

UPS' YTTRANDE ÖVER IVE 2012-2015

För UPS är **boendefrågorna** av vital betydelse. Vi tog upp utvecklingen av trygghetsboenden för två år sedan men anser att alltför litet hänt och händer. Åldrande är inget handicap eller sjukdom, men med åldrande följer ofta begränsningar i förmågan att röra sig och kommunicera med omvärlden. Begränsningarna beror i hög grad på hur man bor. Merparten bor kvar i de lägenheter man flyttat in i, när man var fullt rörlig. Det innebär ofta boende i fastigheter utan hiss.

Möjligheten att byta kräver ”tillgång på lägenheter på den ordinarie bostadsmarknaden”. Då krävs hög hyra eller hög avgift jämfört med det nuvarande boendet. Bostadstillägg är inte anpassade till priser i nybyggen. Alltså blir man kvar.

Om man ändå är beredd att flytta till ett s k trygghetsboende, är man beroende av tillgången på sådana. Förslaget (sid 33) att finna ”lösningar hur minst 50 trygghetsbostäder kan tillkomma de närmaste åren” förefaller oss vara i blygsammaste laget.

Isolering och frånvaro av kommunikation och utevistelse kan påskynda åldrandets krämpor. Efterfrågan på särskilda boenden – även vårdboenden – växer.

Dessa frågor berörs inte i IVE:n. Kommunen måste skaffa sig en bestämd uppfattning och inriktning på verksamhet och ekonomi för äldres boende i Uppsala.

Vi har naturligtvis många synpunkter men koncentrerar oss till dem som rör äldre. **E-förvaltningen** föreslås utvecklas (5 mkr 2012 och 20 mkr i investeringsbudgeten – att jämföra med andra satsningar). Det är givetvis en välkommen utveckling, men det måste ske parallellt med att kommunen förstärker sin kommunikation med dem som vare sig kan eller vill använda sig av elektroniska media. Det personliga mötet är och förblir, särskilt i politiken, den mest avancerade formen av kommunikation. Kommunen som värnar om demokrati och medborgarnas inflytande, bör tänka en gång till hur denna utveckling skall gå till.

Vi anser vidare att UPS, som representerar ca 60 pensionärsorganisationer i Uppsala, bör i IVE uttalas vara ett naturligt **remissorgan**. Vi är berörda av många frågor som rör de äldre, bl a motioner.

Vi har t ex i år inte haft tillfälle att yttra oss över rabatt för pensionärer på bussarna, ändring av organisationen för överförmyndare, Å-rike, m fl där vi tycker att vi vore en naturlig remissinstans. Av IVE bör framgå att alla nämnder bör tänka på detta.

Med viss förvåning har vi noterat att IVE:n på sid 35 konkret satsar på ”allaktivitetshus och en skatepark”, dvs återigen värnar kommunen bara om **ungdomsidrotten**. Även äldre ägnar sig åt idrott och social samvaro, även om idrotten där är stillsammare. Vi har under senare tid skrivit om behovet av en boulehall, vilket också borde framgå i IVE, om nu denna skall vara konkret.

Busstrafiken och de allmänna kommunikationerna är också något som UPS bevakar. Vi noterar med tillfredsställelse att man infört ”mjuka linjer”. Dessa bör naturligtvis kontinuerligt ses över – sträckningar och tider. Planering och utformning av hållplatser måste underlätta för resande med svårigheter att röra sig att både stiga på och av och att byta buss.

Kommunen står inför hot om straffavgift p g a luftföroreningar. Det är därför viktigt inte bara vad som åtgärdas på Kungsgatan utan att också busstrafiken planeras så att människor kan åka runt centrum även kollektivt. Nuvarande planering medför, att alla resenärer måste in till Kungsgatan, med otrolig busstrafik som följd.

Bebyggelseplaneringen måste ta hänsyn till behovet av näraliggande rekreationsytor och sambandet mellan bebyggelsens struktur och luftkvalitet.

Vi undrar sedan vad **lokal värdighetsgaranti** (sid 44) innebär.

Slutligen vill vi peka på några saker som vi uppfattar som mycket bra att de uppmärksammas i IVE:n.

