- och användarsäkerhet.

Hälso- och sjukvården står under kontinuerlig förändring samtidigt som efterfrågan på säkrare och effektivare behandlingar ökar. Parterna måste därför uppdatera reglerna återkommande så att de är anpassade till sin samtid.

Vården ska flytta närmare patienterna vilket innebär att den i större omfattning ska ske i primärvården, i hemmet eller på distans. Hälso- och sjukvården digitaliseras också i snabb takt. Nya sätt att möta eller monitorera patienten utvecklas. Läkemedel, medicin- och laborietechnik blir också allt mer integrerade, bland annat genom utveckling av nya diagnostiska metoder, mjukvaror och appar som stöd för den medicinska behandlingen.

Hälso- och sjukvårdens behov av kompetensförsörjning och kunskapsstöd ställer krav på nya arbetssätt där digitaliseringen och kunskapsstyrningen ger möjligheter till andra typer av mötesplatser. Resfria möten på distans kan möjliggöra kunskapsinhämtning eller dialog, där tid eller ekonomi utgör hinder. Regioner och kommuners gemensamma system för kunskapsstyrning kan medverka till informationsspridning av kunskap.

I alla situationer är det viktigt att hälso- och sjukvårdens medarbetare och företagen upprätthåller ett oberoende förhållningssätt gentemot varandra och i enlighet med de regler som finns i lagstiftningen, detta gäller särskilt vid upphandling.

Samverkansreglernas omfattning

Alla medarbetare och chefer i hälso- och sjukvården och industrin omfattas av dessa regler.

Oavsett om företag tillhör en branschorganisation eller inte ska hälso- och sjukvården tillämpa dessa regler på samtliga företag inom branscherna läkemedel, medecinteknik och laborietechnik som agerar på eller riktar sig mot den svenska marknaden.

Medlemmar i Läkemedelsindustriföreningen, Swedish Medtech och Swedish Labtech inklusive moderbolag och systerbolag, ska tillämpa reglerna vid samverkan med alla medarbetare och chefer inom offentligt finansierad hälso- och sjukvård.

Medarbetare och chefer inom hälso- och sjukvård och industri ska förutom dessa regler och gällande lagstiftning följa de regler för resor, representation, bisysslor och övriga policys och affärs- och uppförandekoder som respektive arbetsgivare upprättat för sin egen verksamhet.

Bärande principer och regler

Utgångspunkten är att all samverkan ska vara dokumenterad, öppen för granskning, rimlig och ska tillföra alla samverkande parter nytta.

Följande principer gäller vid all form av samverkan

Förtroendepincipen

Samverkan mellan hälso- och sjukvård och industri ska inte innebära otillbörlig påverkan och får inte äventyra eller uppfattas äventyra, hälso- och sjukvårdens oberoende.

Förutsättningen för en sund samverkan är en god följsamhet till gällande lagstiftning, exempelvis avseende mutor, upphandling och beskattning. Detta för att säkerställa att skatte-medlen används korrekt, att patienter och användare kan försäkras om bästa möjliga hälso- och sjukvård, samt att samarbetet upprätthåller allmänhetens förtroende. Samverkan ska tåla granskning och prövning utifrån risken att äventyra förtroendet.

Nyttoprincipen

Samverkan mellan hälso- och sjukvård och industri ska utgå från hälso- och sjukvårdens verksamhet och patientens behov och vara tydligt kopplad till företagets verksamhet. Det ska alltså finnas ett ömsesidigt nyttoperspektiv.

Transparensprincipen

Samverkan mellan hälso- och sjukvård och industri ska vara öppen och transparent samt i enlighet med dessa regler, författningar, affärs- och uppförandekoder och policys.

För läkemedelsföretag finns via den europeiska läkemedelsindustriföreningen EFPIA ytterligare krav på transparens. Värdeöverföringar till såväl enskilda medarbetare som verksamheter i hälso- och sjukvården ska årligen öppet redovisas i Läkemedelsindustriföreningens samarbetsdatabas.

Proportionalitetsprincipen

Vid samverkan mellan hälso- och sjukvård och industri ska respektive parts eventuella förpliktelser stå i rimligt förhållande till den andres. Vidare ska all form av ersättning vara proportionerlig, rimlig och motsvara marknadsvärdet av den tjänst som utförs.

Måttfullhetsprincipen

Arrangemang som på något sätt stöds eller arrangeras av industrin ska genomsyras av måttfullhet. Kravet på måttfullhet innebär att förmånen inte får framstå som beteendepåverkande för mottagaren.

Dokumentationsprincipen

All form av samverkan mellan hälso- och sjukvård och industri där någon form av ersättning eller kostnadstäckning förekommer ska vara skriftligt dokumenterad t.ex. via beslut, avtal eller överenskommelse. Relevant dokumentation som avtalet, relaterade rapporter, fakturor m.m. måste bevaras minst 2 år från avslutat projekt. Detta gäller vare sig den rör enskilda eller grupper av medarbetare eller är på verksamhetsnivå.

Följande regler gäller vid all form av samverkan

<i>Grundregel</i>	Industrin får inte erbjuda och medarbetare och chefer inom hälso- och sjukvården får inte begära eller motta förmåner eller annan ersättning, eller kräva åtgärder som strider mot dessa regler eller dess intentioner.
<i>Godkännande av deltagande</i>	Den som deltar i en sammankomst ansvarar för att arbetsgivarens godkännande för deltagande är inhämtat.
<i>Måltider</i>	Vid sammankomster arrangerade av eller i samarbete med industrin får industrin erbjuda en måttfull måltid i anslutning till sammankomsten. Vid distansdeltagande får måltid inte erbjudas. Fri måltid kan, beroende på sammankomstens karaktär och frekvens, innebära en skattepliktig förmån.
<i>Alkohol</i>	Alkoholförtäring i samband med sammankomst ska ske restriktivt och enbart i samband med måltid. Sprit får aldrig erbjudas. Alkohol fria alternativ ska alltid finnas.
<i>Sociala aktiviteter</i>	Varken i samband med sammankomster eller umgänget i övrigt får sociala aktiviteter eller fritidsaktiviteter finansieras av industrin eller efterfrågas av medarbetare inom hälso- och sjukvården.
<i>Resor</i>	Resor ska planeras så att ankomst och avresa sker i så nära anslutning till uppdraget som praktiskt möjligt. Vid flygresor ska ekonomiklass väljas. Väl motiverade undantag kan göras för resor (> 6h) utanför Europa.
<i>Medföljande</i>	Endast deltagare i arrangemang får bjudas in. Medföljande får inte delta.
<i>Sponsring</i>	Industrin kan mot en rimlig motprestation sponsra yrkesmässiga delar av specifika aktiviteter eller sammankomster som har en koppling till det egna verksamhetsområdet. Med koppling menas att företaget har produkter eller bedriver forskning inom ett visst terapiområde. Sponsring får endast avse faktiska kostnader för enstaka tydligt avgränsad aktivitet-/sammankomst. Sponsring av ordinarie verksamhet, deltagaravgifter samt resor och logi får inte ges av företagen eller begäras av hälso- och sjukvården.
<i>Val av ort och lokal</i>	<p>Industrin får endast arrangera eller sponsra sammankomster utanför Sverige eller Öresundsregionen om majoriteten av deltagarna inte är från Sverige eller om motsvarande kunskap eller erfarenhet inte kan inhämtas här.</p> <p>Valet av ort och lokal för arrangemangs genomförande ska vara rimligt i relation till syftet med arrangemanget. Fritidsorter under säsong och platser som är kända för sin exklusivitet ska undvikas, till exempel vintersportorter under skidsäsong. Samma gäller för orter där större internationella evenemang pågår samtidigt eller i anslutning till arrangemanget - till exempel idrottstävlingar.</p>

Definitioner

<i>Bisyssla</i>	Varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet.
<i>Hälso- och sjukvård</i>	All offentligt finansierad hälso- och sjukvård i landsting, regioner och kommuner samt privat verksamhet med vårdavtal eller enligt LOV (Lagen om Valfrihetssystem).
<i>Industri</i>	Alla företag inom branscherna läkemedel, medicinteknik och laboratorieteknik som agerar på eller riktar sig mot den svenska marknaden.
<i>Medarbetare</i>	Anställd, student under utbildning eller praktik, uppdragstagare eller konsult.
<i>Ordinarie verksamhet</i>	Ordinarie verksamhet i dessa regler avser aktiviteter inom den löpande verksamheten som en enhet inom hälso- och sjukvården bestämt att den ska utföra, förutom författningsreglerade arbetsuppgifter.
<i>Sjukvårdshuvudman</i>	Region eller kommun med ansvar för hälso- och sjukvård.
<i>Verksamhetschef</i>	Inom all hälso- och sjukvård ska det finnas en verksamhetschef som svarar för verksamheten och som har det samlade ledningsansvaret.
<i>Produktinformation</i>	Med produktinformation avses sammankomst med syfte att informera om en produkts specifika egenskaper eller handhavande i marknadsföringssyfte.
<i>Sponsring</i>	Med sponsring menas ekonomiskt eller annat stöd och det innefattar en marknadsmässig motprestation såsom t.ex. utställningsplats, möjlighet till produkt demonstration eller annan form av exponering. Sponsring skiljer sig från en donation, där en motprestation saknas.
<i>Sammankomst</i>	Alla former av möten där hälso- och sjukvårdens medarbetare och chefer och industrin interagerar med varandra. Sammankomst kan även ske på distans.
<i>Konsultation</i>	Medarbetare och chefer inom hälso- och sjukvård som utför uppdrag åt företag. Konsultation kan t.ex. röra uppdrag inom forskning, utbildning, konferenser, produktutveckling och rådgivande organ s.k. advisory boards.

SPECIFIKATION AV SAMVERKANSITUATIONER

BILAGA TILL ÖVERENSKOMMELSEN OM SAMVERKANSREGLER FÖR DEN OFFENTLIGT FINANSIERADE HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN, LÄKEMEDELSINDUSTRIN, MEDICINTEKNISKA INDUSTRIN OCH LABORATORIETEKNISKA INDUSTRIN

Överenskommelsen om samverkansregler är en av parterna undertecknad policy med bärande principer och regler av långsiktig karaktär, vilka utgör grundförutsättningarna för samverkan.

Som stöd för mer löpande samverkan har parterna utarbetat denna bilaga med specifika samverkanssituationer, vilken parterna uppdaterar mer kontinuerligt för största möjliga aktualitet. Aktuell version publiceras på respektive parts webbplats och integreras i förekommande fall i egna etiska regelverk.

Både överenskommelse och bilaga är styrande för samverkan mellan hälso- och sjukvården och industrin.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1)	Särskild information och åtgärder i syfte att säkerställa korrekt och säkert handhavande och funktion.....	2
a)	Serviceinformation för Medicinteknik- och IVD-företag	2
b)	Riskminimeringsinformation (RMI) för läkemedelsföretag	2
2)	Produktinformation	3
3)	Övriga sammankomster.....	3
a)	Sammankomster arrangerade av industrin	4
b)	Sammankomster gemensamt arrangerade av hälso-och sjukvården och industrin	4
c)	Sammankomster arrangerade av hälso- och sjukvården eller tredje part	4
4)	Konsultation och uppdrag för industrin	5
5)	Stipendier.....	5
6)	Donationer.....	6
7)	Utvecklingsprojekt där hälso-och sjukvården och läkemedelsföretag samverkar	6
8)	Referenskund.....	7
9)	Marknadsundersökningar.....	7

1) Särskild information och åtgärder i syfte att säkerställa korrekt och säkert handhavande och funktion

a) Serviceinformation för Medicinteknik- och IVD-företag

Med serviceinformation avser parterna den genom EU:s förordning för medicintekniska produkter, (MDR 2017/745 och IVDR 2017/746), stadgade skyldigheten att tillhandahålla information där en produktspecialist instruerar om patientsäkert och korrekt handhavande av produkten, samt följer upp på produktens användning. Informationen ges på produkter som redan är upphandlade eller på annat sätt inköpts av hälso- och sjukvården och gäller även för produktuppdateringar och ersättningsprodukter.

Serviceinformation avser instruktion och rådgivning om daglig drift och hantering av medicintekniska produkter, samt uppföljningen av dessa, på den enhet där de används eller ska användas.

Informationen ska ges till de medarbetare som av säkerhets- eller handhavandeskäl behöver ta del av den. Informationen ges under arbetstid och på arbetsplatsen och ska utgå från lagkrav samt hälso- och sjukvårdens behov och efterfrågan. Avsteg från detta ska vara välmotiverat och kunna redovisas, t.ex. för tung utrustning som inte kan flyttas, simulatorverksamhet eller träning hos speciellt utbildningscenter eller liknande situationer som omöjliggör adekvat träning på den normala arbetsplatsen.

Serviceinformationen och uppföljningen av denna ska tillföra medarbetarna i hälso- och sjukvården nytta i den dagliga yrkesutövningen. Företag får inte benämna information eller besök serviceinformation i syfte att marknadsföra andra produkter än de redan införskaffade. Den får heller inte användas för att möjliggöra finansiering av annan samverkan eller sammankomst. Detta är särskilt viktigt att beakta om serviceinformationen ges utanför arbetsplatsen.

Utöver vad som anges i upphandlingskontraktet kan den som tillhandahåller serviceinformation stå för samtliga relevanta kostnader för att serviceinformationen ska kunna genomföras. Detta ska i sådana fall dock ske i enlighet med de bärande principerna i samverkansreglerna.

Tillhandhållande av serviceinformation påverkas inte av pågående inköpsprocess.

b) Riskminimeringsinformation (RMI) för läkemedelsföretag

Med riskminimeringsinformation (RMI) avses den information som innehavare av marknadsföringstillstånd är ålagd att kommunicera till hälso- och sjukvårdspersonal (eller patient via hälso- och sjukvårdspersonal) enligt särskilda villkor i produktens godkännande (2001/83/EG) eller som ålagts efter godkännande pga. uppkommen säkerhetssignal.

RMI är avsedd att säkerställa korrekt och säker användning av ett läkemedel och är beskriven i produktens riskhanteringsplan.

RMI utgår från patientsäkerhetsaspekter och ges till de medarbetare som av säkerhets- eller handhavandeskäl behöver ta del av den. Informationen ges under arbetstid och på arbetsplatsen. Avsteg från detta ska vara välmotiverat och kunna redovisas.

Företag får inte i samband med besök eller sammankomst rubricerad som RMI marknadsföra berörd produkt och/eller andra produkter. RMI får inte heller innebära finansiering av annan samverkan eller sammankomst. Detta är särskilt viktigt att beakta om informationen ges utanför arbetsplatsen.

