

Datum
2017-09-06

Kommunfullmäktige

Anmälningssärenden

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige föreslås besluta

att med godkännande lägga förteckning över anmälningssärenden till protokollet.

Förteckning över anmälningssärenden

Anmälan av

Rapportering av ej verkställdabeslut enligt socialtjänstlagen per 31 mars 2017 SCN (KSN-2017-3368)

Bilaga 1

Rapportering ej verkställda beslut per 30 juni 2017 ÄLN (KSN-2017-3361)

Bilaga 2

Kommunrevisionen granskning av kommunens arbete och beredskap (KSN-2017-3240)

Bilaga 3

Kommunrevisionens granskning av arbetsgivarfrågor (KSN-2017-3241)

Bilaga 4

Redovisning av motioner som lämnats in vid kommunfullmäktiges sammanträde 11 september 2017:

Motion av Simon Alm (SD) om vuxna ensamkommande barn (KSN-2017-3198) **Bilaga 5**

Motion av David Perez (SD) om kostnadsfria trygghetslarm (KSN-2017-3197) **Bilaga 6**

Motion av Stefan Hanna (C) om en bättre utbildning för Uppsalas barn och unga (KSN-2017-3196)

Bilaga 7

Motion av Stefan Hanna (C) om anropsstyrd kollektivtrafik (KSN-2017-3195) **Bilaga 8**

Motion av Anne Lennartsson (C) om att införa aktivt skolval i Uppsala (KSN-2017-3194) **Bilaga 9**

Motion av Stefan Hanna (C) om ökad trafiksäkerhet i centrala Uppsala (KSN-2017-3193) **Bilaga 10**

Motion av Jonas Segersam (KD) om kvalitetsarbete (KSN-2017-3192) **Bilaga 11**

Motion av Jonas Segersam (KD) om Stabby trädgårdsstad (KSN-2017-3191) **Bilaga 12**

Motion av Jonas Segersam (KD) om kulturtolkar (KSN-2017-3190) **Bilaga 13**

Motion av Jonas Segersam (KD) om uthyrning av lantbruksbostäder (KSN-2017-3189) **Bilaga 14**

Motion av Jonas Segersam (KD) om trygghetsboenden (KSN-2017-3187) **Bilaga 15**

Motion av Jonas Segersam (KD) om att marknadsföra Uppsala genom att uppmärksamma bemärkta Uppsalabor (KSN-2017-3185) **Bilaga 16**

Motion av Jonas Segersam (KD) om ansökan om medlemskap i Arlandaregionen (KSN-2017-3183) **Bilaga 17**

Svar på interpellationer som medgivits vid kommunfullmäktiges sammanträde 11 september redovisas på fullmäktiges hemsida:

<https://www.uppsala.se/organisation-och-styrning/organisation/ledning/kommunfullmaktige/moten/2017/9-oktober/>

Handläggare
Elisabeth Karlsson

Datum
2017-09-28

Diarienummer
SCN-2017-0026

UPPSALA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ink.	2017 -09- 2 9
Diarienumr.	KSU 2017-3368
33	Aktbil 1

Kommunfullmäktige

Rapportering av ej verkställdabeslut enligt socialtjänstlagen per 31 mars 2017

Kommuner har jämlikt 16 kap 6 f- h §§ SoL skyldighet att rapportera beslut om bistånd enligt 4 kap 1 § SoL som inte verkställts inom tre månader eller där avbrott i verkställigheten överstiger tre månader till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), kommunens revisorer och kommunfullmäktige.

Ansvarig nämnd ska varje kvartal till kommunfullmäktige rapportera antalet gynnande sådana beslut enligt SoL som inte verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. I rapporten ska anges vilka typer av bistånd besluten avser och hur lång tid som förflutit från dagen för respektive beslut.

Uppgifterna i rapporten ska vara avidentifierade och inte kunna härledas till enskild person. Det ska dock framgå hur stor del av besluten som gäller kvinnor respektive män. Föreliggande rapport avser perioden 1 april till och med 30 juni 2017.

Socialnämnden



Kjell Haglund
Ordförande



Lotta von Wowern
Sekreterare

Handläggare
Elisabeth KarlssonDatum
2017-08-31Diarienummer
SCN-2017-0026
Bilaga 1a

Sammanställning rapporterade ej verkställda beslut kvartal 2 2017

Antal ej verkställa beslut

Kön	2016 kvartal 3	2016 Kvartal 4	2017 Kvartal 1	2017 Kvartal 2
Män	20	18	19	19
Kvinnor	14	9	11	14
summa	34	27	30	33

Typ av beslut som ej är verkställt

	Barn	Vuxen	
Kontaktfamilj	17		17
Kontaktperson	2		2
Familjebehandling	8		8
Hemterapeut	1		1
Bostad, vuxen		5	5
Summa	28	5	33

Under perioden april till och med juni har 1017 beslut fattats enligt utdrag ur procapita