- att **kosten och kvalitet i kosten** tagits upp
- att **anhörigvården** uppmärksammas
- att samverkan och samordningen med **frivilligorganisationerna** stryks under (här finns mycket att göra utöver det som redan finns)
- att upphandlingsunderlagen skall utformas så att även **små och medelstora företag** kan lämna anbud, vilket naturligtvis inte gäller hela äldreboenden, där ska-kraven är så omfattande att endast stora företag kan lämna anbud.

För UPS AU

Percy Westerlund
Ordförande

Roland Edwardsson
Vice ordförande

Karin Wahlstedt
Sekreterare

Sven Olov Larsson
Kassör

Närvarande: Lars-Sture Persson, KLK
Kenneth Holmstedt, KLK
Åsa Morén, KLK
Gullveg Klint, Teknik & service
Anne-Marie Jansson-Enkler, Lärarförbundet (endast 2011-05-10)
Bengt Wiraeus, Lärarförbundet (endast 2011-05-16)
Gert-Ove Segerström, Sveriges Skolledarförbund (endast 2011-05-10)
Sofia Lindström, DIK (endast 2011-05-16)
Michael Walldén, SKTF (endast 2011-05-16)
Ulrika Anderson, Akademikerförbundet SSR
Kia Solid, Kommunal
Katarina Reineck, Lärarnas Riksförbund
Jonas Karlsson, Vårdförbundet
Christer Öjdeby, Ledarna (endast 2011-05-10)
Jenny De Raadt, Ledarna (endast 2011-05-16)
Jessica Nyström, Sveriges Arkitekter (endast 2011-05-10)

2011-05-10

1. IVE 2012-2015

Kenneth Holmstedt, Åsa Morén och Jan Malmberg redogjorde för förslaget till IVE 2012-2015. (Handling utskickad).

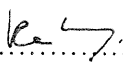
Ärendet behandlas av KSAU den 16 maj, KS den 18 maj och 13-14 juni.

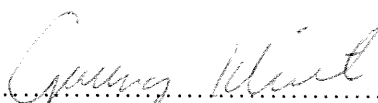
Yttranden från de fackliga organisationerna ska senast fredagen den 13 maj mailas in till Åsa Morén.

2010-05-16

De fackliga organisationerna presenterade sina yttranden.

Justeras


.....
Kenneth Holmstedt (Ordförande)


.....
Gullveg Klint (Sekreterare)

.....
Bengt Wiraeus (Läraryrket)
(Läraryrket)

.....
Gert-Ove Segerström
(Sveriges Skolläraförbundet)

.....
Sofia Lindström (DIK)

.....
Michael Walldén (SKTF)

.....
Ulrika Andersson
(Akademikerförbundet SSR)

.....
Kia Solid (Kommunal)

.....
Katarina Reineck (LR)

.....
Jonas Karlsson, Vårdförbundet

.....
Jenny De Raadt (Ledarna)

.....
Jessica Nyström (Sveriges Arkitekter)

2011-05-13

Yttrande över IVE 2012-2015

Akademikerförbundet SSR (SSR) vill kommentera några avsnitt i IVE 2012-2015

6.4 Pedagogisk verksamhet

Betydelsen av samarbete för en tidig upptäckt och ett gemensamt ansvarstagande framhålls. SSR håller med om att det är viktigt men för att lyfta fram den pedagogiska verksamhetens ansvar hade det varit bra om lydelserna i 6.4 och 6.5 harmonierat med varandra.

”Utsatthet ska tidigt uppmärksammas och det förebyggande arbetet och det gemensamma ansvarstagandet mellan vård, socialtjänst och psykiatri behöver stärkas.” s. 38

”Ett gemensamt ansvarstagande mellan socialtjänst, pedagogisk verksamhet, vård och psykiatri måste stärkas.” s. 42

6.5 Vård och omsorg

SSR är positiva till de inriktningsmål kommunfullmäktige (KF) ställt upp. När det gäller våra medlemmars möjlighet att arbeta för att uppfylla dem hänvisas till kommentaren till avsnitt 6.8.

6.6 Särskilt riktade insatser

SSR är positiva till de inriktningsmål KF ställt upp. När det gäller våra medlemmars möjlighet att arbeta för att uppfylla dem hänvisas till kommentaren till avsnitt 6.8.