Utöver vad som anges i eventuella upphandlingskontrakt kan företaget stå för samtliga relevanta kostnader för att RMI ska kunna genomföras, dock i enlighet med de bärande principerna i detta regelverk.

Tillhandhållande av RMI påverkas inte av pågående inköpsprocess.

2) Produktinformation

En sammankomst avseende produktinformation ska ge deltagarna aktuell och relevant information om egenskaper, funktioner och handhavande av specifika läkemedel eller medicin- och laboratorietekniska produkter. För medicin- och laboratorietekniska produkter ges produktinformation när det avser produkter som inte är upphandlade eller finns upptagna i läkemedelsförmånen och som ännu inte används i hälso- och sjukvården, det vill säga en aktivitet i marknadsföringssyfte.

Inbjudan skickas till relevanta medarbetare, det vill säga den huvudsakliga målgruppen för sammankomsten, med kopia till verksamhetschef eller den person denne utsett.

Av inbjudan ska framgå innehåll, tidsmässig omfattning och, om möjligt, tid och plats. I rubriken ska det anges att det handlar om produktinformation. Inbjudans utformning ska ske så att det tydligt framgår att informationen inte är produktneutral.

Produktinformation ska företrädesvis ske till grupp av medarbetare på mottagarens arbetsplats och under arbetstid.

3) Övriga sammankomster

Övriga sammankomster avser olika former av kompetensutveckling, t.ex. terapiinriktad utbildning, seminarier, vetenskaplig sammankomst, kongresser och symposier.

Arbetsgivaren har ansvar för medarbetarnas fortbildning och kompetensutveckling och ska stå för eventuella kostnader för deltagande i sådana aktiviteter.

Nedan redogörs för olika huvudtyper av sammankomster (a, b, c) varefter mer detaljerade regler för dessa specificeras.

Innehåll: industrin får endast erbjuda sammankomster och sponsring av event som har en koppling till företagets egna verksamhetsområden. Det vetenskapliga och yrkesinriktade programmet ska utgöra den dominerande delen av och syftet med den aktuella sammankomsten.

Kostnader: industrin får bidra till kostnader för lokal, föredragshållare, studiematerial, måttfulla måltider och liknande som är nödvändigt för sammankomstens genomförande.

Resor och logi: får inte bekostas av industrin eller begäras av enskilda deltagare. Bokning av resa och logi får ombesörjas av industrin. Om bokning och betalning görs av industrin ska företagen fakturera deltagarna fullt ut. För möten enligt c) nedan får inte heller bokning av resa eller hotell göras.

Arvodering: deltagare i sammankomster får inte erbjudas arvode av företag och deltagare har inte rätt att motta eller begära arvode för sitt deltagande.

a) Sammankomster arrangerade av industrin

Typexempel: ett terapimöte som industrin finansierar själv eller med deltagaravgifter, hälso- och sjukvårdens deltagare bekostar själva resa och hotell.

Industrin kan själva arrangera, bekosta och stå som avsändare för sammankomster riktade till i huvudsak medarbetare i hälso- och sjukvården.

Inbjudan: inbjudan skickas till relevanta medarbetare, det vill säga den huvudsakliga målgruppen för sammankomsten med kopia till verksamhetschef.

Läkemedelsföretag ska också skicka kopia på inbjudan för kännedom till berörda läkemedelskommittéer. Medicintekniska företag ska, om relevant, skicka kopia till berörda medicin-tekniska chefer.

Vid öppen annonsering av fysiska sammankomster i tryckt eller webbaserad media riktade till en större målgrupp, behöver inbjudningsförfarande enligt ovan inte följas. Samma gäller för deltagande på distans till sådana sammankomster eller distansdeltagande för andra sammankomster som riktar sig till stor målgrupp. Typexempel: Större utbildningstillfälle, kongress eller symposium som annonseras i medicinsk facktidskrift eller dess webbversion och som alla berörda medarbetare kan förutsättas ha åtkomst till.

I inbjudan ska anges syfte och innehåll, den tidsmässiga omfattningen av den planerade sammankomsten, plats, de kostnader företaget eventuellt avser stå för, samt eventuella sidoarrangemang.

Om produktinformation förekommer ska detta tydligt framgå av inbjudan.

Mötesplats: sammankomsten ska normalt tillhandahållas på deltagarens arbetsplats, eller på samma ort som deltagarnas arbetsplats är belägen, eller så nära denna ort som möjligt, om inte särskilda skäl motiverar annat.

b) Sammankomster gemensamt arrangerade av hälso- och sjukvården och industrin

Typexempel: möte anordnat av hälso- och sjukvården, inklusive dess professioner, och industrin där parterna delar på ansvar och kostnader.

Industrin kan i samarbete med hälso- och sjukvården delbekosta och stå som avsändare för sammankomster riktade till i huvudsak medarbetare i hälso- och sjukvården.

Ingen sponsringsituation föreligger eftersom alla parterna är arrangörer.

Mötesplats, inbjudningsförfarande och innehåll: Samma regler som vid 3a) ovan.

Båda parter förväntas bidra till sammankomstens genomförande. Gemensamma kostnader som är nödvändiga för sammankomstens genomförande fördelas mellan parterna, dvs lokal, föredragshållare, studiematerial, måttfulla måltider och liknande. Hälso- och sjukvården står för kostnader för egen personal, som exempel interna föreläsare, kurssekreterare och liknande.

c) Sammankomster arrangerade av hälso- och sjukvården eller tredje part

Typexempel: sammankomst arrangerad av eller på uppdrag av hälso- och sjukvården eller en intresseförening som organiserar medarbetare inom hälso- och sjukvården.

Intäkter från sponsringen får enbart täcka faktiska, dokumenterade, skäliga och direkta kostnader. Vilka som är sponsorer ska kommuniceras i god tid innan sammankomsten.

Sponsring av sammankomster där måltiden utgör den enda faktiska kostnaden får inte begäras eller erbjudas.

Sponsring av hälso- och sjukvårdens interna aktiviteter får inte förekomma t.ex. enskild verksamhets utbildning, planeringskonferens eller personalfest. Inte heller får sådan sponsring begäras eller erbjudas.

Hälso- och sjukvården står för kostnader för egen personal, som exempel interna föreläsare, kurssekreterare och liknande.

Vid förfrågan om sponsring ska arrangören tillhandahålla en fullständig budget för aktiviteten som beslutsunderlag, där samtliga kostnader preciseras. Inom tre månader efter avslutad aktivitet ska uppföljning av budgeten ske där det ekonomiska utfallet redovisas för berörda sponsorer, inklusive utställare. När sponsorintäkterna går jämnt upp med kostnaderna så räcker en enkel skriftlig kommunikation att så är fallet. Om sponsorintäkterna genererar ett överskott ska återbetalning som huvudregel ske till sponsorerna.

4) Konsultation och uppdrag för industrin

Medarbetare och chefer inom hälso- och sjukvården utgör många gånger ett viktigt inslag i olika aktiviteter, till exempel forskning, utbildning, konferenser, produktutveckling och rådgivande organ, så kallade advisory boards.

Medverkan bör normalt vara ett uppdrag i tjänsten. Om uppdraget är av konsultativ karaktär ska den betraktas som bisyssla. I sådana sammanhang ska gällande bisyssleregler tillämpas.

Uppdraget ska vara skriftligt överenskommet mellan medarbetaren, medarbetarens arbetsgivare och företaget. Hos en offentlig arbetsgivare utgör överenskommelsen allmän handling. Ersättning för utfört arbete ska vara skälig i förhållande till arbetets innehåll och nedlagd tid. Utöver kostnadstäckning för resor, kost och logi får inga andra ersättningar, förmåner eller gåvor förekomma. Ersättning för uppdrag i tjänsten ska utbetalas till arbetsgivaren.

Konsulten ska i överenskommelsen uppmanas att i relevanta situationer som t ex vid uppdrag för myndigheter eller expertorgan vara transparent med uppdraget och inkludera detta i aktuell jävsdeklaration.

Att medverka i ett advisory board är ett uppdrag där industrin engagerar och arvoderar medarbetare i hälso- och sjukvården för att ge oberoende råd och bidra med kunskap inom ett särskilt område där kunskapen inte kan erhållas inom företaget och företaget avser att vidta åtgärder utifrån den information som inhämtats.

Ett advisory board utgör därmed en mindre grupp med ett fåtal deltagare och antalet medarbetare som anlitas ska inte vara högre än vad som är nödvändigt för att uppnå det identifierade målet. Urvalskriterierna vid val av medarbetare ska vara baserade på det identifierade behovet och ansvariga personer från industrin ska ha den erfarenhet som krävs för att kunna utvärdera om en viss person inom hälso- och sjukvården uppfyller dessa krav.

Ett advisory board är en aktivitet som inte får syfta till att påverka deltagarna.

5) Stipendier

Industrin får finansiera stipendium som riktas till hälso- och sjukvården. Ett stipendium delas ut efter nominering till personer för att främja ett visst ändamål. Företag får endast ge stipendium inom ett område som har koppling till företagets egna verksamhetsområden.

Stipendiet ska vara av yrkesförkovrande natur, till exempel framtida utbildning och forskning eller liknande och ska ge mervärde till hälso- och sjukvården. Urvalskriterier, ändamål, stipendiekommitté, motiv till val av stipendiat samt stipendiegivare ska vara offentligt och transparent.

Givaren av stipendiet ska inhämta godkännande av stipendiats arbetsgivare. Stipendium får inte utgöra ersättning för arbete för arbetsgivarens räkning.

Stipendium i form av resa eller deltagande vid kongress får inte utges till hälso- och sjukvårdens medarbetare för att kringgå intentionerna med dessa samverkansregler.

6) Donationer

Donationer får inte ges till hälso- och sjukvårdens interna aktiviteter eller ordinarie verksamhet. Industrins donationer får aldrig begäras eller erbjudas för att finansiera sociala aktiviteter.

Industrins donationer till hälso- och sjukvården får endast ges till forskning och utveckling (FoU) och under förutsättning att donationen är transparent, väldokumenterad, samt i enlighet med denna överenskommelse och dess intentioner.

Donationer får dock inte på något sätt kopplas till tidigare, nuvarande eller potentiellt framtida användning, rekommendation, försäljning eller förskrivning av givarens produkter eller tjänster.

7) Utvecklingsprojekt där hälso- och sjukvården och läkemedelsföretag samverkar

Samverkan mellan hälso- och sjukvården och läkemedelsföretag kan se ut på olika sätt och ha olika syften.

Med utvecklingsprojekt avses samverkan i projektform kring områden och ämnen med naturlig koppling till de ingående parternas verksamhetsområden. Utvecklingsprojekt får inte startas i syfte att finansiera eller på annat sätt stödja hälso- och sjukvårdens ordinarie verksamhet.

Projektförslag avseende utvecklingsprojekt ska skickas till verksamhetschefen som informerar eventuella relevanta instanser. Ett avtal ska alltid tecknas som reglerar projektets innehåll och omfattning. Ett utvecklingsprojekt får inte utgöra ett personligt uppdrag med en enskild medarbetare, utan avtal ska tecknas mellan läkemedelsföretaget och en enhet inom hälso- och sjukvården.

Avtalet får inte innebära exklusivitet för läkemedelsföretaget att träffa avtal om samarbeten med en eller flera enheter inom hälso- och sjukvården. Avtalet skall tydliggöra sjukvårdens respektive industrins roller och ansvar (t.ex. beträffande hantering av personuppgifter, patientansvar och hur resultaten från ett utvecklingsprojekt får användas).

Såväl hälso- och sjukvården som företaget ska bidra till projektet med resurser såsom ekonomiska medel, material och/eller arbetstid. Fördelningen mellan parternas bidrag ska vara balanserad. Hälso- och sjukvården ska alltid bära sina egna administrativa kostnader förknippade med projektet, t.ex. medarbetares tid eller resor som utförs inom ramen för utvecklingsprojektet.

Det ska finnas en detaljerad projektplan som även ska reglera hur projektet ska utvärderas och erfarenheterna tillvaratas och spridas/offentliggöras. En budget ska alltid biläggas.

Projektet skall vara avgränsat i tid (som regel max 1 år) och inte vara längre eller mer omfattande än vad som är motiverat för att uppnå syftet med projektet. Projektet skall avslutas efter projekttiden.

Samarbetet ska redovisas öppet, för läkemedelsföretag innebär det att de ska tillhandahållas i Läkemedelsindustriföreningens samarbetsdatabas.

Aktiviteter som inte definieras som utvecklingsprojekt i dessa regler är:

- samverkan för att utveckla kommersiella produkter åt företag. Sådana projekt ska utföras inom ramen för konsultavtal,
- erbjudanden till vården kopplade till ett företags läkemedel genom avtal eller upphandling regleras inom ramen för sedvanlig affärsverksamhet, på central regional eller nationell nivå för att upprätthålla en sund konkurrens. Exempel på områden är ordnat införande och exempel på produkter och tjänster som kan omfattas är tester, diagnostik eller avancerade patientstödsprogram.

8) Referenskund

Med referenskund avses en enhet inom hälso- och sjukvården där medicintekniska produkter, tjänster och behandlingsmetoder görs tillgängliga för kunder och intressenter i syfte att utveckla och sprida kunskap om produkter eller tjänsters funktion i daglig drift.

För att ett företag ska kunna ange en enhet som referenskund ska ett avtal som reglerar alla delar av relationen upprättas mellan parterna. I avtalet ska det anges på vilket sätt företaget får använda referenskunden i marknadsföringssyfte.

9) Marknadsundersökningar

Marknadsundersökningar är enkäter, intervjuer och fokusgrupper med olika mål och upplägg och får endast ha som syfte att inhämta information, åsikter och attityder. Undersökningar får inte syfta till att påverka respondent eller förmedla säljbefrämjande kontakter. När företag som omfattas av dessa samverkansregler låter genomföra marknadsundersökningar ska den som utför undersökningen följa de etiska riktlinjerna för marknadsundersökningar enligt ICC/ESOMAR.

Förfrågan om deltagande i marknadsundersökning får endast ske via e-post eller brev om inte annat överenskommit i det enskilda fallet.

Andelen respondenter får inte överskrida det antal som är nödvändigt för att uppnå rimlig säkerhet i resultatet. Respondenters svar ska behandlas strikt konfidentiellt och i enlighet med vid var tid gällande dataskyddslag.

Ersättning för deltagande får inte överskrida vad som är rimligt i förhållande till tidsinsatsen. För snabbt genomförda marknadsundersökningar via telefon eller enkät ska ingen eller endast en symbolisk ersättning utgå. För mer tidsomfattande marknadsundersökning, till exempel med djupintervju, kan en ersättning utgå som motsvarar tidsåtgången, dock högst 2,5 procent av gällande prisbasbelopp/KPI.