Antal utifrån kön

	Barn	Vuxen	Summa
Flicka/kvinna	11	3	14
Pojke/man	17	2	19
Summa	28	5	33

Antal beslut om är verkställda eller avslutade sedan föregående rapport

	Barn	Vuxen	Summa
Verkställda	2	7	9
avslutade	2		2
Summa			11

Orsak till att beslutet ej verkställts

	Barn	Vuxen	Summa
Resursbrist	27	5	32
Tackat nej	1		1
Summa			33

Handläggare
Karlsson Elisabeth

Datum
2017-08-31

Diarienummer
SCN-2017-0026
Bilaga 1b

Tid som beslutet ej varit verkställt

Kön	Besl dat	Avbrott i verkställighet	Mån	Verkst.dat	MånV	Avsl utan verkst	Insats
M	16-08-08		11,9	17-05-30	9,8		Kontaktfamilj
M	16-05-25		10,7			17-04-11	Kontaktfamilj
M	16-05-25		10,7			17-04-11	Kontaktfamilj
K	16-12-19		7,5				Hemterapeut
K	16-06-30		13,2				Kontaktfamilj
M	15-12-16		19,8				Kontaktfamilj
M	15-12-16		19,8				Kontaktfamilj
M	16-06-12		13,8				Kontaktfamilj
M	16-06-30		13,2				Kontaktfamilj
K	16-11-06		8,9				Familjebehandling
M	16-11-03		9,0				Familjebehandling
M	16-07-07		13,0				Kontaktfamilj
M	16-07-07		13,0				Kontaktfamilj
K	17-03-31		4,1				Familjebehandling
M	17-03-29		4,1				Kontaktfamilj
M	17-03-29		4,1				Kontaktfamilj
M	17-01-18		6,5				Kontaktperson
K	17-03-06		4,9				Familjebehandling
M	17-03-06		4,9				Familjebehandling
K	17-03-02		5,0				Familjebehandling
K	17-03-13		4,7				Kontaktfamilj
K	17-03-10		4,8				Familjebehandling
M	16-09-16		10,6	17-01-25			Familjebehandling
K	16-08-29		11,4				Kontaktperson
K	16-07-25		12,6				Kontaktfamilj
M	16-06-30		13,4				Kontaktfamilj
M	16-06-30		13,4				Kontaktfamilj

M	17-03-02		5,3				Kontaktfamilj
M	17-03-20		4,9				Kontaktfamilj
K	17-03-20		4,9				Kontaktfamilj
K	16-10-06		6,8	17-05-01			Bo.soc kontrakt
K	16-10-20		8,4				Bo.soc kontrakt
M	16-11-14		6,6	17-06-01			Bo.soc kontrakt
M	16-12-04		3,9	17-04-01			Bo.soc kontrakt
K	16-12-09		6,7				Bo.soc kontrakt
K	16-12-13		5,3	17-05-22			Bo.soc kontrakt
M	16-12-14		3,5	17-04-01			Bo.soc kontrakt
M	16-12-14		3,5	17-04-01			Bo.soc kontrakt
M	16-12-19		5,4	17-06-01			Bo.soc kontrakt
M	17-01-16		5,5				Bo.soc kontrakt
M	17-02-14		4,5				Bo.soc kontrakt
K	17-02-21		4,3				Bo.soc kontrakt

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2017-09-28

§ 125

**Rapportering av ej verkställda myndighetsbeslut 2017
SCN-2017-0026****Beslut**

Socialnämnden beslutar

- att** godkänna rapporten över ej verkställda gynnande beslut enligt 4 kap 1 § socialtjänstlagen (SoL) som 30 juni 2017 inte verkställts inom tre månader eller där avbrott i verkställighet pågått mer än tre månader i enlighet med nämndens rapporteringsskyldighet jämlikt 16 kap 6 f-h §§ SoL,
- att** överlämna rapporten till kommunfullmäktige, samt
- att** anmäla att rapporten har skickats till kommunrevisionen.

Sammanfattning

Socialnämnden ska varje kvartal rapportera de gynnande beslut om bistånd som inte verkställts inom tre månader från dagen för beslutet till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), kommunens revisorer och kommunfullmäktige. I handlingarna finns en rapport över ej verkställda biståndsbeslut inom socialförvaltningen, vilken typ av insats besluten avser och skälen till att besluten inte verkställts i tid samt en rapport till kommunrevisionen.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 21 september 2017.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2017-09-28

Plats och tid: Socialförvaltningen, Stationsgatan 12, klockan 15.00 – 17.55

Beslutande: Kjell Haglund (V), ordförande
 Ylva Stadell (S), 1:e vice ordförande
 Jonas Segersam (KD), 2:e vice ordförande
 Rezene Tesfazion (S)
 Ann Louise Linder (S)
 Inga-Lill Sjöblom (S)
 Alexandra Steinholtz (M) fr o m § 124
 Michael Holtorf (M)
 Tarja Onegård (MP)
 Eva Pettersson (MP)
 Ulf Schmidt (C)
 Liza Boëthius (V)
 Ove Hjorth (S)
 Vivianne Eriksson (M) t o m § 123
 Hans Olsson (M)
 Gunnel Borgegård (L)
 Leif Boström (KD)

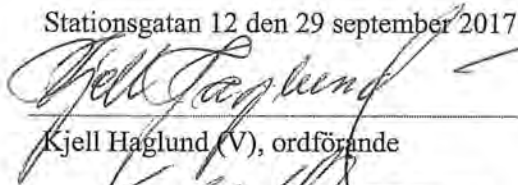
Ersättare: Ove Hjorth (S)
 Birgitta L Johansson (S)
 My Lilja (S) t o m § 129
 Maria Patel (S)
 Vivianne Eriksson (M)
 fr o m § 124
 Hans Olsson (M)
 Ahmad Orfali (MP)
 Joakim Strignert (C)

Övriga deltagare: Kaisa Björnström, direktör, Ola Jeremiasen, avdelningschef, Magnus Bergmark, controller, Peter S:t Cyr, ekonomichef, Johan Eikman, strateg, Kjerstin Tejre, strateg, Elisabeth Karlsson, samordnare, Åsa Carlsson, avdelningschef, Ann-Christin Dahlgren, avdelningschef, Eva Köpman, avdelningschef, Kerstin Karlsson, avdelningschef, Birgitta Ljungström, avdelningschef, Therese Hagberg, HR-chef, Susanne Järved, pressekreterare

Utses att**justera:** Jonas Segersam (KD)**Paragrafer:** 114 - 133

**Justeringens
plats och tid:**

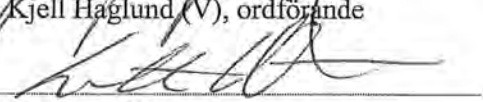
Stationsgatan 12 den 29 september 2017

Underskrifter:


Kjell Haglund (V), ordförande



Jonas Segersam (KD), justerare

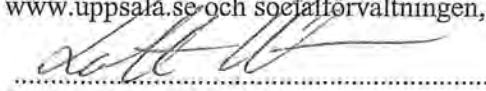


Lotta von Wowern, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokollat är justerat. Justeringen har meddelats genom anslag på kommunens anslagstavla.