6.8 Medarbetare och Ledare

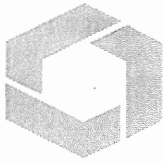
Av SSR:s medlemskår är/blir drygt 25 % 60 år eller äldre under perioden 2012-2015. Knappt hälften av dem arbetar med myndighetsutövning i någon form.

Framförallt kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad (UAK) har konstaterat en personalomsättning på ca 25 % och att det är oerhört svårt att rekrytera personal med yrkeserfarenhet till tjänsterna. Enligt UAK:s egen kartläggning går socialsekreterare som slutar ofta till liknande tjänster i närliggande kommuner och kan få upp till ca 5 000 kr mer i lön per månad. Socialnämnden för barn och unga (SBN) har tagit fram en handlingsplan, men med tanke på det viktiga arbete våra medlemmar gör med utsatta barn, ungdomar, deras familjer och vuxna i behov av samhällets stöd hade det varit önskvärt att KF i IVE 2012-2015 även uppmärksammade denna yrkeskår. Det kan tyckas att när SBN (som största arbetsgivarnämnd för våra medlemmar) agerat i frågan är den omhändertagen. Det är då viktigt att komma ihåg att våra medlemmar finns inom minst tio av kommunens nämnder och förvaltningar och att ett helhetsgrepp kan behövas.

Lön, arbetsbelastning och utvecklingsmöjligheter är viktiga faktorer när det gäller att behålla och rekrytera kvalificerad personal. Det är viktigt att tid finns för att arbeta långsiktigt med de personer som är i behov av vård och omsorg och särskilt inriktade insatser.

Akademikerförbundet SSR Uppsala kommun

Ulrika Andersson
Ordförande



Läroförbundet
Uppsala

2011-05-13

Inriktning, verksamhet, ekonomi IVE 2012 - 2015

Det professionella uppdraget är för Läroförbundet överordnat "ekonomi i balans".

Länge har vi lärare och skolledare hört, att det är "ekonomi i balans" som är det viktigaste. Kommunens rapport som nyligen presenterades visar att det ekonomiska målet inte är tillräckligt för att uppnå måluppfyllelse. Det är uppdraget enligt styrdokumenterna som i grunden styr lärares och skolledares arbete.

Skollagen är en s.k. ramlag som är överordnad kommunallagen och kan jämföras med socialtjänstlagen som också är en ramlag. Skollagen har inte tagits på samma allvar som socialtjänstlagen.

Läroförbundet anser att avsatta resurser ska gå till verksamheten och inte till lokaler.

Kommunens system för internhyror har havererat. Det kan inte vara så, att alla ev. satsningar ska uppslukas av hyreshöjningar. Ett exempel är Fyrisskolan som hade 14 miljoner i hyreskostnader 2005. Efter ombyggnad och renovering blev hyran i år 34 miljoner. Nästa år höjs den ytterligare 4 miljoner. De extra 25 miljoner som avsätts till gymnasieskolan går till stor del till ökade lokalkostnader. Förskolors och skolors internhyror måste förändras. Rektorerne måste uppfylla kraven i den nya skollagen utan hänsyn till hyressättningen.

Skolreformerna.

Vi vill fokusera på två skolreformer, som vi anser vara av stor betydelse för förskola, grundskola och gymnasium nämligen **skollagen och lärarlegitimationen**. Dessa skolreformer kräver avsevärda satsningar för att bli verklighet.

Skollagen är det viktigaste styrdokumentet för lärare, rektorer och förskolechefer.

Enligt lag och författningar ska skolan vara garant för att barn/elever får sina rättigheter. Det är därför viktigt, att förutsättningar ges för att skollagens paragrafer ska bli verklighet. **Ökat ansvar måste åtföljas av ökade befogenheter och ökade resurser.** I skollagens § 5 står det, att utbildningen ska vila "på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet". Vi vill ha en satsning på lektorat inom alla skolformer (förskola, grundskola och gymnasium), förbättra villkoren för forskande lärare samt öka möjligheterna för verksamma lärare att forska.