Respondenten ansvarar för att vid behov inhämta arbetsgivarens samtycke. Vid ekonomisk ersättning för deltagande i marknadsundersökning som har koppling till yrkesutövningen, bör alltid arbetsgivarens samtycke inhämtas.



UPPSALA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ink.	2020-01-13
Diariernr.	KS-2019-03035
	Aktbil 7

2020-01-10
A2019/01951

Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsmarknadsenheten

Uppsala kommun
753 75 Uppsala

Svar på skrivelse om ansökan om utökat uppdrag för arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Tack för ert brev om att utses till försökskommun för kommunalt övertagande av arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inkom till Arbetsmarknadsdepartementet den 25 oktober 2019. Ärendet har beretts med statsrådet Eva Nordmark.

Staten har genom Arbetsförmedlingen ansvaret för att arbetslösa som har behov av stöd för att komma i arbete ska få detta, oavsett var i landet man bor. Arbetsförmedlingen ska finnas tillgänglig i hela landet för arbetssökande, arbetsgivare och andra aktörer. Arbetsmarknadspolitiken ska fortsatt vara statlig och nationellt sammanhållen, men Arbetsförmedlingens roll förändras.

Arbetsförmedlingen ska reformeras för att förbättra effektiviteten i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Reformeringen ska ske ordnat och innebär att statens nuvarande uppdrag inom arbetsmarknadspolitiken ligger fast, men att utförandet ändras. Arbetsförmedlingen ska fortsatt ansvara för myndighetsutövning. Myndigheten ska bedöma arbetssökandes behov av stöd och vid behov besluta om anvisning till lämpliga arbetsmarknadsinsatser. Matchande och rustande insatser ska i huvudsak utföras av fristående aktörer, inklusive ideella aktörer. Delar av Arbetsförmedlingens nuvarande verksamhet kommer att fortsätta att bedrivas av Arbetsförmedlingen.

En viktig pusselbit i reformen är att gå till botten med frågan om huruvida kommuner kan bli leverantörer åt Arbetsförmedlingen. Flera kommuner har uttryckt intresse för detta. Men innan ett politiskt beslut kan fattas i denna fråga behöver de juridiska förutsättningarna undersökas. Den 21 november

2019 gav regeringen därför Mats Rundström i uppdrag (A2019:86 Kommuners medverkan i den statliga arbetsmarknadspolitiken) att analysera och bedöma rättsläget kring frågan om kommunerna kan agera leverantörer åt Arbetsförmedlingen. Uppdraget är att analysera och bedöma om det är tillåtet inom ramen för nuvarande regelverk för kommuner att dels vara leverantörer av arbetsmarknadspolitiska insatser i valfrihetssystem eller efter upphandling enligt lagen om offentlig upphandling, dels på annat sätt än genom att delta i ett valfrihetssystem tillhandahålla arbetsmarknadspolitiska insatser under en avgränsad tid om tillhandahållande av arbetsmarknadspolitiska tjänster bedöms vara otillräckligt. En utgångspunkt är att ansvarsfördelningen mellan staten och kommunerna är oförändrad. Kommuners eventuella medverkan är frivillig och sker på uppdrag av och med och ersättning från Arbetsförmedlingen. Frågan om att ge kommuner ett utökad ansvar för arbetsmarknadspolitiska åtgärder är inte aktuell i dagsläget. Arbetsmarknadspolitiken är ett statligt ansvar.

Det är angeläget att också säkerställa den viktiga roll som kommunerna redan idag spelar. Kommuner har en stor betydelse för människors väg ur arbetslöshet. Det gäller inte minst för unga, nyanlända och långtidsarbetslösa - målgrupper som ofta har behov av stöd både från Arbetsförmedlingen och kommunen. Samverkan på lokal nivå behöver fungera både i stödet till den enskilda och på strategisk nivå. Staten behöver säkerställa en tydlig motpart för detta gemensamma åtagande. Regeringen kommer att följa och analysera eventuella effekter av reformen för kommunernas verksamheter och kostnader.

Regeringen återkommer med fortsatt styrning av reformen.

Återigen, tack för ert brev!



Eva Nordmark

Datum:
2020-01-23Diarienummer:
KSN-2019-03692Handläggare:
Christian Dahlmann

Reserapport - studieresa till Lund och Helsingborg för kommunstyrelsens arbetsutskott

Sammanfattning

Studieresan gav både nya kunskap och nya insikter inom områden som är viktiga för Uppsalas fortsatta utveckling.

I Lund fick vi värdefull information om deras arbete med spårvägsutbyggnad, vi tar med oss hem att det är viktigt att ha en medborgardialog tidigt och att det är viktigt att arbeta med transparens och öppenhet och visa vad det långsiktiga målet är. En tidig gemensam projektorganisation med regionen samt att tidigt ta fram genomförandeavtal med regionen är andra medskick från Lund gällande spårväg. I Lunds arbete med innovationer inom initiativet "Future by Lund" samt hur de organiserat arbetet med digitalisering inom hemtjänsten finns också värdefulla kunskaper att hämta hem.

Från Helsingborg tar vi framför allt med oss ett nytänk kring styrmodell och innovationsarbete. Helsingborg har som mål att bli en av världens mest innovativa städer år 2022 och man storsatsar på att både bygga en kultur och en struktur som främjar och underlättar framtagandet av innovationer som ska säkerställa att Helsingborg även framöver kan leverera välfärdstjänster med samma kvalitet som idag men till ett lägre pris. I Helsingborg håller man även på att implementera en ny styrmodell med syfte att förändra beteenden, attityder och förhållningssätt där man går mot en ny tillitsbaserad styrning där grunden är ett tydligt uppdrag och en engagerande målbild. Färre mål i styrningen ska tydliggöra politiska prioriteringar och skapa fokus på behoven bland Helsingborgs invånare.

Sammanfattning av deltagande KSAU-ledamöters reflexioner/tankar från resan

- Intressant att se hur de separerar spårväg från andra trafikslag, vad de lärt sig utifrån sin process som vi kan ta med oss för att skapa delaktighet och förståelse hos medborgarna om vi går vidare med projektet. Under dialogen kring spårvägsutbyggnad i Lund var det bra att båda sidorna i debatten fick vara med och komma till tals.
- Bra inspiration kring innovationsarbete och funderingar kring vår styrkedja.
- Bra att vi fick ta del av Lunds erfarenheter om att det är viktigt att tidigt öppna upp för dialog och samtal med invånarna i stora stadsutvecklings- och infrastrukturprojekt. Det är viktigt att vara först på bollen i att kommunicera "varför" och att lyfta infrastrukturfrågor till att handla om stadsutveckling inte bara teknikval.
- Intressant diskussion kring digitalisering och att det är en del av verksamhetsutvecklingen och det måste ägas och drivas i linjen. Samtidigt måste politiken måste ställa tydliga krav på förändring och hur många konkreta digitaliseringsprojekt som ska genomdrivas i verksamhetsplaner etc.
- Genom tydliga strukturer för idégenerering och utveckling av en idé till genomförande kan en kommun ha en avgörande roll i att öka slumpen för att innovationer ska uppstå i verksamheten. Vidare är viktigt att synliggöra och lyfta det goda arbete som redan sker på hemmaplan för att stärka medarbetare och organisation i att vi är på god väg och stimulera till fortsatt driv för att bli en innovativ och smart stad
- Intressant besök på HBG-works (Sveriges första kommunala accelerator) och se mer på plats hur verksamheten är formad
- En del av presentationerna, främst rörande hur man arbetar med innovation var lite mer insälj än en dialog om vad de gör och utmaningar
- Det hade varit bra att komplettera alla presentationer med att komma ut och besöka de platser vi pratade om. När vi väl tagit oss till Skåne hade det varit intressant att t.ex. få besöka t.ex. spårvagnssträckan och den kommande stadsdelen i Lund (Brunnshög) och samma sak i Helsingborg. Här hade det t.ex. varit bra med att få besöka den miljonprogramsstadsdel som är en del av H22.
- Bra inspiration att se att man i både Lund och Helsingborg vågat testa och se möjligheterna, även med lösningar som inte passar alla. T.ex. kan robotdammsugare istället för städhjälp kan säkert fungera för en del i Uppsala. Lika så trygghetskamera på natt- och även på dagtid som tycks vara en framgång för dem.
- Intressant med nya tekniska lösningar i samband med bygget av området Oceanhamnen i Helsingborg, t.ex. tre rör för avloppet
- Bra att få ta del av Helsingborgs arbete i deras "utsatta" område/miljonprogram Drottninghög, där de intervjuat boende om hur de vill utveckla området. Verkligen något som en idékoncepttävling för Gottsunda skulle må bra av.
- Det jag fastnade mest för var Helsingborgs API för att samla data i sin Big Data. Här borde Uppsala kommun inventera vilka system som kan exponera och exportera data, framför allt i realtid till externa parter. Hur lång är det till exempel för grönt ljus i vissa korsningar? När och var kliver folk av bussen, var är deras målpunkter?

Detaljerad beskrivning från studieresan:

Lunds kommun

Allmänt/introduktion

Lunds vision är: Lund skapar framtiden - med kunskap, innovation och öppenhet

Tre teman som ska känneteckna mandatperioden:

- Helheten är överordnad
- Tydlighet råder
- Resultat åstadkoms

Nuläge i Lund:

- Bland de högsta skattesatserna i Skåne (samma som Malmö men 1 kr lägre än HBG)
- Välutbildad befolkning
- Låg andel med försörjningsstöd
- Jobbar mycket med kvalitet, låter sakerna kosta så länge det blir bra kvalitet
- Befolkningen växer. Idag 12:e största kommunen i landet

Nyläge för Lund

- Kunskapsstråket (Lund C - Universitetssjukhuset - Lunds universitet - IDEON - Brunns hög) är ett av regionens största kunskaps- och innovationscentrum som idag har 25.000 arbetsplatser, 30.000 studenter. Cirka 50% av Lunds arbetsplatser finns idag i kunskapsstråket
- Lund C är landets tredje största järnvägsstation
- Skåningarna pendlar allt mer. Till Lund pendlar 15.000 fler in än vad som pendlar ut
- Ankarföretag efter Region Skånes styrkeområden finns i stor utsträckning placerade i Lund, tex Axis Communication, Tetra Pak, Ericsson, Sony Mobile, Gambro etc.

Erfarenheter från spårvägsprojektet i Lund

Historik/Bakgrund

Första diskussionerna om att bygga spårväg i Lund togs redan på 1980-talet. Seriösa diskussioner tog fart i början under 2010-talet i samband med byggandet av forskningsanläggningarna ESS och Max IV. I samma område bygger Lunds kommun en ny stadsdel, Brunns hög, som på sikt ska få 40 000 invånare plus nya arbetsplatser. För Lunds kommun var det viktigt att de nya arbetsplatserna och bostäderna fick kapacitetsstark och miljövänlig kollektivtrafik förbindelse med Lund C.

Planering/genomförande

En studie som jämförde spårväg och BRT genomfördes och man landade i att spårväg var det alternativ som var den mest gynnsamma lösningen. Sedan 10–15 år tillbaka i tiden har man även haft en BRT-likande kollektivtrafiklösning på den aktuella sträckan. Kapaciteten för denna BRT-lösning har redan slagit i taket. När man väl beslutat sig för

spårväg följde en snabb process, detaljplan togs 2015, byggstart 2017. Infrastrukturen var på plats i december 2019, planerad trafikstart hösten 2020

Finansiering:

Lunds kommun 1/3, staten 1/3 (stadsmiljöanslag), Region Skåne 1/3. Lunds kommun och staten finansierar infrastrukturen. Region Skåne finansierar vagnar och depå. Uppdelningen kommer inte hålla till 100% mer eller mindre finansierar varje part en tredjedel var.

Lunds kommun finansierar sin del genom exploateringsintäkter. Man har gjort en överenskommelse med fastighetsägare längs spårvägssträckningen om att all befintlig och ny bebyggelse närmare än 500 meter från spårvagnshållplats ska bidra ekonomiskt till spårvägsutbyggnaden med 300 kronor per kvadratmeter (BTA). Detta gäller både kommunala och privata fastigheter. Intäkten från detta täcker preliminärt täcker kommunens del av finansieringen av spårvägen (450 miljoner).

Medskick från Lund inför en eventuell utbyggnad av spårväg i Uppsala:

- Kom igång tidigt med medborgardialog kring spårvägsutbyggnad. I Lund behöll man frågan internt alldeles för lång tid.
- Viktigt att ta höjd för det oförutsedda när man fattar de stora besluten
- Viktigt att parallellt arbeta med dialogen med regionpolitikerna
- Viktigt med transparens och öppenhet och visa på vad det långsiktiga målet är
- Viktigt att tidigt skapa en gemensam projektorganisation med Regionen
- Viktigt att tidigt ha ett genomförandeavtal med regionen med en tydlig ansvarsfördelning

Näringslivsutveckling och Future by Lund

Lunds styrkeområden är framför allt inom materialforskning (ökar med ESS och Max IV), mjukvaruutveckling, förpackningsindustri. Precis som i Uppsala har man mycket kompetens och talang som rekryteras från andra länder. För att bättre ta om hand om dessa och deras medföljande har man skapat International citizens hub som framför allt stöttar medföljande till internationella rekryteringar. Här kan man få hjälp med att skriva CV, söka jobb, tips på hur man uppträder på en anställningsintervju etc. De har även sociala program för medföljande. Detta genomförs i samarbete med de stora företagen i Lund. Idag har International Citizens Hub 2000 medlemmar.

Future by Lund är en innovationsplattform som är delfinansierad av Vinnova. Skälet till att Vinnova finansierar satsningar som denna är att man vill att offentlig sektor i större utsträckning är drivande i utvecklingen av nya innovationer.

Med Future by Lund vill Lunds kommun och Vinnova hitta nya sätt för offentlig sektor och privat sektor att samverka om nya innovationer. Man vill göra en förflyttning från organisationer till "hur vi organiserar oss tillsammans"

Digital hemtjänst

I Lunds kommun har man utvecklat en samverkansmodell för arbetet med digitalisering (verksamhetsutveckling). Här är digitalisering är en ledningsfråga – inte digitaliseringen som en sidofråga. Med denna modell har man framgångsrikt drivit ett antal digitaliseringsprojekt inom bland annat hemtjänsten. Ett exempel är digital medicin-påminnare vilket sparar in på både arbetstid och köra kilometer för kommunens medarbetare inom hemtjänsten. Genom stöd från andra.

Helsingborg stad

Allmänt/introduktion

Helsingborg växer, sedan 2012 har man vuxit med 15.000 invånare, idag har man 150.000 invånare. Arbetslösheten sjunker men ligger fortfarande över riksnitt. Man har en internationell (165 nationaliteter) och ung (50% är under 40 år) befolkning. Dock står man inför liknande utmaningar som de flesta andra kommuner men en ökande andel äldre och unga i befolkningen. För att fortsätta leverera välfärdstjänster av god kvalitet till samma kostnad som idag behöver man tänka nytt och innovativt.