Organ: Socialnämnden**Datum:** 2017-09-28**Sista dag att överklaga:** 2017-10-23**Anslag sätts upp:** 2017-10-02**Anslaget tas ner:** 2017-10-24

**Protokollet finns
tillgängligt på:** www.uppsala.se och socialförvaltningen, Stationsgatan 12

Underskrift:


Lotta von Wowern, sekreterare





ÄLDRENÄMNDEN

Handläggare
Johan Rubbestad Lilja

Datum
2017-09-28

Diarienummer
ALN-2017-0546

UPPSALA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ink.	2017 -09- 29
Diarienumr.	KSAL 2017-3361
30	Aktbil 1

Kommunfullmäktige

Rapportering till kommunfullmäktige av ej verkställda beslut enligt socialtjänstlagen (SoL) per 30 juni 2017

Kommuner har jämlikt 16 kap. 6 f - h §§ SoL skyldighet att rapportera beslut om bistånd enligt 4 kap. 1 § SoL som inte verkställts inom tre månader eller där avbrott i verkställigheten överstiger tre månader till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), kommunens revisorer och kommunfullmäktige.

Ansvarig nämnd ska varje kvartal till kommunfullmäktige rapportera antalet gynnande sådana beslut enligt SoL som inte verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. I rapporten ska anges vilka typer av bistånd besluten avser och hur lång tid som förflutit från dagen för respektive beslut.

Uppgifterna i rapporten ska vara avidentifierade och inte kunna härledas till enskild person. Det ska dock framgå hur stor del av besluten som gäller kvinnor respektive män.

Föreliggande rapport avser perioden 1 april till och med 30 juni 2017.

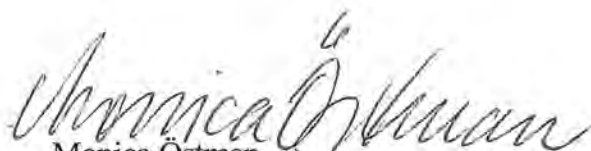
Antal beslut som inte verkställts inom tre månader under perioden var 33, varav 18 beslut gällde kvinnor och 15 beslut gällde män.

Anledningen till att besluten inte verkställdes var:

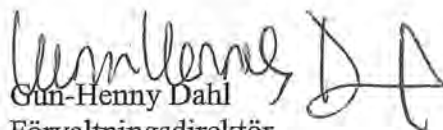
- Att den enskilde har tackat nej (31 ärenden)
- Resursbrist ledig bostad (1 ärende)
- Att beslutet gått ut (1 ärende)

Av andelen ej verkställda beslut utgörs största delen av särskilt boende demens med 61 procent av alla ej verkställda beslut under kvartalet. Särskilt boende omvårdnad SoL utgör 21 procent och växelvård/korttidsvård utgör 18 procent. Parboende och ledsagning har inga beslut som inte verkställts inom 90 dagar under andra kvartalet 2017.

Äldrenämnden har i bifogad rapport (bilaga 1) sammanställt alla gymmande beslut som den 30 juni 2017 ej hade verkställts inom tre månader.



Monica Östman
Ordförande



Gun-Henny Dahl
Förvaltningsdirektör

Bilagor

1a Sammanställning av ej verkställda beslut

1b Tid för verkställighet

Bilaga 1a Sammanställning av ej verkställda beslut kvartal 2 2017

Tabell 1. Antal ej verkställda beslut

Kön	2017 Q1	2017 Q2	2017 Q3	2017 Q4
Män	10	15		
Kvinnor	16	18		
Summa	26	33	0	0

Tabell 1. Antalet kvinnor och män vilkas beslut ej verkställdes inom tre månader kvartal 2 2017

Kommentar till tabell 1: Under andra kvartalet 2017 är det 33 personer som fått vänta mer än 90 dagar på att beslut ska verkställas, 15 män och 18 kvinnor.

Tabell 2. Insatskategori ej verkställda beslut

Insats	Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal	Andel
Särskilt boende demens SoL	8	12	20	61%
Särskilt boende omvårdnad SoL	2	5	7	21%
Parboende på särskilt boende SoL	0	0	0	0%
Ledsagning SoL	0	0	0	0%
Växelvård/Kortidsvård	5	1	6	18%
Summa antal ej verkställda 2017-06-30	15	18	33	100%

Tabell 2. Typ av beslut som ej verkställdes inom tre månader den 30 juni 2017

Kommentar till tabell 2: Av andelen ej verkställda beslut utgörs största delen av särskilt boende demens med 61 procent av alla ej verkställda beslut under kvartalet, särskilt boende omvårdnad utgör 21 procent och växelvård/kortidsvård utgör 18 procent. Parboende och ledsagning har inga beslut som inte verkställdes inom 90 dagar under andra kvartalet 2017.

Tabell 3. Andelen ej verkställda beslut av alla giltiga beslut

Insats	Giltiga beslut män	Andel ej verkställda beslut män	Giltiga beslut kvinnor	Andel ej verkställda beslut kvinnor
Särskilt boende demens SoL	255	3,1%	547	2%
Särskilt boende omvårdnad SoL	299	0,7%	560	1%
Parboende på särskilt boende SoL	6	0,0%	11	0%
Ledsagning SoL	46	0,0%	88	0%
Växelvård/kortidsvård	136	3,7%	120	1%
Summa och andel 2017-06-30	742	2,0%	1326	1,4%

Tabell 3. Andel ej verkställda beslut av alla giltiga beslut den 30 juni 2017.

Kommentar till tabell 3: Av samtliga giltiga beslut är det 2 procent av alla män som inte fått sina beslut verkställda inom tre månader under andra kvartalet 2017 och 1,4 procent av alla giltiga beslut gällande kvinnor som inte verkställts i tid. Största enskilda grupp som inte fått sina beslut verkställda i tid är män som väntar på växelvård/kortidsvård, där 3,7 procent fått vänta mer än tre månader.