I den nya skollagen införs en ny organisation, **elevhälsan**. Skolan blir skyldig att utreda elevers behov av särskilt stöd. Om bedömningen blir att eleven riskerar att inte nå lägsta betyg, om det särskilda stödet upphör, har eleven rätt till fortsatt särskilt stöd. Skollagen

kommer därför att innebära ökade kostnader för skolan. Skollagen står över kommunallagen och kommunen måste därför avsätta extra medel för detta ändamål.

Lärarlegitimationen ställer krav på kommunen vad gäller behörigheten och som en konsekvens behövs kompetensutveckling för icke-behöriga. Modersmållärare och yrkeslärare omfattas inte av legitimationen och här krävs ökade insatser för dessa gruppers behörigheter.

Alla talar om lärares löner – men ingen gör något!

I ord finns det en stor samstämmighet i Sverige att lärarnas löner i alla skolformer, från förskola till vuxenutbildning, ska höjas mer än andra tjänster. Lärarförbundet anser att det behövs en nationell samling för att åstadkomma detta. Såväl stat som kommun bör ta sitt ansvar för att genomföra en extra löneökning för alla lärare. Uppsala kommun bör visa att de tar sitt ansvar.

Lärarförbundet

Anne-Marie Jansson-Enkler & Bengt Wiræus

Uppsala kommunförening

Bäverns gränd 17

753 19 Uppsala

Tel: 018-727 24 75

katarina.reineck@uppsala.se

www.ir.se/uppsala

Yttrande över IVE 2012-2014

Lärarnas Riksförbund har under många år verkat för åtgärder för att höja kvaliteten i utbildningen. Vi har nu fått gehör i vissa delar på riksdagsnivå då riksdagen har fattat ett antal beslut som kommer att påverka kostnaderna för kommunens skolor. Förslaget till IVE tar inte hänsyn till detta i tillräcklig omfattning.

Vi anser att IVE i såväl inriktningstexten som i de ekonomiska förutsättningarna måste ta större hänsyn till följande:

- Elevpengens koppling till hyresmodellen
- Arbetsbelastning utifrån medarbetarenkäter
- Strategisk personalförsörjning
- Uppvärdering av lärarstatus
- Lektors tidsmässiga förutsättningar och lönenivå
- Legitimationsfrågan kopplat till behörighet och lönenivå

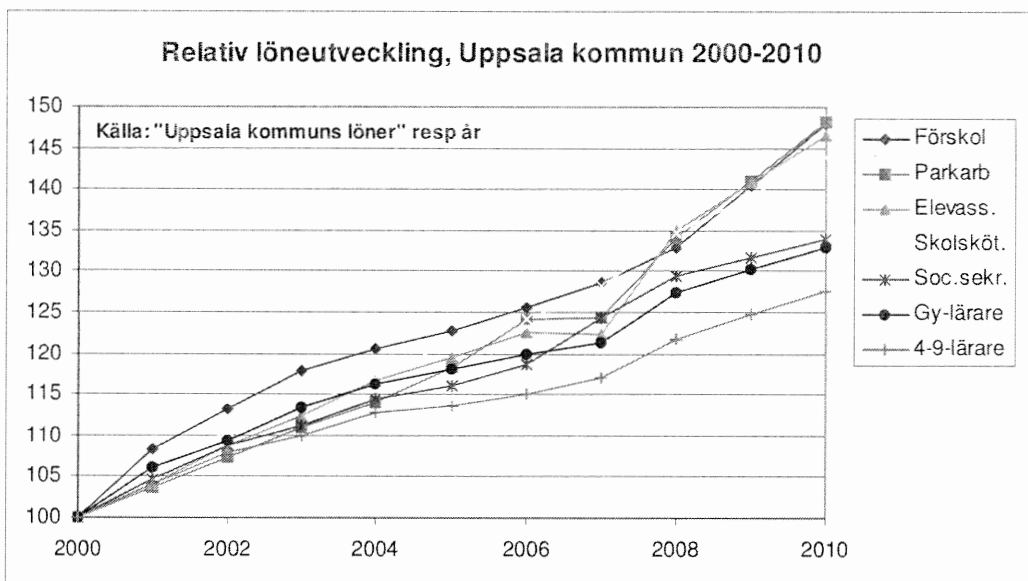
Resurser måste riktas mera tydligt till verksamheterna för att säkerställa skolornas möjligheter att lösa frågorna ovan.