Helsingborgs vision

Helsingborgs vision till år 2035 ska vara den skapande, pulserande, gemensamma, globala och balanserade staden för människor och företag. Det finns en bred politisk förankring bakom visionen. När den behandlades i kommunfullmäktige röstade samtliga ledamöter för den. Kopplat till visionen finns en översiktsplan och livskvalitetsprogram (här ingår miljöprogram, likabehandlingsprogram etc).

Samtidigt som visionen antogs tog kommunen fram en ny ledar- och medarbetarpolicy. Denna lanserades genom att man samlade alla medarbetare och lanserade visionen. Det är hit vi vill och så här tar vi oss dit, vill ni vara med?" För att säkerställa att visionen genomförs arrangerar man årliga chefsdagar där man samlar alla chefer. Samtliga medarbetare har man samlat tre gånger sedan 2012. Man anser att detta är viktigt så att alla medarbetare förstår var Helsingborg är och vart man ska förflytta sig.

Framgångsfaktorer för Helsingborg i arbetet med visionen:

- Engagerande målbild
- Vältränade ledare - tränat dem på att bli duktiga på att få med sig medarbetarna på resan
- Samspelta och modiga medarbetare - jobba tillsammans förvaltningar och bolag

Innovationsarbete i Helsingborgs stad

I Helsingborg definierar man innovation som något som utforskar okända möjligheter. Detta ska jämföras med verksamhetsutveckling som löser redan kända problem. Med andra ord; utveckling kan ses som förbättringar av något som redan finns. Innovation är förmågan att tänka nytt och unikt med framför allt förmågan att genomföra det. Överlag organiserar och styr vi oss efter vad vi vill göra. I innovationsarbete måste "vad" komma sist, man vet inte vad produkten blir.

I Helsingborg vill man möta kommunens framtidens utmaningar genom att skapa en ny kultur. Målet är att Helsingborg ska vara en av Europa mest innovativa städer år 2022. Staden ska vara bland de bästa på att fånga upp nya idéer, testa, prova, lära. Målet är att man ska kunna producera välfärdstjänster med samt kvalitét men till lägre pris.

Man gör nu en satsning som innebär att man skjuter till 250 000 000 kronor fram till 2022 för att arbeta med innovation i staden. 132 000 000 är öronmärkta till nämnder/förvaltningar och bolag för deras arbete med innovation. 118 000 000 satsas på stadsmässan H22, . Poängen med H22 är kontexten, dels för leverans för innovationssatsningarna (2022 ska förvaltningarna ha levererat) dels ett sammanhang för att bjuda in världen. För mer information om H22, se nedan.

I Helsingborg har man skapat en struktur för att fånga in idéer och förädla dem. Några exempel:

- Idésluss <https://intranat.helsingborg.se/hjalp-och-stod/ideslussen/>
- Sveriges första kommunala acceleratoren "HBG-works" (se nedan för mer info)
- Visionsfonden där Helsingborgs stad avsatt 1.000.000 i en fond där invånare i Helsingborg kan ansöka om medel till projekt som bidrar till Helsingborgs vision 2035: <https://helsingborg.se/kommun-och-politik/helsingborg-2035/visionsfonden/>
- Tillsammans med Vinnova har man startat Smarter City Lab (en nationell resurs för AI-tillämpningar i smarta staden.
- Get AI - Ett AI-center med 100% fokus på tillämpning av AI

Helsingborg har identifierat ett antal nyckelfaktorer för att lyckas med sitt innovationsarbete:

- Utmanande vision
- Rätt kultur
- Pengar frigjorda
- Resurser frigjorda
- Snabba beslutsvägar
- Ecosystem på plats

Nyckelorden är Prestigelöshet, samarbete, mod, tillit, transparens

Ny styrmodell i Helsingborgs stad

För att nå sin vision och för att bli en av världens mest innovativa städer behöver Helsingborg arbeta efter en ny styrmodell. Syftet med den nya styrmodellen är att skapa handlingskraft.

Tidigare har man i Helsingborg har stoppat alldeles för många styrsignaler i systemet. Blev till slut stopp i systemet. Därför gör man om i systemet. Nu eftersträvar man att bli mer sparsmakad och noggrann i vilka styrsignaler man stoppar in i systemet.

Med den nya styrningen söker man efter:

- En enkel och stödjande struktur (skala ned systemet)
- Tydliga och synliga prioriteringar (skilja på styrsystem och informationssystem)
- Tillit till genomförandet av uppdraget (färre styrsignaler)
- Dialog istället för rapportering (mer sannolikt att vi går till handling)

Nu en kulturförflyttningsresa med syfte att förändra beteende, attityder och förhållningssätt där man går mot en ny tillitsbaserad styrning där grunden är ett tydligt uppdrag och en engagerande målbild.

I den nya styrmodellen ska:

- Chefer:

- Ge utökat ansvar och mandat
- Ha koll men inte kontroll
- Utmana, inspirerar och stödjer
- Medarbetare:
 - Ta ansvar och skapa värde
 - Ha fokus på behov hos de vi finns till för
 - Lära av varandra, testar nya arbetssätt och prövar nya lösningar

Vidare ska den nya styrmodellen

- Skapa fokus på de staden finns till för och verksamhetens uppdrag
- Tillvarata invånarens och medarbetarens förmågor och engagemang
- Ger utökat ansvar och handlingsutrymme för medarbete och chefer
- Skapa ett ledarskap där koll går före kontroll
- Skapa en förmåga och vilja att agera med helhetssyn
- Skapa en tillitsfull och aktiv dialog som främjar verksamhetsutveckling
- Uppmuntra lärande av varandra, testa och pröva nytt

Mål formuleras inom områden där man vill se en förflyttning/förändring. Där saker fungerar tas inga mål fram utan arbetet löper på. Målet är att varje nämnd ska ha max tre mål. Vissa år kommer en del nämnder inte ha något eget mål. Detta ska tydliggöra politiska prioriteringar och skapa fokus på invånarna/bolagets kunder och företagen i Helsingborg. Målen ska vidare vara mätbara så långt det är möjligt och det ska vara möjligt för verksamheten att påverka måluppfyllelsen.

Som underlag för arbetet med att ta fram mål tar respektive förvaltning fram en nulägesanalys - Denna analys ska innehålla:

- Vilka är de största problemen och utmaningarna?
- Hur ser behoven ut hos de vi finns till för?
- Hur ser våra resultat ut?
- Vad händer i omvärlden?

Utifrån målen tar respektive förvaltning fram en verksamhetsplan som ska besvara följande frågor:

- Vad är vårt uppdrag
- Vad vill vi uppnå
- Vad vill vi nå på längre sikt?

I den nya styrmodellen ersätter man även skriftlig uppföljning och rapportering med en mer utvecklad verksamhetsdialog. Denna dialog kan ske mellan chefer och medarbetare, mellan chefer och chefer och mellan förvaltning och nämnd.

Vill man läs mer om Helsingborgs nya styrmodell finns alla dokument finns på styring.helsingborg.se och på intranat.helsingborg.se

H22 - The making of a smarter City

Stadsmässan H22 arrangeras sommaren 2022. Det är en stadsmässa som sätter innovationer i fokus och hur städer kan möta och lösa utmaningar med hjälp av innovationer. Utgångspunkten är att vi behöver se de lokala utmaningarna i ett globalt perspektiv. Hur kan man möta globala utmaningar lokalt.

Med H22 vill man växla upp arbetet med hållbara och smarta städer till nästa steg och väva in innovation och livskvalitet. Man har landat i tre fokusområden för H22:

- Innovationer - morgondagens lösningar för att möta morgondagens utmaningar. Kräver samverkan med externa parter i stor utsträckning.
- Livskvalitetsfrågorna.
- "Reinventing City Governance". Städerna är centrala aktörer för att ösa utmaningar kring hållbarhet (social och ekologisk). Det innebär ett skifte från nationell till lokal nivå som man vill man fånga upp i H22.

Innehållsmässigt har H22 fem olika spår:

- Showcases - presentera nya koncept m.m.
- "Testbed live" - samla aktörer från hela världen som skapar innovationer tillsammans under H22
- Site visits - olika studiebesök på olika teman
- Konferensprogram med punkter både arrangerade av HBG stad och av externa
- Evenemang

HBG Works - Sveriges första kommunala accelerator

Invigdes maj 2019. Finns i en central lokal i Helsingborg som är öppen för alla, kommunanställda såväl som övriga. Här finns 30 flexplatser plus 30 kommunanställda som har sin arbetsplats på HBG works. Här finns även ett flertal mötesytor och möteslokaler. HBG Works finansieras med visst ekonomiskt stöd från privata näringslivet, Helsingborg stad är dock största finansier.

Tre utgångspunkter för HBG Works arbete

- En levande mötesplats - Flexibla mötesytor anpassade för idé- och utvecklingsarbete i team
- Människorna - Stödfunktioner som kan stötta i olika faser i innovationsprocessen. Agila-coacher, AI-arkitekter, idé- facilitator och intraprenörer.
- Från idé till handling - metoder och processer för idéutveckling, innovationspiloter

En medarbetare i Helsingborgs stad kan få råd och stöd samt teknisk hjälp/support att utveckla sin idé till en innovation hos HBG Works. Kompetens och resurser till detta finns samlat på HBG Works. Viktigt dock att verksamheterna frigör resurser så att medarbetaren kan lägga tid på att utveckla sin idé tillsammans med HBG Works

Datum: 2019-11-28

Kommuner: Uppsala

Närvaro:

Fredrik Karlsson	Uppsala Vatten
Lars Fredriksson	Uppsala
Patrik Brodd	Uppsala
Karen Heitz	Uppsala
Hannes Vidmark	Uppsala
Johanna Bernselius	Uppsala Vatten
Myran Olsson	Uppsala Vatten
Sigrid De Geyter	Uppsala Vatten
Karin Brynell	SVDH
Annika Ahlberg	FTI
Mikael Edenqvist	FTI
Jens Algotsson	FTI

Kommun	Är ni intresserade av att vara utförare av villa FNI i er kommun? (Ja/Nej)	Är ni intresserade av att upplåta utrymme på era återvinningscentraler för insamling av TIS:s material? (Ja/Nej)	Är ni intresserade av att upplåta plats för omlastning av FNI-material (ÅVC eller annan plats)? (Ja/Nej)
Uppsala	Ja	Ja	Ja

Agenda informellt samråd

1. Samrådsmötets öppnande.
2. Val av ordförande för mötet.
 - Annika Ahlberg valdes till ordförande.
3. Val av sekreterare för mötet.
 - Jens Algotsson valdes till sekreterare.
4. Val av två protokolljusterare (varav en hos FTI och en hos någon av de i samrådet ingående kommunerna).
 - Fredrik Karlsson resp Annika Ahlberg valdes till protokolljusterare.
5. Notering av deltagare.
6. Generell information från FTI ang FTIs arbete med att uppfylla förpackningsförordningens- och returpappersförordningens krav avseende insamling av förpackningsavfall och returpapper från bostadsfastigheter.

7. Information från FTI avseende insamlingen av förpackningsavfall och returpapper i de i samrådet ingående kommunerna i nuläget och befintliga insamlingsplatser.
8. Generell information från i det informella samrådet ingående kommunerna om hur insamlingssystemen för mat- och restavfall är utformade i de aktuella kommunerna inklusive eventuella förekommande omlastningsstationer och annan infrastruktur och dess lokalisering.
9. Generell information från i det informella samrådet ingående kommunerna om vilka mål som finns i de olika kommunerna avseende hushållsavfall och utveckling av insamlingen av förpackningsavfall och returpapper.
10. Generell diskussion kring möjligheten att samordna insamlingen av mat- och restavfall med insamlingen av förpackningsavfall och returpapper liksom samordningen av insamlingen av skrymmande sällanförpackningar med insamling av förpackningsavfall och returpapper från bostadsfastigheter.
11. Generell diskussion kring statistikredovisning av insamlat respektive återvunnet förpackningsavfall och returpapper per kommun där så är möjligt.
12. Planering av kommande formella samråd med respektive kommun.
13. Summering av eventuella frågor för beslut som respektive kommunrepresentant behöver återrapporera till sin egen kommuns beslutsorganisation och för eventuella formella beslut respektive representant från FTI behöver hantera i FTI:s beslutsprocess.
14. Övriga frågor.
15. Information om var/hur protokoll från samrådsmötet tillgängliggörs.
16. Mötets avslutande.

Övriga anteckningar:

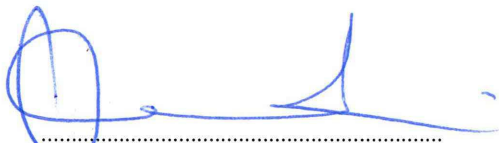

- FTI måste få ett klagörande från Naturvårdsverket gällande FTI:s lösning att endast hämta tre materialslag bostadsnära, vilket Uppsala anser går emot förordningen. Kommunens uppfattning är att bostaden endast kan anses ha bostadsnära hämtning om tre materialslag hämtas fastighetsnära och övriga materialslag hämtas från en kvartersnära station som ligger närmare än 400 meter från bostaden. Kommunens uppfattning är att det bör gälla för både småhus och flerbostadshus.
- Det finns en risk med FTI:s lösning att glas och tidningar hamnar i restavfallet.
- Kommunen anser att ett lämpligt insamlingssystem för småhus i Uppsala kommun är 2 st 4-fackskärl.
- Kommunen genom Fredrik Karlsson presenterade sin vy på FTI:s lösning. Presentationen kommer att laddas upp i kommunportalen.
- Kommunen anser att kvartersnära insamling inte är ett lämpligt insamlingssystem för insamling av glas eller returpapper från vare sig småhus eller flerbostadshus. Kommunen framhåller att det kommer att behövas ett mycket stort antal kvartersnära stationer för att uppnå förordningarnas intentioner som enligt kommunen innebär att kvartersnära stationer ska finnas inom 400 meter från alla bostäder. Att få fram mark för dessa kommer att vara omöjligt eller orimligt kostsamt. Samtliga stationer kommer i Uppsala kommun att behöva bygglov vilket kommer att innebära en mycket stor kostnad. För att upprätthålla trafiksäkerheten kommer regleringen av trafik att behöva ta trafik för både tömning och avlämning i beaktande vilket förutses bli en stor

utmaning förknippad med stora kostnader. Ökat buller och nedskräpning kommer att ta tillsynsresurser i anspråk, även det medför kostnader.

- Det formella mötet bestämdes till torsdag 2020-03-05 kl 9-12 i samma lokal.