Tabell 4. Uppgiven orsak till att beslut ej verkställts

Insats	Antal ej verkställda	Resursbrist ledig bostad	Resursbrist personal	Den enskilde har tackat nej till erbjudande	Annat skäl
Särskilt boende demens SoL	20			19	1
Särskilt boende omvårdnad SoL	7			7	
Parboende på särskilt boende SoL	0				
Ledsagning SoL	0				
Växelvård/korttidsvård	6	1		5	
Totalt antal ej verkställda beslut 2017-06-30	33	1	0	31	1
Andel	100%	3%	0%	94%	3%

Tabell 4. Typ av beslut som ej verkställts inom tre månader den 30 juni 2017. Uppgiven orsak till att beslut ej verkställts inom tre månader enligt inspektionen för vård och omsorgs definition.

Kommentar till tabell 4: Orsaken till att besluten ej har verkställts inom 90 dagar är under andra kvartalet 2017 i de flesta fall, 94 procent, att den enskilde tackat nej till erbjudande. Ett icke verkställt beslut beror på platsbrist och ett på flytt till annan kommun. Orsaken till att de enskilda tackat nej till erbjudet boende beror bl.a. på att han eller hon endast önskar plats på ett specifikt boende och att han eller hon inte varit redo att flytta när de fått erbjudande. I ett fall har personen flyttat till annan kommun.

Tabell 5. Beslut som avslutats av annan anledning

Orsak till avslut	Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal	Andel
Avliden	0	0	0	0%
Beslut gått ut	1	0	1	20%
Avsagt sig insatsen	1	3	4	80%
Summa antal avslut	2	3	5	100%

Tabell 5: Antal beslut som avslutats av annan anledning kvartal 2 2017

Kommentar till tabell 5: Fem ärenden har avslutats av annan anledning det andra kvartalet 2017, fyra p.g.a. att den enskilde avsagt sig insatsen och ett p.g.a. att beslutet gått ut, varpå den enskilde sökt insatsen på nytt (växelvård omvårdnad).

Tabell 6. Verkställda beslut

Insats	Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal	Andel
Särskilt boende demens SoL	1	4	5	71%
Särskilt boende omvårdnad SoL	0	0	0	0%
Korttidsboende/växelvård demens SoL	1	1	2	29%
Parboende på särskilt boende SoL	0	0	0	0%
Summa antal verkställda	2	5	7	100%

Tabell 6: Antal beslut som verkställts under kvartal 2 2017 som överstigit tre månader från beslut till verkställighet

Kommentar till tabell 6: Av de 33 ärenden som rapporterats som ej verkställda under andra kvartalet 2017 har sju ärenden verkställts innan utgången av 30 juni. Fem ärenden gällande särskilt boende demens (71 procent) och två ärenden gällande korttidsboende/växelvård demens (29 procent).

Tabell 7. Avbrott i verkställighet av beslut

Orsak	Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal	Andel
Avbrott	0	0	0	0
Summa antal avbrott	0	0	0	0

Tabell 7: Antal beslut med avbrott i verkställighet som överstiger tre månader den 30 juni 2017

Kommentar till tabell 7: Inga beslut med avbrott i verkställighet har rapporterats in för äldreutskottet kvartal 2 2017

Bilaga 1b Tid för verkställighet kvartal 2 2017

Särskilt boende demens SoL							
Kön	Beslutsdatum	Avbrottsdatum	Beslutet ej verkställt den 30 juni 2017	Antal dagar från beslutsdatum till den 1 juli 2017	Beslutet är verkställt (datum)	Antal dagar från beslutsdatum till verkställighetsdatum	Beslutet är avslutat (datum)
Man	2014-11-24		x	949			
Man	2016-07-28		x	337			
Kvinna	2016-11-02		x	240			
Kvinna	2016-11-04		x	238			
Kvinna	2016-11-04				2017-05-14	191	
Kvinna	2016-11-22				2017-05-05	164	
Man	2016-12-05		x	207			2017-04-26
Man	2016-12-08		x	204			
Kvinna	2016-12-23				2017-05-03	131	
Kvinna	2017-01-03		x	178			
Man	2017-01-13				2017-04-14	91	
Kvinna	2017-01-20		x	161			
Kvinna	2017-01-20						2017-06-01
Kvinna	2017-01-20				2017-06-01	132	
Kvinna	2017-01-24						2017-04-25
Kvinna	2017-01-27		x	154			
Man	2017-03-07		x	115			
Kvinna	2017-03-17		x	105			
Man	2017-03-23		x	99			
Man	2017-03-27		x	95			
Särskilt boende omvårdnad SoL							
Kön	Beslutsdatum	Avbrottsdatum	Beslutet ej verkställt den 30 juni 2017	Antal dagar från beslutsdatum till den 1 juli 2017	Beslutet är verkställt (datum)	Antal dagar från beslutsdatum till verkställighetsdatum	Beslutet är avslutat (datum)
Kvinna	2016-11-23		x	219			
Kvinna	2016-11-23						2017-05-12
Man	2017-01-20		x	161			
Kvinna	2017-03-09		x	113			
Kvinna	2017-03-09		x	113			
Kvinna	2017-03-16		x	106			
Man	2017-03-28		x	94			
Parboende särskilt boende SoL							
Kön	Beslutsdatum	Avbrottsdatum	Beslutet ej verkställt den 30 juni 2017	Antal dagar från beslutsdatum till den 1 juli 2017	Beslutet är verkställt (datum)	Antal dagar från beslutsdatum till verkställighetsdatum	Beslutet är avslutat (datum)
Korttidsboende/växelvård demens SoL							
Kön	Beslutsdatum	Avbrottsdatum	Beslutet ej verkställt den 30 juni 2017	Antal dagar från beslutsdatum till den 1 juli 2017	Beslutet är verkställt (datum)	Antal dagar från beslutsdatum till verkställighetsdatum	Beslutet är avslutat (datum)
Man	2016-09-27				2017-04-25	210	
Kvinna	2016-11-01				2017-04-11	161	
Korttidsboende/växelvård omvårdnad SoL							
Kön	Beslutsdatum	Avbrottsdatum	Beslutet ej verkställt den 30 juni 2017	Antal dagar från beslutsdatum till den 1 juli 2017	Beslutet är verkställt (datum)	Antal dagar från beslutsdatum till verkställighetsdatum	Beslutet är avslutat (datum)
Man	2016-07-21						2017-05-31
Man	2016-09-29		x	274			
Man	2017-02-02		x	148			
Man	2017-03-15		x	107			
Ledsagning SoL							
Kön	Beslutsdatum	Avbrottsdatum	Beslutet ej verkställt den 30 juni 2017	Antal dagar från beslutsdatum till den 1 juli 2017	Beslutet är verkställt (datum)	Antal dagar från beslutsdatum till verkställighetsdatum	Beslutet är avslutat (datum)