Elevpengen bekostar både undervisning och lokalhyror. När hyrorna stiger, t.ex efter renoveringar, minskar resurserna till undervisningen med sänkt kvalitet som följd. Vi anser att undervisningsresursen måste fredas oavsett kostnaderna för lokalhyrorna.

Medarbetarenkäten redovisade alarmerande siffror vad gäller arbetsbelastningen för lärare. Det statliga uppdragen till rektor och lärare är betydande med omfattande dokumentation (IUP) samt ökande antal nationella prov. En markant ökad lärartäthet krävs för att sänka arbetsbelastningen samt för att förstärka eller åtminstone bibehålla kvaliteten. Detta torde leda till bättre värden i medarbetarenkäten vilket kan förstärka arbetsgivarmärket. På sikt kan detta gynna kommunens strategiska personalförsörjning.

Den lektorssatsning som har påbörjats från UAN är lovvärd, men inte tillräcklig. För att få fart på den önskvärda utvecklingen måste det finnas ekonomiskt utrymme för rektorerna att ge lektorerna tid. De ska dels hålla sig à jour med det egna ämnets kunskapsutveckling, dels delge övriga lärare i kommunen nya rön inom ämnet – allt för att ge Uppsala elever aktuella kunskaper. För att hinna med sitt uppdrag kan lektorn inte undervisa lika mycket som andra lärare.

För att Uppsala kommun ska framstå som en attraktiv arbetsgivare måste lärares förutsättningar för undervisningen och yrkets status förändras. Under kommunalt huvudmannaskap har lärarna halkat efter lönemässigt jämfört med andra grupper, såväl kommunala som högskoleutbildade inom andra branscher, se nedan.



Införandet av lärarlegitimation anser vi innebära ett åtagande att justera lärarlönerna för behöriga lärare. En nivåhöjning på 10.000 kronor per månad anser vi vara rimlig.

För Uppsala kommunförening av Lärarnas Riksförbund

Katarina Reineck

Katarina Reineck
Ordförande

Uppsala 2011-05-11

IVE 2012 - 2015

Kommunal Uppsalasektionens vill att Uppsala kommun som arbetsgivare ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. För att det ska uppnås krävs att vissa förutsättningar är uppfyllda. Bra arbetsvillkor är viktigt för att de anställda ska må bra och kunna utvecklas. Dessutom är det nödvändigt för att jobben ska bli attraktiva och att de som behöver, ska få bra vård, omsorg och service

Medarbetarna ska känna stolthet, tillit, lust, delaktighet och arbetsglädje samt vilja ta ansvar. För detta krävs ett tydligt ledarskap och resurser. Medarbetarna måste erbjudas fortbildning och kompetensutveckling, samt möjlighet att påverka ekonomin och hur arbetet organiseras på den egna arbetsplatsen. Medarbetarna ska uppleva att arbetsmiljön är god samt ha större inflytande över arbetstider och sysselsättningsgrad. Tillfälliga och ovissa anställningar måste kraftigt reduceras.

Medarbetarna är kommunens största tillgång och resurs.

Synpunkter till kap. 6:8

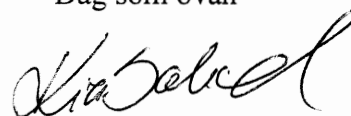
För Kommunals medlemmar ska följande förutsättningar gälla:

- ✓ Rätt till heltid, deltid en möjlighet. Ett planerat ekonomiskt överskott ger möjlighet att genomföra detta.
- ✓ Kommunens personalpolitik bygger på en värdegrund om alla människors lika värde. Som visar att man uppskattar personalens insatser.
- ✓ Alla ska ha rätt till en trygg anställning, sluta bolla med personal mellan vikariat och AVA-anställningar.
- ✓ Ha en god löneutveckling som visar att arbetsgivaren, Uppsala kommun, uppskattar sina medarbetares insatser och ansvarstagande. För att lyckas med det krävs chefer som kan förstå och hantera lönepolitiken.
- ✓ Ha rätten att förvänta sig en kompetent och aktiv enhetschef som arbetar med Systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering så att alla kan känna sig trygga och förbli friska med en hög frisknärvaro
- ✓ Att ha en chef som vågar ta tillvara medarbetarnas idéer och förslag. Det kan ske i samverkan på APT.
- ✓ Veta att behovet av kompetensutveckling erbjuds utifrån vad som framkommit i medarbetarsamtalen. Ett planerat ekonomiskt överskott ger möjlighet att genomföra detta.
- ✓ Kunna känna trygghet i den verksamhet man är i och att ingen ska behöva bli mobbad, kränkt eller diskriminerad.
- ✓ Att känna sig övertygad om att arbetsgivaren, Uppsala kommun, arbetar för att