PROTOKOLL

Datum: 2019-01-24

Plats och tid: 23 januari 2019, klockan 16.00-18.30, Stationsgatan 12**Ledamöter:** Mohamad Hassan (L), ordförande
Sarah Havneraas (KD), vice ordförande
Marmar Moshfeghi (L)
Charlie Strängberg (FI)
Fredrik Ahlstedt (M)**Övriga deltagare:** Johanna Engström (C), Maria Norberg, Kristina Eriksson, Milena Kraft, John Hammar**Ütses att justera:** Sarah Havneraas (KD)**Paragrafer:** 1 - 4**Justeringens
plats och tid:** Stationsgatan 12, 30 januari 2019.**Underskrifter:**
.....
Mohamad Hassan (L), ordförande
.....
Sarah Havneraas (KD), justerare
.....
John Hammar, sekreterare

PROTOKOLL

Datum: 2019-01-23

§ 1**Fastställande av föredragningslista**

Den utskickade föredragningslistan fastställs

....

§ 2**Jämställdhetsrådets roll**

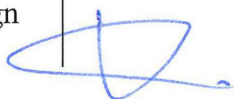
Fredrik Ahlstedt (M) berättar om hur rådet arbetat under den tidigare mandatperioden.

Maria Norberg från avdelningen för social hållbarhet informerar om arbetet mot nämnder, förvaltningar och bolag. Samt att en generell översyn av råden pågår.

Öppen diskussion inom rådet kring hur det ska arbeta. Ordet går runt och de olika ledamöterna redogör för vad de vill arbeta med i rådet.

Under ett framtida sammanträde kommer rådet mer djupgående diskutera hur rådet ska verka. Bland annat kommer frågan om internt och – eller externt fokus att diskuteras. Detta arbete kommer ske med hänsyn till den generella rådsöversynen som pågår.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-01-23

§ 3**Jämställdhetspriset 2019**

Maria Norberg från avdelningen för social hållbarhet informerar om jämställdhetspriset och redogör för de nominerade verksamheterna.

De nominerade är:

Fastighetsavdelningen, Stadsbyggnadsförvaltningen
Arbetsmarknadsavdelningen, Arbetsmarknadsförvaltningen
Dialoggruppen, Utbildningsförvaltningen
Fritid Uppsala, Kulturförvaltningen
Uppsalahem AB
Fyrishov AB
Skolfastigheter AB

Nomineringarna har gått igenom och utvärderats av tjänstepersoner från avdelningen för social hållbarhet enligt fastställda kriterier och en sammanfattning av bedömningarna presenterades för rådet.

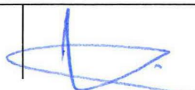
Rådets medlemmar redogör för sina bedömningar av de nominerade.

Öppen diskussion inom rådet kring de nominerade och följande verksamheter utses till finalister:
Arbetsmarknadsavdelningen, Arbetsmarknadsförvaltningen
Uppsalahem
Fritid Uppsala, Kulturförvaltningen

Därefter utsågs en vinnare som kommer offentliggöras i samband med en ceremoni den 8 mars 2019 på Uppsala stadsteater. Vinnaren kommer även uppmärksammas på ett fullmäktigesammanträde under våren.

Rådet diskuterade möjligheten att avge ett hedersomnämmande i samband med ceremonin den 8 mars. Möjliga kandidater diskuterades och tjänstepersoner från avdelningen för social hållbarhet kommer ta fram underlag till rådsmedlemmarna.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-01-23

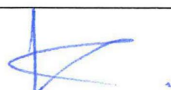
§ 4**Sammanträdestider 2019**

29 april klockan 10-12

5 juni klockan 9-11

16 september 10-12



6 november 13.30-15.30

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-04-29

Plats och tid: 29 april 2019, klockan 10.00-12.00, Stationsgatan 12**Ledamöter:** Mohamad Hassan (L)
Sarah Havneraas (KD)
Asal Gohari (S)
Charlie Strängberg (Fi)
Åsa Strahlemo (Mp)**Övriga deltagare:** Kristina Eriksson, utvecklingsledare KLK, Maria Norberg, processledare KLK, Milena Kraft, utvecklingsledare KLK**Utses att justera:** Sarah Havneraas (KD)**Justeringens plats och tid:** Stationsgatan 12, senast 15 maj**Underskrifter:**
Mohamad Hassan (l) ordförande
Sarah Havneraas (KD)
Milena Kraft, sekreterare

PROTOKOLL

Datum: 2019-04-29

§ 1**Val av justeringsperson**

Jämställdhetsrådet beslutar

att utse Sarah Havneraas (KD) att tillsammans med ordföranden justera protokollet.**§ 2 Datum för justerande av protokoll**

Jämställdhetsrådet beslutade att protokollet justeras senast 15 maj 2019.

§ 3 Fastställande av föredragningslista

Tjänstepersonerna föreslog att lägga till punkten ”introduktion i kommunens hbtq-arbete” under punkt fyra ”Introduktion i Uppsala kommuns jämställdhets- och hbtq-arbete” och att byta ordningen på informationspunkterna under punkt 5 enligt följande:

5. Information pågående arbete

- a) RFSL projekt Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete
- b) Uppdrag MøB 2019: Genomföra en koncernövergripande kartläggning hur resurser fördelas mellan män och kvinnor senast 2022 i syfte att uppnå en jämställd resursfördelning.
- c) Jämställd biståndsbedömning
- d) Modellkommuner
- e) Rådsöversyn

Jämställdhetsrådet beslutar

att fastställa föredragningslistan med ovan nämnda tillägg.**§ 4 Introduktion i Uppsala kommuns jämställdhets- och hbtq-arbete**

Maria Norberg, Kristina Eriksson och Milena Kraft gav en bakgrund till kommunens jämställdhets- och hbtq- arbete samt redogjorde för hur arbetet är organiserad, vad som görs, vilka framsteg och vilka utmaningar som Uppsala kommun står inför.

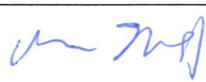
Åsa Strahlemo (Mp) ställde frågan om det har funnits en diskussion om att ha ett jämställdhets- och jämlikhetsråd med mer fokus på jämlikhet och intersektionalitet.

Frågan har inte tidigare diskuterats.

Samtal om rapporten ”Jämställdhet i Uppsala Kommun 2018” ägde rum. Jämställdhetsrådet vill att rapporten ska spridas mera, bland annat genom att skicka den för kännedom till samtliga nämnder

Justerandes sign





Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-04-29

och bolagsstyrelser. Rådet lyfte fram rapporten positivt men önskade att framgångar och utvecklingsområden skulle tydliggöras och att det vore intressant att även titta närmare på könsfördelningen i nämnderna och bolagsstyrelserna.

§ 5 Information pågående arbete

- a) RFSL projekt Metoder för transinkluderande jämställdhetsarbete

Jämställdhetsrådet vill gärna ta del av projektets resultat framöver.

- b) Uppdrag MoB 2019: Genomföra en koncernövergripande kartläggning hur resurser fördelas mellan män och kvinnor senast 2022 i syfte att uppnå en jämställd resursfördelning.

Jämställdhetsrådet önskar få en löpande uppdatering av pågående arbete inom ramen för uppdraget på sina sammanträden.

- c) Jämställd biståndsbedömning

Jämställdhetsrådet önskar få en löpande uppdatering av pågående arbete inom ramen för uppdraget på sina sammanträden.

- d) Modellkommuner

Jämställdhetsrådet vill säkerställa den politiska närvaron under benchmarking-träffarna genom antingen både Mohamad Hassan (L) som ordförande och Sara Havernass (KD) som viceordförande deltar eller åtminstone en av dem.

- e) Rådsöversyn

Inga resultat än. Resultat förväntas finnas vid kommande sammanträde.

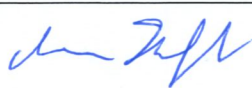
§ 6 Att diskutera

- a. Jämställdhetspriset – kort utvärdering och kommande process (jämställdhetspriset 2020).

Jämställdhetsrådets ledamöter fram evenemanget som seriöst och positivt, även upplägget för underlagen som tjänstepersonerna tagit fram inför eventet uppskattades. Diskussion fördes huruvida priset bör delas ut den 8 mars i samband med rådets evenemang eller på nästkommande kommunfullmäktigefullmäktigesammanträde (vilket är i enlighet med riktlinjen men frångicks av förra rådet av flera anledningar). Mohamad Hassan nämnde modellen för det pedagogiska priset som alternativ, vilket delas ut i KF men hanteras av utbildningsnämnden. En annan idé är att tillkännage vinnaren den 8 mars under festliga former men att själva prisutdelningen sker i KF, detta skulle vara i

Justerandes sign





Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-04-29

linje med riktlinjen för jämställdhetspriset. Diskussionen tas upp igen i höst i samband med att riktlinjen för jämställdhetspriset ska revideras.

Jämställdhetsrådet önskar att årets vinnare, Uppsalahem AB, uppmärksammas av KF. Avdelningen för social hållbarhet undersöker om detta är möjligt.

b. Gäster och dialog med civilsamhället

Mohamad Hassan ser ett stort värde av ha ett ömsesidigt informationsutbyte med externa och Uppsala Kommun när det gäller utvecklingen av jämställdhetsarbetet och diskuterade olika upplägg. Ett förslag är att rådet har en temadag ett par gånger per år dit externa, kommunala verksamheter och förtroendevalda bjuds in för att fokusera på ett utvalt tema. Ett annat förslag är att rådet bjuder in externa gäster till samtliga eller några av de planerade sammanträdena. Rundabordssamtal lyftes in som förslag av tjänstepersonen Kristina Eriksson.

Åsa Strahlemo lyfte frågan om syftet med de ovan nämnda förslagen. Om syftet är att rådet ska få bättre koll är det bra att bjuda in gäster till de ordinarie sammanträdena. Om syftet är att rådet vill nå ut, skulle temadag lämpa sig väl. Asal Gohari lyfte möjligheten att bjuda in någon av de hbtq-diplomerade verksamheterna för att få höra hur hbtq-diplomeringen har bidragit till att utveckla deras verksamhet.

Mohamad Hassan (L) uppmuntrade samtliga ledamöter till att fundera kring detta till nästa sammanträde, då diskussionen om huruvida jämställdhetsrådet kan ha kontakt med externa aktörer kommer att fortsätta.

§ 7 Råd till Kommunstyrelsen

Jämställdhetsrådet beslutar


att råda kommunstyrelsen att bjuda in avdelningen för social hållbarhet för att få en dragning om rapporten "Jämställdhet i Uppsala Kommun 2018"

§ 8 Övrigt

...

Justerandes sign

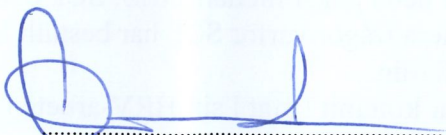
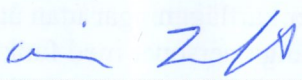




Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-06-05

Plats och tid: 05 juni 2019, klockan 09.00-11.15, Stationsgatan 12**Ledamöter:** Mohamad Hassan (L)
Johanna Engström (C)
Masoumeh Moshfeghi (L)
Hanna Victoria Mörck (V)
Åsa Strahlemo (MP)**Övriga deltagare:** Sofia Venemalm (Socialförvaltningen), Saga Joakim Karlsson (RFSL), Kristina Eriksson, utvecklingsledare KLK, Maria Norberg, processledare KLK, Milena Kraft, utvecklingsledare KLK**Utses att justera:** Hanna Victoria Mörck (V)**Justeringens plats och tid:** Stationsgatan 12, senast 14 juni 2019**Underskrifter:** 
Mohamad Hassan (I) ordförande
Hanna Victoria Mörck (V)
Milena Kraft, sekreterare

PROTOKOLL

Datum: 2019-06-05

§ 1**Val av justeringsperson**

Jämställdhetsrådet beslutar

Att utse Hanna Victoria Mörck (V) att tillsammans med ordföranden justera protokollet.**§ 2 Datum för justerande av protokoll**

Jämställdhetsrådet beslutade att protokollet justeras senast 14 juni 2019

§ 3 Fastställande av föredragningslista

Jämställdhetsrådet beslutar

att fastställa föredragningslistan med ovan nämnda tillägg.**§ 4 Presentation och frågor:**

- a) **UNG 018 - En kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck bland unga i Uppsala** - Sofia Venemalm, strateg våld i nära relation, Socialförvaltningen
- Samtal efteråt:
 - Ingen skola sticker ut i kartläggningen vilket ytterligare belyser vikten av att arbetet sker genomgående och övergripande och involverar alla skolor. Samtal kring upplägg för detta pågår mellan TRIS, SCF och UBF.
 - Kartläggningen väcker flera frågor varför SCF har beställt fördjupad analys, ännu oklart när den blir färdig.
 - Bland kommuner som har kommit långt i sitt HRV-arbete lyfts Gävle fram, även Malmö och Göteborg nämns.
 - Tidigare kartläggningar i andra större städer visar ungefär samma resultat. Slutsats är att det inte behövs fler kartläggningar utan åtgärdsprogram.
 - Åsa Strahlemo (MP) lyfte att många personer med funktionsnedsättning kan leva under förhållande med liknande krav som i en hederskontext, t.ex. på oskuld, giftemål, val av partner osv. Åsa Strahlemo (MP) efterlyser kartläggningar som tar upp denna utsatta grupp.
- b) Kort paus (5 min)
- c) **RFSL Uppsalas kommunpolitiska program** - Saga Joakim Karlsson, RFSL Uppsala
- Presentation om föreningens historia och verksamhet:
 - WelocmeOut byter namn till Uppsala Pride. Eventet har tidigare finansierats av en fond som möjliggjort för nyanlända som inte bor i Uppsala att besöka sin första Pride. Inga finansiella möjligheter i år för detta (nationellt anslag har dragits in och bidrag från regionen minskat).