UPPSALA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ink.	2017 -09- 18
Diariernr.	KSU 2017-3240
	55 Aktbil 1

UPPSALA KOMMUN
REVISORERNA

2017-09-15

Kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige för kännedom

Granskning av kommunens arbete och beredskap för extra ordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG har av Uppsala kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens arbete och beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Med extraordinär händelse avses en händelse som avviker från det normala, innebär en allvarlig störning eller en överhängande risk för en allvarlig störning i viktiga samhällsfunktioner och kräver skyndsamma insatser av en kommun eller ett landsting.

Då området är av stor vikt för medborgarnas trygghet finner vi det angeläget att i detta sammanhang påpeka att Uppsala kommun har hanterat de incidenter som skett de senaste åren på ett tillfredsställande sätt. Att vi gör bedömningen att det finns brister i det systematiska arbetet utgår från vår roll som revisorer och baserar sig på styrdokument och revisionskriterier. Det innebär inte att vi bedömer hur kommunen skulle klara av en kris i dag. Vi har också fått en positiv bild av enheten för säkerhet och beredskap. De vi talat med på enheten har en hög kompetens, brett perspektiv och en god insikt kring de områden där vi ser brister.

Efter genomförd granskning är vår sammantagna bedömning att det finns förbättringsområden vad gäller Uppsala kommuns systematiska arbete och beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap. Bedömningen grundar sig på följande i granskningen identifierade områden.

- Områdets synlighet i den kommunövergripande styrmodellen/Mål och budget är svagt. Kopplingen mellan Risk- och sårbarhetsanalys och det övergripande styrsystemet är kan stärkas (3.6.3 samt 3.2)
- Risk- och sårbarhetsanalysen och dess handlingsplan behöver utvecklas för att vara det styrinstrument för kommunen/verksamheten som den är avsedd att vara. (avsnitt 3.2.3)
- Krishanteringsplanen är i dagsläget inte aktuell, en ny krisledningsplan kommer att antas i november om inget oförutsett inträffar. (avsnitt 3.3.3)
- Det geografiska områdesansvaret är otydligt i de styrande dokumenten. (avsnitt 3.4.3)
- Övningar genomförs inte tillräckligt frekvent, delvis beroende på skarpa händelser under 2016. (avsnitt 3.5.3)

- Bristen på säkerhetsskydd skapar risker både för kommunen, enskilda och för rikets säkerhet. (avsnitt 3.9.3)

Revisionen begär yttrande över bifogad granskning utifrån följande frågeställningar, senast 2017-12-31 till sakkunnigt biträde; bo.adel@kpmg.se

- Med avseende på den genomförda granskningen vilka åtgärder föreslår ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni att genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?
- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet på nästa revision av internkontrollplanen?
- Om ni inte anser att revisionens granskning behöver besvaras eller att den har aktuell bäring på ert nuvarande arbete vänligen utveckla nedan skälen till er bedömning

För kommunrevisionen



Pradip Datta/ vice ordförande



Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

Granskningsrapport

Uppsala kommun

KPMG AB

2017-09-07

Antal sidor 30



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	1
2	Bakgrund	2
2.1	Syfte och revisionsfråga	2
2.2	Avgränsning	3
2.3	Revisionskriterier	3
2.4	Ansvarig nämnd	3
2.5	Projektorganisation/granskningsansvariga	3
2.6	Metod	4
3	Kommunens säkerhets- och beredskapsarbete	5
3.1	Organisation	5
3.1.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	5
3.1.2	lakttagelser – nuläge	5
3.1.3	Identifierade förbättringsområden	6
3.2	Risk- och sårbarhetsanalys	7
3.2.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	7
3.2.2	lakttagelser – nuläge	10
3.2.3	Identifierade förbättringsområden	11
3.3	Planering för extraordinär händelse	11
3.3.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	11
3.3.2	lakttagelser – nuläge	12
3.3.3	Identifierade förbättringsområden	12
3.4	Geografiskt områdesansvar	13
3.4.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	13
3.4.2	lakttagelser – nuläge	13
3.4.3	Identifierade förbättringsområden	14
3.5	Samverkan och övning	14
3.5.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	14
3.5.2	lakttagelser – nuläge	15
3.5.3	Identifierade förbättringsområden	15
3.6	Intern styrning, uppföljning och rapportering	16
3.6.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	16
3.6.2	lakttagelser – nuläge	16
3.6.3	Identifierade förbättringsområden	17

i



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

3.7	Uppgifter kopplade till höjd beredskap	18
3.7.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	18
3.7.2	lakttagelser – nuläge	19
3.7.3	Identifierade förbättringsområden	19
3.8	Ekonomi	19
3.8.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	19
3.8.2	lakttagelser – nuläge	23
3.8.3	Identifierade förbättringsområden	23
3.9	Säkerhetsskyddsarbetet	24
3.9.1	Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer	24
3.9.2	lakttagelser – nuläge	25
3.9.3	Identifierade förbättringsområden	26
4	Slutsats och rekommendationer	27



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

1 Sammanfattning

Med extraordinär händelse avses en händelse som avviker från det normala, som innebär en allvarlig störning eller en överhängande risk för en allvarlig störning i viktiga samhällsfunktioner och kräver skyndsamma insatser av en kommun eller ett landsting.