medarbetarna har den anställningsform som inger trygghet, så att man kan, får och vågar engagera sig.

- ✓ Att känna sig trygg i att arbetsgivaren har en arbetsmarknadspolitik där de redan anställdas anställningstrygghet säkerställs.

Dag som ovan



Kia Solid
Kommunal
Uppsalasektionen



Uppsala 110513

Kommentar/synpunkter angående IVE 2012-2015

Folkhälsoläget är i Uppsala är generellt gott men stora variationer finns mellan olika individer, befolkningsgrupper och stadsdelar. Gruppen äldre ökar fram till 2030.

Brukarkraven kommer att variera mera och ställer krav på kvalitetssäkring av verksamheten. Man bör avsätta medel centralt för att underlätta omställningsprocesser vid exempelvis nedläggning av verksamhet, avveckling av lokaler som ett led i ökad valfrihet och konkurrensutsättning

Den 1 januari 2011 trädde en helt ny lag om patientsäkerhet i kraft. Syftet med den nya lagen är att vårdgivarna i fortsättningen blir skyldiga att bedriva ett systematiskt patientsäkerhetsarbete. När en vårdgivare planerar och anpassar sitt arbete till patientsäkerhetslagen, bör patientsäkerhetsarbetet integreras i ledningssystemet. I patientsäkerhetslagen finns fem vägledningsområden.

1. Allmänna bestämmelser
2. Anmälningskyldighet till socialstyrelsen
3. Skyldighet att informera patienter om inträffade vårdskador
4. Dokumentationsskyldighet
5. Bemyndigande

För Vårdförbundet medlemmar framhålls vikten av en bra arbetsmiljö och en god löneutveckling samt möjligheten att behålla och utveckla en hög kompetens för att svara upp på de krav kommunens äldre och funktionshindrade ställer på en kvalitativt hög vård

För att Uppsala Kommun skall uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för Vårdförbundets medlemmar, krävs en tydlig lönepolitik där utbildning, erfarenhet och hög kompetens premieras. Löneutvecklingen ska vara kopplad till kompetens och prestation. Lönen skall också vara individuell och differentierad samt hanteras i enlighet med våra löneavtal.

Vikten av en god teoretisk utbildning på högskolenivå för chefer ser Vårdförbundet, som en grundläggande förutsättning för ett gott ledarskap. Utvecklingspotentialen inom detta område är betydande inom Uppsala Kommun

Medarbetarnas inflytande över Kommunens verksamhet regleras genom samverkansavtal mellan Kommunen som arbetsgivare och de fackliga organisationerna . Uppsala Kommun har allt att vinna på att ta tillvara Vårdförbundets engagemang och kunskaper genom en konstruktiv samverkan.

För Vårdförbundet Uppsala

Jonas Karlsson Styrelseledamot Vårdförbundet avd Uppsala

Rubrik utvecklingsförutsättningar

Tredje stycket

Förslag/krav till förtydligande

En allt mer avancerad sjukvård och den medicinska utvecklingen ställer högre krav på patientsäkerhet, enligt ny lag om patientsäkerhet. Fler äldre och personer med grava funktionsnedsättningar kommer att ha behov av samordnad planering mellan landsting och kommun enligt förändring i både SOL och HSL.

Fler personer kommer i och med detta att behöva ökat stöd i hemmet samt ha behov av mer specifik bostadsanpassning.

Inriktningsmål

Tillägg

Personer med behov av avancerad sjukvård skall erhålla denna på ett utifrån patientsäkerhetslagen säkert sätt.