Justerandes sign





Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-06-05

- Presentation och samtal om RFSL Uppsalas kommunpolitiska program:
 - Föreningen ”går på knäna” och har redan behövt minska på verksamheten. Föreningen kommer inte att kunna fortsätta i nuvarande form med befintliga resurser.
 - En förklaring är att flera nationella bidrag har sänkts och/eller enbart ges till nystartade projekt. Föreningen vill se ett långsiktigt formellt samarbete med regionen och Uppsala kommun som även innebär en långsiktig finansiering, och formalisering av pågående samarbeten kring utbildningar och remissinstans.
 - RFSL Uppsala belyser att det numer finns ett ungdomsdistrikt med lokaler på Brantingstorg.
 - Den kommunala HBTQ-diplomeringen lyfts som mycket viktig - kunskap och kompetens till godemän/hemtjänst/boendestöd m.m. måste finnas
 - RFSL Uppsala vill att Uppsala Kommun hamnar på plats ett i kommande kommunrankingen av RFSL. Föreningen vill att ett HBTQi råd inrättas. Tanken med ett råd är att ha återkommande formaliserade samtal med förtroendevalda och civilsamhället om HBTQi. Mohamad Hassan informerar om pågående rådsöversynen och ställer frågan om det skulle vara en möjlighet att inkludera HBTQ som en stående punkt på jämställdhetsrådets dagordning. RFSL Uppsala ser det som en ev. möjlighet men ser risken att HBTQi får för lite utrymme. Göteborgs HBTQi-råd lyfts som ett lyckat råd som Uppsala Kommun skulle kunna lära sig av.
 - RFSL Uppsala berättar om arbetet som bedrivs av RFSL riks om unga HBTQ-personer som säger sex. Idag saknas kompetens och stödfunktioner för detta Uppsala.

§ 5 Uppdatering pågående arbete:

- a) Resurskartläggningsuppdraget
Kort uppdatering, bl.a. har stödbehov hos nämnder och bolag i arbetet kartlagts. En utmaning är att hitta sätt att kartlägga resursfördelningen där det saknas individdata.
- b) Jämställd biståndsbedömning
Kort uppdatering, projektet startar upp i konkret form efter sommaren. Tjänsteorganisationen lyfter vikten av att säkerställa att stora utvecklingsarbeten och satsningar som exempelvis Hbtq, våldsbud och psykisk hälsa tydligt återfinns i projektet.
- c) Rådsöversyn (2 min)
Mohamad Hassan (L) redogör för det pågående arbetet med rådsöversynen. Önskan uttrycks om att rådet ska vara ett forum för dialog med externa parter, t.ex. föreningslivet: Olika upplägg för det diskuteras. Hanna Victoria Mörck (V) och Mohamad Hassan (L) lyfter Miljömålsrådet som ett positivt exempel där de förtroendevalda är invalda för hela mandatperioden medan externa väljs ett år i taget. Därutöver kan externa bjudas in vid behov till rådets sammanträden. Även det nyinstiftade upphandlingsrådet lyfts av Mohamad Hassan (L) som ett positivt exempel. Johanna Engström (C) lyfter att det vore bra om de

Justerandes sign





Utdragsbestyrkande

PROTOKOLL

Datum: 2019-06-05

som sitter i rådet även sitter i nämnd eller kommunfullmäktige och inte har rådet som sitt enda uppdrag. Förvaltningen utreder rådsöversynen vidare, ännu oklart när i tid den kommer behandlas av kommunstyrelsen

§ 6 Att diskutera:

- a) Gäster och dialog med civilsamhället
Se diskussion under punkt 5 c).

§ 7 Råd till Kommunstyrelsen

...

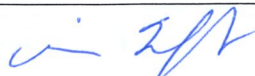
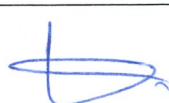
§ 8 Övrigt

...

Nästa sammanträde:

16/9 kl. 10-12, Stationsgatan 12, Storskogen plan 4

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Jämställdhetsrådet
ProtokollSammanträdesdatum:
2019-10-02

Sammanträdesprotokoll

- Plats och tid:** Park Inn, klockan: 09.00-11.00
- Närvarande ledamöter:** Mohamad Hassan (L),
ordförande
Sarah Havneraas (KD), vice
ordförande
Fredrik Ahlstedt (M)
Marmar Moshfeghi (L)
Johanna Engström (C)
Charlie Strängberg (FI)
Asal Gohari Moghadam (S)
- Övriga deltagare:** Maria Norberg, Kristina Eriksson och Åsa Tingström, avdelningen för social
hållbarhet, kommunledningskontoret
- Utses att justera:** Sarah Havneraas (KD) **Paragrafer:** 1-7

Justeringens plats och tid: Stationsgatan 12, 2019-10-07

Underskrifter:


Mohamad Hassan (L), ordförande
Sarah Havneraas (KD), justerare
Åsa Tingström, sekreterare

§ 1**Val av justeringsperson samt datum och plats för justering**

Jämställdhetsrådet utser Sarah Havneraas (KD) att tillsammans med ordföranden justera dagens protokoll den 7 oktober kl.13.00 i samband med Kommunfullmäktige.

§ 2**Fastställande av föredragningslista**

Jämställdhetsrådet fastställer utsänd föredragningslista

§ 3**Informationsärenden, uppdatering pågående arbete****3.1 Resurskartläggningsuppdraget**

- Projekt jämställd biståndsbedömning

Föredragande: Maria Norberg

Redogörelse av Maria Norberg, processledare på avdelningen för social hållbarhet på kommunledningskontoret, om arbetet med det kommunkoncernövergripande uppdraget i Mål och budget att genomföra en kartläggning hur resurser fördelas mellan män och kvinnor senast 2022 i syfte att uppnå en jämställd resursfördelning. Förslag till avgränsning av uppdraget är att genom projektet jämställd biståndsbedömning kartlägga resurser inom berörda delar av vård och omsorg samt även kartlägga områden inom utbildning och kommande investeringar. Rådet kommer att få löpande information om uppdraget.

3.2 Jämställdhet i verksamhetsplanprocessen

- Revidering av handlingsplan våld i nära relation
- Handlingsplan hedersrelaterat våld
- Handlingsplan för snabbare effektiv och jämställd integration

Föredragande: Kristina Eriksson

Redogörelse av Kristina Eriksson, utvecklingsledare på avdelningen för social hållbarhet på kommunledningskontoret om arbetet med verksamhetsplanprocessen. Handlingsplanen mot våld i nära relationer ska revideras samt en ny handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck tas fram. Rådet vill gärna bjuda in Anna

Justerandes sign



Uttragsbestyrkande

Malmström, ny utvecklingsledare på avdelningen för social hållbarhet, till ett framtida möte för att presentera arbetet med framtagande av handlingsplan för snabbare effektiv och jämställd integration.

§ 4

Överläggningsärende - hbtq

4.1 Hbtq i jämställdhetsrådet

Diskussion kring hur hbtq-området ska hanteras i och av jämställdhetsrådet. Rådet kommer fram till att en ny stående punkt ska införas på Jämställdhetsrådets dagordning. Önskemål lyfts om att förlänga sammanträdestiden kommande verksamhetsår för att ge tid även till den punkten. Önskemål lyfts också om färre men längre sammanträden för att möjliggöra djupare diskussioner.

4.2 Presentation av Uppsala kommuns hbtq-arbete

Föredragande: Maria Norberg

Maria Norberg redogör för arbetet med utbildningar och hbtq-diplomeringar. Frågan lyfts kring hur könsfördelningen ser ut inom de verksamheter som diplomerats, samt om det främst är verksamheter från stereotypa kvinnoområden som diplomerats. Rådet undrar om verksamheter som har svårt att gå diplomeringsutbildningen på 16 timmar utesluts från möjligheten att diplomera sig och föreslår alternativa tillvägagångssätt som jämställdhets/mångfaldsombud.

§ 5

Diskussionspunkter

5.1 Jämställdhetspriset

- Processen

För att sammanfalla med processen för jämställdhetspriset föreslås ett sammanträde den 15 januari klockan 9-12.

- Hedersomnämmande

Ledamöterna har möjlighet att ge förslag till hedersomnämmande. Förslag till hedersomnämmanden ska skickas in senast den 9 december till sammankallande för rådet.

- Prisceremoni 6 mars UKK

Ledamöterna vill delta i prisceremonin, bland annat genom att läsa upp motivering. Förmöte inför detta sker den 26 februari klockan 11.30-13.00.

- Riktlinjen för jämställdhetspriset
- Riktlinjerna för jämställdhetspriset är i behov av revidering. Revideringen påbörjas efter prisutdelningen 2020.

5.2 Rådets roll och sammansättning

- Rådets arbete
- Externa aktörer

Sammanfattning

Rådets roll och sammansättning diskuteras. Idéer väcks om adjungering av externa aktörer vid vissa möten. Förslag framförs om att bjuda in till utåtriktade aktiviteter kring jämställdhet.

Ledamot från förra mandatperioden lyfter att ursprungstanken med jämställdhetsrådet var att rådets ledamöter ska ha mer kunskap avseende jämställdhetsfrågor än andra förtroendevalda i kommunen för att kunna driva på arbetet i verksamheterna. Tanken var också att rådet skulle ha en normerande roll som tar fram en bild av vart kommunen vill vara om 3-5 år avseende jämställdhet samt förslag på hur vi ska ta oss dit.

Rådet föreslår att nästa sammanträde ägnas åt att ta fram formerna för rådet samt vilken roll rådet kan och ska spela i relation till kommunstyrelsen. Ledamöterna uppmanas att skicka in önskemål kring vad de som ledamöter behöver för att kunna göra ett bra jobb samt förslag på rådets roll och arbetssätt till sammankallande för rådet senast den 18 oktober.

Vidare önskar rådsledamöterna en sammanfattning av vad alla nämnder gör inom jämställdhetsområdet för att bli mer insatta i kommunens arbete för jämställdhet.

§ 7

Övriga frågor

Inga övriga frågor behandlades

Nästa möte

Nästa sammanträde är den 6 november klockan 13.30–15.30 i Skansberget, plan 6, Stationsgatan 12

Sammanträdesprotokoll

Plats och tid: Stationsgatan, Skansberget, klockan: 13.30-15.30

Närvarande ledamöter: Mohamad Hassan (L),
ordförande
Sarah Havneraas (KD), vice
ordförande
Marmar Moshfeghi (L)
Charlie Strängberg (F!)
Johanna Engström (C)
Fredrik Ahlstedt (M)
Hanna Victoria Mörck (V)


Övriga deltagare: Maria Norberg, Milena Kraft och Åsa Tingström, avdelningen för social hållbarhet
samt Mara Didi från avdelningen för kvalitet och planering,
kommunledningskontoret, Joar Bromé, praoelev Katarinaskolan

Utses att justera:

Paragrafer: 1-8

Justeringens plats och tid: Stationsgatan 12, 2019-11-11

Underskrifter:


Mohamad Hassan, ordförande


Sarah Havneraas, justerare


Åsa Tingström, sekreterare

§ 1**Val av justeringsperson samt datum och plats för justering**

Jämställdhetsrådet utser Sarah Havneraas (KD) att tillsammans med ordföranden justera dagens protokoll måndagen den 11 november på Stationsgatan.

§ 2**Fastställande av föredragningslista**

Jämställdhetsrådet fastställer utsänd föredragningslista med tillagd punkt; Presentation av omvärldsanalys som §5.

§ 3**Jämställdhetspriset****Nomineringar till hedersomnämning**

Hittills har två nomineringar inkommit till hedersomnämningen. Rådsledamöter har möjlighet att nominera fram till den 9 december 2019, som också är sista datum för kommunala verksamheter att via formulär på Insidan nominera sig till jämställdhetspriset.

§ 4**Jämställdhetsrådets roll och former 2020**

Mohamad Hassan redogör för förslag till jämställdhetsrådets roll och former för 2020. Förslaget har tagits fram utifrån synpunkter och diskussioner som lyfts och diskuterats på rådet.

Rådet föreslås bli mer proaktiva och ta fram förslag på vad som kan/bör/behöver göras samt använda nämnder, bolagstyrelser och andra relevanta forum inom kommunen för att mer effektivt lyfta och hantera jämställdhetsfrågor.

Rådet föreslås även använda och dra nytta av befintliga arenor i Uppsala med omnejd som universitet, näringsliv och civilsamhället.

Rådet vill skapa möjligheter för att bli mer utåtriktade genom att bland annat låta två av årets sammanträden, ett på våren och ett på hösten, vara öppna för alla som bor,

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

verkar och vistas i Uppsala kommun. Vårens tillfälle ska ske i samband med utdelningen av jämställdhetspriset och höstens under kvällstid på publik plats, förslagsvis bibliotek.

Rådets arbete föreslås utgå från fokusområden, förslagsvis psykisk hälsa, trygghet, framtida arbetsmarknad (inkluderar utbildning och studier) och stadsbyggnad.

Hbtq ska finnas som stående punkt på varje sammanträde.

Rådet vill förtydliga att en viktig uppgift är tvärssektoriell uppföljning inom kommunkoncernen; lönekartläggningar, mål för olika nämnder/KS/KF etc.

En fråga som poängteras som extra viktigt att titta på och följa, är arbetet med att rekrytera och behålla kvinnor som ledare och chefer.

Rådet önskar att en verksamhetsidé med plan för verksamhetsåret 2020 tas fram.

§ 5

Presentation av omvärldsanalys

Föredragande: Maria Didi

Presentation av kommunens trend- och omvärldsanalys som syftar till att upptäcka händelser och trender som påverkar kommunens verksamhet och arbetet med kommunens budget och mål. I presentationen lades särskilt fokus på de två trenderna ökat fokus på jämställdhet och ökad polarisering.

Föredragande: Milena Kraft

Presentation av hur arbetet med uppföljning av jämställdhet integreras i kommunens ordinarie styr- och ledningssystem i syfte att tydlig- och synliggöra arbetet samt göra det mer konkret och användbart.

§ 6

Sammanträdesplan 2020

Följande sammanträdestider antas för 2020:

15/1 kl. 9-12

26/2 kl. 11.30–13.00 (Obs! Planeringslunch inför jämställdhetsprisceremoni)

6/3 kl. 8.30–11.30, UKK (Obs! Ceremoni och prisutdelning jämställdhetspriset)

20/4 kl. 9-12

4/9 kl. 9-12

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Kulturnämnden
Protokoll

Sammanträdesdatum:
2019-11-06

Oktober: Utåtriktat event på kvällstid

4/12 kl. 9-12

§ 6

Råd till kommunstyrelsen

Inga övriga frågor behandlades

§ 7

Övriga frågor

Inga övriga frågor behandlades

Nästa möte

Datum för nästa sammanträde är den 15 januari 2020 klockan 9.00–12.00.

Justerandes sign



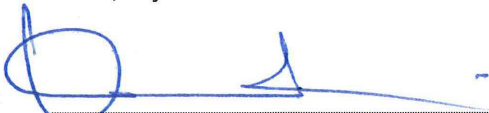
Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

- Plats och tid:** Stationsgatan, Skansberget, 9.00-12.00
- Närvarande ledamöter:** Mohamad Hassan (L), ordförande
Sarah Havneraas (KD), vice ordförande
Asal Gohari Moghadam (S)
Åsa Strahlemo (MP)
Charlie Strängberg (F!)
Johanna Engström (C)
Hanna Victoria Mörck (V)
- Övriga deltagare:** Maria Norberg, Kristina Eriksson, Milena Kraft, Laura Hartman och Åsa Tingström, kommunledningskontoret
- Utses att justera:** Hanna Victoria Mörck **Paragrafer:** 1-8

Justeringens plats och tid: UKK, 27 januari klockan 13.00

Underskrifter:


Mohamad Hassan, ordförande


Hanna Victoria Mörck, justerare


Åsa Tingström, sekreterare

§ 1 Val av justeringsperson samt datum och plats för justering

Jämställdhetsrådet utser Hanna Victoria Mörck att tillsammans med ordföranden justera dagens protokoll klockan 13.00 den 27 januari på UKK.