KPMG har av Uppsala kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens arbete och beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Efter genomförd granskning är vår sammantagna bedömning att det finns förbättringsområden vad gäller Uppsala kommuns systematiska arbete och beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap. Bedömningen grundar sig på följande i granskningen identifierade områden.

- Områdets synlighet i den kommunövergripande styrmodellen/Mål och budget är svagt. Kopplingen mellan Risk- och sårbarhetsanalys och det övergripande styrsystemet kan stärkas. (3.6.3 samt 3.2)
- Risk- och sårbarhetsanalysen och dess handlingsplan behöver utvecklas för att vara det styrinstrument för kommunen/verksamheten som den är avsedd att vara. (avsnitt 3.2.3)
- Krishanteringsplanen är i dagsläget inte aktuell, en ny krisledningsplan kommer att antas i november om inget oförutsett inträffar. (avsnitt 3.3.3)
- Det geografiska områdesansvaret är otydligt i de styrande dokumenten. (avsnitt 3.4.3)
- Övningar genomförs inte tillräckligt frekvent, delvis beroende på skarpa händelser under 2016. (avsnitt 3.5.3)
- Bristen på säkerhetsskydd skapar risker både för kommunen, enskilda och för rikets säkerhet. (avsnitt 3.9.3)

Då området är av stor vikt för medborgarnas trygghet finner vi det angeläget att i detta sammanhang påpeka att Uppsala kommun har hanterat de incidenter som skett de senaste åren på ett tillfredsställande sätt. Att vi gör bedömningen att det finns brister i det systematiska arbetet utgår från vår roll som revisorer och baserar sig på styrdokument och revisionskriterier. Det innebär inte att vi bedömer hur kommunen skulle klara av en kris i dag.

Vi har även fått en positiv bild av enheten för säkerhet och beredskap. De vi talat med på enheten har en hög kompetens, brett perspektiv och en god insikt kring de områden där vi ser brister.



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

2 Bakgrund

KPMG har av Uppsala kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens arbete och beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2017.

Granskningen utgår från de krav som ställs i lagen om kommuner och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap. I lagen ges kommun och landsting i uppdrag att inrätta en särskild krisorganisation och fastställa en plan för hur extraordinära händelser ska hanteras.

Granskningen tar även hänsyn till de krav som ställs i Säkerhetsskyddslag (SFS 1996:627), då denna lag berör de rutiner som behövs vid höjd beredskap. Vidare utgår granskningen från de krav som ställs av MSB (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) och den överenskommelse som finns mellan MSB och SKL (Sveriges kommuner och landsting).

Med extraordinär händelse avses en händelse som avviker från det normala, som innebär en allvarlig störning eller en överhängande risk för en allvarlig störning i viktiga samhällsfunktioner och kräver skyndsamma insatser av en kommun eller ett landsting.

Att en kommun organiserar och systematiserar sitt beredskaps- och säkerhetsarbete är en förutsättning för att nå de krav som ställs i lagen. Utan en organisation kring dessa frågor ökar risken påtagligt för att kommunen dels kan mista det statsbidrag som betalas ut för arbetet, samtidigt som risken ökar markant att den kommunala verksamheten, kommunens medarbetare och medborgare drabbas av olägenheter i samband med en extraordinär händelse.

2.1 Syfte och revisionsfråga

Projektets syfte är att kartlägga och bedöma hur kommunen organiserat sitt beredskapsarbete för att kunna hantera extraordinära händelser och höjd beredskap. Granskningen beskriver organisationen och dess budget samt inventerar de lagstadgade ansvarsområden som anges i LEH. De dokument och den planering som vi har undersökt är:

- Hur Uppsala kommun organiserat sitt säkerhets- och beredskapsarbete.
- Risk- och sårbarhetsanalys (RSA).
- Planering för extraordinära händelser.
- Geografiskt områdesansvar.
- Utbildning och övning av tjänstemän och förtroendevalda.
- Rapporteringsprocessen till staten.
- Eventuella uppgifter kopplade till höjd beredskap.
- Ekonomisk redovisning av hur de statliga medlen använts.

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

De dokument som granskats ska för att vara giltiga enligt rådande regelverk, gälla för nuvarande mandatperiod.

2.2 Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsen och dess övergripande ansvar för kommunens beredskapsarbete samt dess arbetsutskotts ansvar som krisledningsnämnd.

2.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar. Revisionskriterierna kan ofta hämtas från lagar och förarbeten eller interna regelverk, policyer och fullmäktigebeslut. Revisionskriterierna kan även ha sin grund i jämförbar praxis.

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller:

- Kommunallagen 6 kap. 7 §.
- Lag (2006:544) om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (LEH).
- Förordning (2006:637) om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap.
- Säkerhetsskyddslag (1996:627).
- Gällande föreskrifter för Risk- och sårbarhetsanalyser.
- Överenskommelse om kommunernas krisberedskap mellan Myndigheten för samhällsskydd och beredskap och Sveriges kommuner och landsting.
- Reglemente för krisledningsnämnden.
- Kommunens krisledningsplan.

2.4 Ansvarig nämnd

Granskningen avser kommunstyrelsen och krisledningsnämnden.

2.5 Projektorganisation/granskningsansvariga

Granskningen har utförts av Per Skalk samt Patrik Hellberg, kommunala yrkesrevisorer under ledning av Mats Lundberg uppdragsansvarig och certifierad kommunal revisor.



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

Rapporten är saklighetsgranskad av beredskapssamordnaren samt säkerhetschef.

2.6 Metod

Granskningen har genomförts genom:

1. Dokumentstudier av kommunens dokumentation för området, samt Länsstyrelsens tillsyn av kommunens arbete.
2. Förenklad GAP-analys i förhållande till styrande dokument på området.
3. Intervjuer med berörda tjänstemän.
4. Analys och kompletterande frågor.
5. Saklighetsgranskning.
6. Avrapportering.

3 Kommunens säkerhets- och beredskapsarbete

3.1 Organisation

3.1.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

Kommunerna har en viktig roll i samhällets krisberedskap - ju bättre kommunerna är på att hantera kriser, desto bättre blir hela samhället på att hantera kriser. Det ligger därför i såväl kommunernas som statens intresse att den kommunala krisberedskapen utvecklas.¹

Kommunen måste kunna upprätthålla samhällsviktig verksamhet, oavsett situationens omfattning och karaktär, och tillgodose de särskilda behov av information och stöd till enskilda som uppstår i samband med en kris. För att klara verksamhetsansvaret måste kommunen bl.a. ha en organisation för krishantering, planer och förberedda lokaler. I ansvaret ingår även att kontinuerligt utbilda och öva krishanteringsorganisationen.²

Ett systematiskt arbete med krisberedskap bör ta sin utgångspunkt i kommunernas ordinarie planerings- och uppföljningsprocesser. Det systematiska arbetet med krisberedskap kan delas in i följande moment:

1. Identifiera risker och brister i förmågor samt behov av åtgärder.
2. Planera och fatta beslut om åtgärder.
3. Genomföra åtgärder.
4. Följa upp genomförd verksamhet och utvecklingen av förmågor.³

3.1.2 Iakttagelser – nuläge

Vid granskning av arbetet med krisberedskap finns två organisationer att ta hänsyn till när en beskrivning ska ske. Dels organisationen som arbetar med frågorna i vardaglig drift och dels organisationen som träder i kraft vid extraordinära händelser.

Den "vardagliga" verksamheten i Uppsala kommun sker förutom på enheter, avdelningar och förvaltningar på enheten för säkerhet och beredskap. Enheter fungerar som ett specialiststöd till övriga verksamheter. Enheten har i dag fem anställda, men kommer inom en snar framtid att bestå av åtta anställda. Den nuvarande organisationen består av säkerhetschef, beredskapssamordnare, säkerhetssamordnare, utifrån Lagen om skydd mot olyckor, försäkringar och personskydd.

¹ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap" 20150304, diariernr:2015-1370, s 3

² Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Vägledning för Risk- och sårbarhetsanalyser", MSB245-april 2011, s. 29

³ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap" 20150304, diariernr:2015-1370, s 4

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

Enheten är organiserad under Kommunstyrelsen på politisk nivå och på förvaltningsnivå ligger verksamheten organiserad under Kommunledningskontoret och staben för kvalitet och utveckling. Den del av organisationen som denna granskning berör kan sammanfattas i nedanstående bild:



Organisationen bildades 2014 och den nuvarande säkerhetschefen påbörjade sin anställning på enheten vid årsskiftet. Innan tillträdet leddes arbetet av en tillförordnad chef under en period.

Utöver enheten för säkerhet och beredskap bör även den organisatoriska delen som träder i kraft vid extraordinära händelser granskas. Denna beskrivs i kommunens krisledningsplan. Vid granskningen har det dock framkommit att krisledningsplanen är under omarbetning och en ny plan kommer troligen att antas under november 2017. Den nya planen tas fram i samberedning med andra förvaltningar och vi kan i granskningen konstatera att förslaget till ny plan skiljer sig från den nu gällande på många punkter. Utan att gå in på detaljer och i förväg granska den plan som nu bereds, tar den sikte på att använda samma arbetsstruktur och val av benämningar som används inom staten och som även rekommenderas av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Syftet med denna förändring är bland annat att samverkan med andra aktörer ska underlättas. Vi berör krisledningsplanen ytterligare i ett senare avsnitt.

3.1.3 Identifierade förbättringsområden

Verksamheten i sin nuvarande organisation har varit i drift sedan 2014 och utvecklas kontinuerligt. Sedan enhetens tillskapande har ledningen växlat och enhetens uppgifter förändras i och med nya regleringar och direktiv. Förändringarna har bland annat lett till en viss utökning av enheten. Förstärkningen kommer att ske genom tillsättning av vakanser och ytterligare personaltillskott i och med att man fått en utökad budgetram.



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

Vi ser det dock som angeläget att, med tanke på sårbarhetsrisker när exempelvis anställda slutar, vara noga med att bygga upp ett strukturkapital i form av rutiner, processer och information för arbetet.

Generellt rekommenderar vi att kris- och beredskapsfrågorna ligger så högt upp i linjeorganisationen som möjligt och då helst direkt under kommundirektör eller motsvarande. Detta eftersom funktionen är och ska vara kommun- och koncernövergripande och därigenom både formellt och symboliskt ha mandat och befogenheter att ge anvisningar och råd till samtliga verksamheter. Detta mandat kan givetvis även tillskapas på andra platser i organisationen, men erfarenhetsmässigt är detta svårare. Utifrån detta bör en framtida utvärdering inkludera frågan om hur funktionen har möjlighet att implementera lagstadgade krav i hela kommunkoncernen.

3.2 Risk- och sårbarhetsanalys

3.2.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

Alla kommuner, landsting, länsstyrelser och centrala myndigheter ska sammanställa Risk- och sårbarhetsanalyser (RSA).

Risk- och sårbarhetsanalysens syfte

RSA-arbetet ger viktig kunskap om hur vi kan förebygga, förbereda oss inför och hantera kriser. Syftet med analyserna är att:

- Ge beslutsunderlag för beslutsfattare och verksamhetsansvariga.
- Ge ett underlag för information om samhällets risker till allmänheten och anställda.
- Ge underlag för samhällsplanering.
- Bidra till att ge en riskbild för hela samhället.

Risk- och sårbarhetsanalyserna ska tillgodose nyttan för den egna organisationen eller verksamheten, vilket uttrycks i de tre första punkterna. Punkt fyra handlar om att aktörerna rapporterar en redovisning av RSA-arbetet, som ett bidrag till en samlad nationell riskbild för samhället.⁴

Från RSA till redovisning

Arbetet består i att analysera, värdera och sammanställa resultatet i en RSA. Därefter sker redovisning av arbetet enligt särskild föreskrift.