§ 2 Fastställande av föredragningslista

Jämställdhetsrådet fastställer utsänd föredragningslista med följande ändringar; §7 råd till kommunstyrelsen utgår.

§ 3 Jämställdhetsrådets verksamhetsidé 2020

Föredragande: Maria Norberg

Jämställdhetsrådet diskuterar förslag till verksamhetsidé och antar detta med följande ändringar:

- Tillägg att det varje år ska tas fram en sammanfattande rapport med de råd ledamöterna önskar framföra baserat på diskussioner och slutsatser från rådsammanträdena. Rapporten skickas till kommunstyrelsen samt berörda nämnder och bolag.
- Höstens utåtriktade event ska hållas den 25 november klockan 18.30-20.30 med tema våld mot kvinnor.
- Höstens sammanträdesdatum justeras för att möjliggöra deltagande från alla ledamöter. Sammanträdesdatum 2020 blir därmed följande:

26 februari 11.30-13.00 (planeringslunch inför prisceremoni)

6 mars 8.30-11.30 (prisutdelning jämställdhetspriset)

20 april 9.00-12.00

7 september 9.00-12.00

25 november 18.30-20.30 (utåtriktat event)

9 december 9.00-12.00

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

§ 4 Jämställdhetspriset

a. Finalister

Föredragande: Kristina Eriksson

Jämställdhetsrådet beslutade att följande tre verksamheter är finalister till Jämställdhetspriset 2020:

Idrott och fritid, stadsbyggnadsförvaltningen

Fritid Uppsala, kulturförvaltningen

Projekt våldsombud, enheten för strategiskt stöd, socialförvaltningen

Vinnaren tillkännages i samband med prisceremonin den 6 mars.

b. Hedersomnämmande

Föredragande: Maria Norberg

Jämställdhetsrådet beslutar att hedersomnämmande kommer att delas ut till beslutad pristagare efter kvalitetssäkring. Vinnaren tillkännages i samband med prisceremonin den 6 mars.

c. Prisutdelning

Föredragande: Milena Kraft

Diskussion kring upplägg av prisceremonin. Jämställdhetsrådet vill att varje nominerad verksamhet utser en representant för verksamheten som deltar vid prisceremonin. Filmer om finalisterna kommer att tas fram och spridas inför eventet. Rådets önskan är att priset uppmärksammas även på kommunfullmäktige. MR-nätverket som samordnas av Studieförbundet Sensus kommer arrangera ett event 5 mars för att uppmärksamma kvinnodagen. Om kommunen kan vara med och bidra med en programpunkt kommer ledamot från Jämställdhetsrådet vara på plats och medverka. Vem som kommer att representera Jämställdhetsrådet beslutas på mötet den 26 februari.

§ 5 Hbtq

Föredragande: Maria Norberg

RFSL lanserar ett nytt metodmaterial för transinkluderande jämställdhetsarbete den 29 januari 2020. Mer information ges på sammanträdet den 20 april.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

§ 6 Nästa sammanträde

Nästa sammanträde den 26 februari är en planeringslunch för de ledamöter som ska delta under prisutdelningen den 6 mars.

§7 Råd till kommunstyrelsen

Utgår

§8 Övriga frågor

Inga övriga frågor behandlades

Upphandlingsråd
Minnesanteckningar

Handläggare:
Linnéa Brinkälv

Minnesanteckningar från Upphandlingsråd

Datum: 2019-05-08

Tid: 8-10

Lokal: Bergius

Närvarande

Mohamad Hassan (L) ordförande upphandlingsrådet
Jonas Segersam (KD) vice ordförande
Mathias Kullberg (M)
Per Matsson (V)
Linnéa Lind (C)
Helena Nordström Källström (MP)
Leia Nordin (FI)
Erik Sallén, Maskin och Verktyg
Torbjörn Wennberg, SH Bygg
Kajsa Bennbom Lindner, Eklundshof
Fredrik Annell Berger, Brink och Berger
Maria Mattsson Mähl, AlphaCE
Ann-Sophie Myrefeldt, Radisson Blu
Janne Björkman, Björkmans Transport
Monica Werneman, Papilly
Dirk Kehr - Uppsala Stadsmission
Anna Bjurvald - Uppsala Läns Bildningsförbund
Susanne Afzelius, KLK
Linnéa Brinkälv, KLK

Mötespunkter

1. Fastställande av agenda

Mohamad Hassan, ordförande upphandlingsrådet, hälsar välkommen och berättar att detta är det första upphandlingsrådet som finns i Sverige. En presentationsrunda av alla deltagare sker.

2. Val av ledamöter från näringslivet samt idéburna organisationer

Två representanter från civilsamhället och nio representanter från näringslivet valdes in för perioden 1 år och framåt.

Erik Sallén, Maskin och Verktyg
 Torbjörn Wennberg, SH Bygg
 Kajsa Bennbom Lindner, Eklundshof
 Fredrik Annell Berger, Brink och Berger
 Maria Mattsson Mähl, AlphaCE
 Ann-Sophie Myrefeldt, Radisson Blu
 Janne Björkman, Björkmans Transport
 Mats Brolin, Ekebygruppen
 Monica Werneman, Papilly
 Dirk Kehr - Uppsala Stadsmission
 Anna Bjurvald - Uppsala Läns Bildningsförbund

3. Välkomna till upphandlingsrådet – syfte och innehåll

Mohamad Hassan presenterar visionen vilken är "Sveriges bästa upphandlingskommun". Vidare ges information om att enskilda upphandlingar aldrig kommer att behandlas i rådet utan detta är ett råd som ska vara rådgivande ur en generell synpunkt.

4. Uppsala kommuns upphandlingsorganisation samt nöjd kundindex mätning.

Susanne Afzelius, upphandlingschef, presenterade Uppsala kommuns upphandlingsorganisation. Uppsala kommun upphandlar för ca 5-6 miljarder kronor årligen. Gällande policy antogs av KF våren 2018 och ställer höga krav på ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet.

Alla leverantörer som har lämnat anbud till Uppsala kommun 1 maj – 31 december 2018 har varit med i en nöjd kundindexmätning. Mätningen genomfördes för tredje gången och visade ett resultat på en höjning från snittbetyg 3,72 till 3,86 av 5 möjliga jämfört med tidigare mätning.

5. Lagen om offentlig upphandling (LOU) – kort genomgång.

Linnéa Brinkälv, avtalscontroller samt jurist gick övergripande igenom regelverket. "Ett Uppsala en kommun" - upphandlingar genomförs med ett helhetsperspektiv där hänsyn tas till såväl kvalitet och kostnad. Ett uttalat fokus på affärsmässighet finns där upphandlingsmallarna har anpassats efter marknaden och förenklats. En genomgång av upphandlingsprocessen presenteras från behovsanalys till avtalstecknande.

6. Hur ser det ut idag? – inköpsvolym, överprövningar mm

Susanne Afzelius presenterade statistik över inköpsvolym, hur många upphandlingar som genomförs, överprövningar mm. Önskemål från rådet är att statistiken blir en stående punkt på dagordningen.

7. Förslag från Näringslivet och de idéburna organisation

Inga förslag över områden som kan tänkas upphandlas presenterades.

Diskussion kring att näringslivet uppfattar att ett ökat behov av referenshämtning behövs inför upphandling. Susanne Afzelius presenterar på nästa upphandlingsråd hur dialog sker samt hur upphandlingsarbetet tillsammans med berörda förvaltningar genomförs.

En diskussion kring gränsdragning mellan näringslivsfrågor samt upphandlingsfrågor. Upphandlingsrådet ska fokusera på upphandling och inte näringsliv men av naturliga skäl sammanfaller dessa stundvis.

8. Kommande upphandlingsråd

27 september kl 8-10 samt 26 november kl 8-10

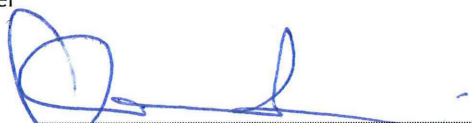
Upphandlingsrådet
MinnesanteckningarSammanträdesdatum:
2019-09-27

Minnesanteckningar

Plats och tid:	Stationsgatan, Bergius kl. 8-10	
Närvarande ledamöter:	Eva Christiernin (S) Helena Nordström Källström (MP) Jonas Segersam (KD), vice ordförande Leia Nordin (FI) Linnéa Lind (C) Mathias Kullberg (M) Mohamad Hassan (L), ordförande Per Mattsson (V)	Erik Sallén, Maskin och Verktyg Torbjörn Wennberg, SH Bygg Kajsa Bennbom Lindner, Eklundshof Maria Mattsson Mähl, AlphaCE Monica Werneman, Papilly Dirk Kehr, Uppsala Stadsmission Anna Bjurvald, Uppsala Läns Bildningsförbund
Övriga deltagare:	Susanne Afzelius, upphandlingschef Per Johansson, upphandlare Mats Jansson, upphandlare Åsa Tingström, sekreterare	
Utses att justera:	Maria Mattsson Mähl	Paragrafer: 1 - 7

Justeringens datum: 8 oktober
2019

Underskrifter:


Mohamad Hassan, ordförande
Åsa Tingström, sekreterare
Maria Mattsson Mähl, justerare

§ 1**Välkomna**

Upphandlingsrådet utser Maria Mattsson Mähl att jämte ordföranden justera protokollet. Utsänd agenda justeras; punkt 6 och 7 flyttas fram och behandlas innan punkt 4.

§ 2**Informationsärende: Hur går en upphandling till? Hur arbetar vi tillsammans med verksamheten?**

Föredragande: Per Johansson, stab upphandling

Sammanfattning

Presentation om Uppsala kommuns arbete med upphandlingar. Diskussion om kvalitet kontra lägsta pris. Problematik om strategisk prissättning och prisdumpning samt oseriösa anbud togs upp. Önskemål om ökad dialog med leverantörer inför upphandlingar lyftes. Önskemål framfördes också om dragningar på nästa rådsmöte gällande innovationsupphandlingar; både från ideella sektorn, näringslivet och kommunen. Leverantörerna önskar en presentation av upphandlingen som genomförts som en DIS (dynamiskt inköpssystem) vid nästa sammanträde.

§ 6**Diskussionspunkt: Förslag från näringslivet och idéburna organisationer på verksamheter som kommunen kan tänkas upphandla**

Inga förslag väcktes.

§ 7**Diskussionspunkt: Inspel från näringslivet/idéburna organisationer****Sammanfattning**

Även i denna diskussion lyfts vikten av en dialog tidigt i processen. Leverantörerna lyfter att det kan uppstå problematik att passa in i upphandlingar när verksamheten de driver innefattar flera förvaltningars områden. Leverantörerna framhåller att människor och leverantörer inte jobbar i stuprör och att detta kan hindra lösningar som omfattar flera aspekter. Önskemål framförs om att ribban för kvalitetskrav höjs när det gäller sociala arbeten. Leverantörerna framhåller också att de anser att

Upphandlingsrådet
Minnesanteckningar

Sammanträdesdatum:
2019-09-27

kvantitet är ett mindre bra mått när det handlar om sociala arbeten och att anbudet borde bedömas efter kvalitet.

Idéer framförs om partnerskap för att stärka möjligheten att ta fram innovativa lösningar. Leverantörerna vill se ett förenklat samarbete kring gemensamma ansökningar när medel utlyses från exempelvis Vinnova.

Ett inspel som framförs är att kommunen i större utsträckning borde hålla fast vid de förfrågningsunderlag som går ut och att det är viktigt med dialog under tiden som upphandlingen pågår.

Ett annat inspel rör skall-krav i upphandlingar och att dessa behöver synkas med budget för inköpen. Leverantörerna framhåller också vikten av att kommunicera omfattningen av inköp av tjänster vid implementering eftersom prispress kan leda till att kundens förväntningar inte uppfylls.

Det framhålls också under diskussionen att både ideella sektorn och näringslivet genom sina tjänster kan hjälpa kommunen att nå fler mål än de upphandlingen omfattar, exempelvis Agenda 2030 och minskad andel personer med försörjningsstöd.

§ 4

Informationsärende: Samhällsbetalda persontransporter – hur gick upphandlingen till?

Föredragande: Mats Jansson, stab upphandling

Mats Jansson berättar om hur upphandlingen gick till samt lärdomar.

§ 5

Diskussionspunkt: Dialog med leverantörsmarknaden

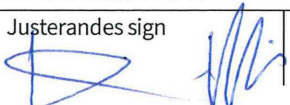
Föredragande: Per Johansson

Sammanfattning

Syftet med dokumentet är inte att vara en instruktionsbok utan att synliggöra dialogtillfällena som sker i upphandlingsprocessen.

Leverantörerna efterlyser mer dialog i ett tidigare skede, helst innan informationsförfrågan (RFI) skickas ut alternativt att den RFI som skickas ut ska innehålla mer öppna frågor. Leverantörerna framhåller att det mesta är fastställt när informationsförfrågan kommer och att de vill vara med tidigare i processen för att bidra med kunskap om marknaden och de varor och tjänster som efterfrågas. Leverantörerna vill ställa högre krav på beställarorganisationen i form av dialog och samverka med leverantörer. Vissa av nämnderna har branschråd vilket skulle kunna

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Upphandlingsrådet
Minnesanteckningar

Sammanträdesdatum:
2019-09-27

utvecklas inom fler nämnder. Exempel lyfts om andra statliga och kommunala upphandlingar där leverantörer är med tidigt i processen under protokollförda möten. Leverantörerna vill gärna investera tid och bidra, men då måste det kännas vettigt och öppet för dialog och förslag. Önskemål lyfts om att diskutera framgent hur Uppsala kan ligga i framkant när det gäller upphandling och innovationer.

Diskussionsunderlag

I ärendet föreligger av kommunledningskontoret framtaget dokument Dialogtillfällen med leverantörer.

§ 6

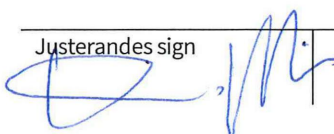
Informationsärende: Hur ser det ut idag? Inköpsvolym, överprövningar mm

Punkten ersätts av skriftlig information efter mötet

Nästa möte

26 november kl 8-10 hos upphandlingsenheten på Verkstadsgatan 3B

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande


Upphandlingsrådet
MinnesanteckningarSammanträdesdatum:
2019-11-26

Minnesanteckningar

- Plats och tid:** Verkstadsgatan 3B, klockan: 8.00-10.00
- Närvarande ledamöter:** Mohammad Hassan (L),
ordförande
Mathias Kullberg (M)
Helena Nordström
Källström (MP)
Per Mattson (V)
Linnéa Lind (C)
Tommy Öhlund (SD)
Torbjörn Wennberg, SH
Bygg
Erik Sallén, Maskin och
verktyg
Dirk Kehr, Uppsala
Stadsmission
Monica Werneman, Papilly
Jan Björkman, Björkmans
transport
- Övriga deltagare:** Susanne Afzelius, upphandlingschef, Stefan Palm upphandlare,
Samuel Lundström, sekreterare.
- Utses att justera:** Torbjörn Wennberg **Paragrafer:** 8-14

Justeringens datum: Stationsgatan 12, 2019-12-17

Underskrifter:


Mohamad Hassan, ordförande
Torbjörn Wennberg, justerare
Samuel Lundström, sekreterare

Upphandlingsrådet
Minnesanteckningar

Sammanträdesdatum:
2019-11-26

§ 8

Val av justerare och justeringsdag

Upphandlingsrådet beslutar att utse Torbjörn Wennberg att tillsammans med ordföranden justera dagens protokoll den 17 december.

§ 9

Fastställande av föredragningslista

Upphandlingsrådet beslutar att fastställa utsänd föredragningslista.

§ 10

Upphandlingsrådets sammanträdestider 2020

Upphandlingsrådet beslutar att sammanträda klockan 8.00-10.00 vid följande tillfällen:

7 februari

29 maj

11 september

27 november

§ 11

Förslag från näringslivet och idéburna organisationer på verksamheter som kommunen kan tänkas upphandla

Förslag har inkommit om att upphandla cykelverkstad i Kåbo. Cykelhandlare menar det råder orättvis konkurrens.

I övrigt inget att tillägga.

§ 12


Inspel från näringslivet/idéburna organisationer

Susanne Afzelius svarar på tidigare ställd fråga från Kajsa Bennbom Lindner angående hur ofta kommunala bolag lämnar anbud i upphandlingar.

Torbjörn Wennberg lyfter frågor om följande:

- - Utvärdering av kompetens

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Upphandlingsrådet
Minnesanteckningar

Sammanträdesdatum:
2019-11-26

- - Utvärdering av skallkrav
- - Dialog med anbudsgivare

Frågorna behandlas vid dagens workshop.

Dirk Kehr lyfter att det kan vara bra att informera om gällande villkor rörande Idéburet Offentligt Partnerskap (IOP) för att undvika missförstånd om konkurrensutsättning. Punkten tas upp vid februarisammanträdet.

§ 13

Nytt sätt att upphandla - Dynamiskt inköpssystem

Stefan Palm, upphandlare, informerar och svarar på frågor om dynamiskt inköpssystem.

Upphandlingsrådet önskar få kontinuerlig information i ärendet.

§ 14

Workshop tillsammans med kommunens upphandlare

Workshop hålls om följande områden:

- Utvärderingsmodeller
- Innovation i upphandlingar
- Inhämtning av expertkunskap i kravspecifikationer
- Avtalsuppföljning
- Sociala krav i upphandlingar
- Dialog i upphandlingsprocessen

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Landsbygdsberedningen
MinnesanteckningarSammanträdesdatum:
2019-12-18

Minnesanteckningar

- Plats och tid:** Stationsgatan, Hammarskog kl. 11.00-12.00
- Närvarande ledamöter:** Helena Nordström
Källström (MP), ordförande
Hans Nordström (C), vice ordförande
Therez Almerfors (M)
Tobias Smedberg (V)
Anders A Aronsson (L)
Michael Carlsson (SD)
Jonas Segersam (KD)
- Övriga deltagare:** Sara Eriksdotter Bjurström, avdelningschef strategisk planering
Åsa Tingström, sekreterare
- Utses att justera:** **Paragrafer:** 1 - 6

Justeringens datum: december 2019

Underskrifter:



Helena Nordström Källström,
ordförande



Hans Nordström, justerare



Åsa Tingström, sekreterare

§ 1**Fastställande av dagordning samt val av justeringspersoner och justeringsdag**

Landsbygdsberedningen utser Hans Nordström att jämte ordföranden justera protokollet den 19 december på Stationsgatan. Utsänd dagordning fastställs med följande tillägg;

§1 Fastställande av dagordning samt val av justeringspersoner och justeringsdag

§2 Val av representanter till styrgrupp för medborgarbudget

§6 Sammanträdestider 2020

§ 2**Val av representanter till styrgrupp för medborgarbudget**

Landsbygdsberedningen utser Helena Nordström Källström, Hans Nordström och Therez Almerfors som landsbygdsberedningens representanter till styrgrupp för medborgarbudget för område 2. Representanter för område 3 väljs i februari.

§ 3**Kort sammanfattning av nuläget med genomgång av Landsbygdsprogrammet, handlingsplanen samt pågående projekt**

Föredragande: Sara Eriksdotter Bjurström

Sammanfattning

Presentation av medarbetarstöd för landsbygdsfrågor, landsbygdsprogrammet och handlingsplan för landsbygdsprogrammet. Kort genomgång av servicepunkter, medborgarbudget, uppsökarna, pendlarparkeringar, cykelvägar och bostäder.

§ 4**Omvärldsspaning**

Föredragande: Sara Eriksdotter Bjurström

Sammanfattning

Det är en stor utmaning att skapa ett hållbart samhälle inför framtiden. Mycket fokus har legat på att lösa problem i staden, men även landsbygden behöver vara en del av planeringen och lösningen. Om man frågar svenskar om sitt drömboende ligger en villa på landet i topp medan endast var tionde vill bo i lägenhet i städer.

Landsbygdsberedningen
Minnesanteckningar

Sammanträdesdatum:
2019-12-18

Kommunen kan stå för stabilitet, uthållighet och infrastruktur för icke-kommersiella mötesplatser och engagemang på landsbygden.

§ 5

Ledamöternas förväntningar och idéer

Sammanfattning

En förväntan som uttrycks är en vilja att sluta klyftan mellan stad och land och öka inflytande för medborgare på landsbygden. Kommunens synsätt och kommunikation ska röra hela kommunen, inte enbart fokusera på Uppsala som stad. Detta bör genomsyra alla våra verksamheter och aktiviteter.

Landsbygdsberedningen skulle också kunna undersöka goda exempel och ta del av andras arbete med landsbygdsutveckling, både i Sverige och andra länder. Det ses som viktigt att sprida värdet av att bo på landsbygden.

Landsbygdsberedningen skulle också kunna verka för ökad samverkan och informationsspridning samt skapa förståelse för att många verksamheter och småföretag finns på landsbygden som kan växa och bli stora. Växande landsbygd är viktigt även för staden. Många områden på landsbygden är viktiga även för stadsbor som exempelvis Länna och Fjällnora. Kan man få igång råd liknande Rasbo i Samverkan som kan vara med och tycka till, få information, förstå vad som pågår. Frågor som kan diskuteras är exempelvis hur vi ska ställa om till mer miljömässig hållbarhet? Transporter, skogs- och jordbruksmaskiner är en viktig del i detta, viktigt att få med oss alla i det.

En annan fråga som landsbygdsberedningen skulle kunna titta på är hur barnperspektivet kommer fram i landsbygdspolitiken nu när barnkonventionen blir lag. Det finns kunskap både på Uppsala universitet och SLU, exempelvis på Institutet för bostads- och urbanforskning, kunde vara intressant att ta till sig. Landsbygdsföretagande och villkor för detta tas också upp som en intressant fråga. Vilka problem finns gällande infrastruktur, kommunikation etc. Förutom cykelvägar är även vägar för de som inte cyklar av vikt. Vägar och trafik är viktiga frågor för landsbygdsboende. Trafiksäkerhet, skolvägar och cykelvägar är jätteviktigt ur näringslivsperspektiv, för pendlare etc. Även tillgången på samlingslokaler skulle kunna ses över. Vad har kommunen för policy när det gäller stöd? Boverket har bidragsmöjligheter där kommunen förutsätts bekosta delar - hur ser det ut? Finns det ställen att samlas?

En fråga som tas upp är tendensen att finansiera landsbygdsprojekt med externa medel, vilket kan ställa till problem eftersom projektbidragen ibland har strikta regler och/eller kräver stor administration.

Det framhålls att det är viktigt att beredningens arbete åstadkommer förändringar för de som bor på landsbygden. Uppsala kommun är ett till ytan stort område, och många landsbygdsfrågor berör även regionen, staten etc. Kommunen behöver vara mer aktiv och påverka exempelvis infrastrukturen; både vägar, kollektivtrafik och

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Landsbygdsberedningen
Minnesanteckningar

Sammanträdesdatum:
2019-12-18

cykelvägar. Medborgardialoger hade kunnat vara ett sätt att skapa engagemang. I grunden ses externa medel som något positivt. Kan fristående organisationer och föreningar söka själva från tex upplandsstiftelsen?

Det upplevs som svårt att få genomslag för landsbygdsfrågorna. Landsbygdsberedningen kan verka för mer verkstad i det som händer, mer verkan och livskraftig landsbygd istället för tillfälliga insatser som inte gör skillnad. Appen för felanmälan kan i vissa fall inte hantera landsbygden. Hur jobbar kommunen med att skicka ärenden vidare?

Bättre uppföljning gällande vart pengarna har gått. Landsbygdsberedningen skulle kunna vara en instans som kan lyfta andra projekt.

Landsbygdsberedningen har ingen budget, men kan verka för att det vi redan vet åtgärdas som exempelvis osäkra trafikförhållanden, bristande belysning, att bostäder saknas etc. Landsbygdsberedningen kan också ta tag i projekt som behöver drivas för att de inte ska floppa. Ett exempel är att hålla koll på om servicepunkterna fungerar och om utveckling behövs. Piloter måste bli bra för att kunna leda vägen.

§ 6

Sammanträdestider 2020

Landsbygdsberedningen sammanträder följande datum och tider 2020:

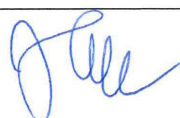
28 februari kl. 9-11, Stationsgatan Vattenhästen plan 5

8 maj kl. 9-11, Stationsgatan Storskogen plan 4

18 september kl. 9-11, Stationsgatan Storskogen plan 4

20 november kl. 9-11, Stationsgatan Vattenhästen plan 5

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Från: [Holmertz Joakim \(C\)](#)
Till: [Niska Lars](#)
Kopia: [Kylefors Matilda](#); jonas.petersson@centerpartiet.se
Ärende: Anmälan särskild partiaktivitet
Datum: den 22 januari 2020 15:35:59
Bilagor: [image002.png](#)

Hej Lars!

Jag skulle vilja anmäla att Centerpartiet genomförde en särskild partiaktivitet den 17-19 januari 2020. Sammantaget deltog 14 personer med förtroendeuppdrag inom Uppsala kommun samt politiska sekreterare.

Behöver du ha någon mer information?

Med vänlig hälsning,

Joakim Holmertz

Politisk sekreterare (C)

Centerpartiet
Uppsala kommun

018-727 16 16

072-580 62 33

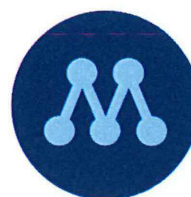
joakim.holmertz@ uppsala.se

www.centerpartiet.se/uppsala



Anmälan om särskild partiaktivitet

Den nya
svenska
modellen



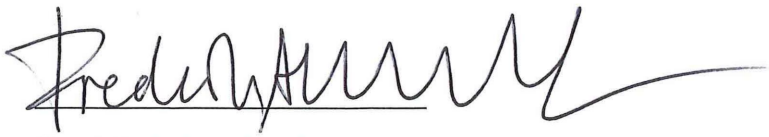
Härmed anmäles att Moderaterna arrangerat en särskild aktivitet för partigruppen den 18 januari 2020 kl. 09.00 – 12.15. Partiaktiviteten var en konferens i Uppsala på vårt partikansli med Moderaternas fullmäktigegrupp. Inbjudna att närvara var samtliga ledamöter/ersättare från Moderaterna i kommunfullmäktige, föreningsordföranden, förstanamn i nämnder och bolag samt politiska sekreterare.

Nedan är de som närvarade (särskild sammanträdesuppgift skickas till löneservice):

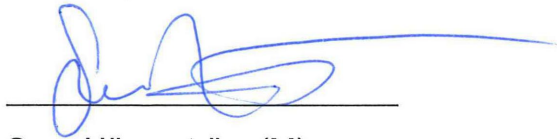
Fredrik Ahlstedt, kommunalråd
Therez Almerfors, kommunalråd
Vivianne Eriksson
Tor Bergman
Inger Söderberg
Gunnar Hedberg
Cecilia Forss
Thomas Tjäder
Thord Hägg
Arne Sandemo
Mats Gyllander
Maria Jansson
Mats Hansén
Fredrik Björkman
Markus Lagerquist
Madeleine Andersson
Mathias Kullberg
Carolina Bringborn
Christopher Lagerqvist
Mattias Jansson
Robin Kronvall
Marta Obminska
Alexandra Steinholtz

Samt

Sara Hägerström, politisk sekreterare



Fredrik Ahlstedt (M)
Kommunalråd



Sara Hägerström (M)
Politisk sekreterare

Dalabanans Intressenter har ett behov av att mycket bättre förpacka den samhällsekonomiska nyttan med att stärka Dalabanans funktionalitet. Ett gemensamt projekt jobbar med frågan, "Ett paket för Dalabanen". Idag går till exempel 40% av Sveriges export genom Bergslagen. Bara i Mora pensioneras 40% av arbetskraften mellan 2020-2030. Om inte automatisering och nyanställningar hjälper till uppstår stora problem för både näringsliv och samhället i övrigt. Behoven är;

- Kommersiell logistik
- Pendlingsmöjligheter för arbetskraft
- Miljösmart tillgång till rekreationsområden för storstadsbor
- Fler bostäder

Dalabanans Intressenter ska samarbeta närmare med bland annat Dala/Gävle handelskammare, Stockholm/Uppsala handelskammare och enskilda företagare i Bergslagen och berörda delar av Uppsala län.

I mars 2020 faktureras medlemmar i Dalabanans Intressenter medlemsavgiften.

Konferensen Infram, 9/3, är gratis att delta på för medlemmarna i Dalabanans Intressenter.

Nästa möte är årsmöte. Uppsalas styrelseledamot var inte närvarande och behöver skriva på årsberättelsen för att den ska kunna distribueras i god tid innan årsmötet.

Stefan Hanna
Kommunalråd