Analysen bör inkludera hot och risker som kan få allvarliga konsekvenser och som handlar om exempelvis:

⁴ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, "Fakta, risk- och sårbarhetsanalyser", april 2015, s 1



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

- Naturolyckor.
- Andra olyckor.
- Teknisk infrastruktur och försörjningssystem.
- Antagonistiska hot och social oro.
- Sjukdomar.

Analysen bör ske med beaktande av påverkan på:

- Människors liv och hälsa.
- Samhällets funktionalitet.
- Demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter.
- Miljön och ekonomiska värden.
- Nationell suveränitet.

Samhällsviktig verksamhet ur ett krisberedskapsperspektiv

Eftersom ingen på förhand vet var, när eller hur allvarliga händelser inträffar, bör viktiga samhällsfunktioner alltid ha en beredskap för och en förmåga att hantera dem. När de inträffar måste samhället på olika nivåer aktivera de funktioner som är särskilt viktiga för att ett en kris ska undvikas. Dessa funktioner måste även ha förmågan att återställa funktionaliteten och därmed bidra till samhällets förmåga att hantera händelsen eller krisen.

Vissa verksamheter är särskilt betydelsefulla för befolkningens liv och hälsa, samhällets funktionalitet och grundläggande värden. De är därför nödvändiga eller mycket väsentliga för samhällets förmåga att förebygga, motstå och hantera allvarliga händelser och kriser. Varje sådan samhällsviktig verksamhet bör därför vara så robust och upprätthålla en sådan kontinuitet att den alltid kan fortgå, åtminstone på en miniminivå (grundläggande säkerhetsnivå, GSN) oavsett händelser eller tillstånd i samhället. Grundläggande säkerhetsnivåer i samhällsviktiga funktioner och verksamheter är den lägsta nivån på funktionalitet, förmåga eller säkerhet som bör råda, oavsett händelse eller påfrestning på samhället. Regeringen har framhållit betydelsen av att arbetet med att ta fram, och om möjligt fastställa, grundläggande säkerhetsnivåer för samhällsviktig verksamhet fortsätter. Dessa nivåer kan fastställas i form av exempelvis avtal, handlingsprogram, planer, standarder, överenskommelser eller lagstiftning. Vilka verksamheter som berörs särskilt vid en extraordinär händelse beror på den aktuella händelsen eller händelseutvecklingen. Inför och under en pandemi är exempelvis hälso- och sjukvården särskilt viktiga verksamheter, medan en IT-attack mot finansiella system innebär att andra viktiga funktioner och verksamheter kan drabbas av allvarliga störningar. De verksamheter som vid en viss extraordinär händelse inte utsätts för påfrestningar är trots det inte mindre samhällsviktiga. De kan i stället drabbas vid nästa händelse. Detta synsätt innebär att samhället planerar för och kan upprätthålla en bred beredskap och förmåga att motstå olika typer av extraordinära händelser som annars skulle kunna leda till en kris. Förutom samhällsviktig verksamhet



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap
KPMG AB
2017-09-07

kan det finnas viktiga materiella och personella förstärkningsresurser som inte är samhällsviktiga i sig, men som är viktiga för att kunna hantera en extraordinär händelse eller kris till exempel expertfunktioner, frivilligresurser, skyddsvallar m.m.⁵

Föreskrifter Risk och sårbarheter, MSB 2015:5

4 § Kommunen ska senast den 31 oktober under det första kalenderåret efter ordinarie val till kommunfullmäktige sammanställa och rapportera resultatet av sitt arbete med Risk- och sårbarhetsanalys enligt följande uppställning.

1. Beskrivning av kommunen och dess geografiska område.
 2. Beskrivning av arbetsprocess och metod.
 3. Identifierad samhällsviktig verksamhet inom kommunens geografiska område.
 4. Identifierade kritiska beroenden för kommunens samhällsviktiga verksamhet.
 5. Identifierade och analyserade risker för kommunen och kommunens geografiska område.
 6. Beskrivning av identifierade sårbarheter och brister i krisberedskap inom kommunen och dess geografiska område.
 7. Behov av åtgärder med anledning av Risk- och sårbarhetsanalysens resultat.
- Rapporteringen ska göras till länsstyrelsen i elektronisk form om inte särskilda skäl föreligger eller enligt förutsättningar som Myndigheten för samhällsskydd och beredskap beslutar.⁶

5 § Kommunen ska regelbundet följa upp sin Risk- och sårbarhetsanalys och med utgångspunkt i denna bedöma sin generella krisberedskap. Uppföljningen och bedömningen ska rapporteras till länsstyrelsen senast den 15 februari året efter vart och ett av mandatperiodens fyra år. Rapporteringen ska ske i elektronisk form enligt de indikatorer som anges i bilagan till denna författning.⁷

Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap

För Analys och Planering enligt 2 Kap 1 § LEH används följande indikatorer:

- Kommunen har för mandatperioden rapporterat en sammanställd Risk- och sårbarhetsanalys till länsstyrelsen i enlighet med 4 § i denna författning.
- Redovisningen av Risk- och sårbarhetsanalysen har fastställts av kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen.
- Risk- och sårbarhetsanalysen används som underlag vid planering och beslut om åtgärder för att minska sårbarheten i verksamheten och eller stärka kommunens krishanteringsförmåga hos:

- Berörda verksamheter.

⁵ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Vägledning för Risk- och sårbarhetsanalyser", MSB245-april 2011, s.17-18

⁶ Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps författningssamling, MSBFS 2015:5, s.2

⁷ Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps författningssamling, MSBFS 2015:5, s 3



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

- Kommunalägda bolag.
- Kommunalförbund.⁸

3.2.2 Iakttagelser – nuläge

Den nu gällande Risk- och sårbarhetsanalysen är beslutad av kommunstyrelsen i Uppsala kommun 2015-10-14. Dokumentet innehåller följande rubriker (med underrubriker):

1. Kommunen och dess geografiska område.
2. Arbetsprocess och metod.
3. Samhällsviktig verksamhet.
4. Kritiska beroenden.
5. Riskbedömning.
6. Sårbarheter och brister i krisberedskap.
7. Behov av åtgärder.
8. Referenser.

Under arbetsprocess och metod framgår att arbetet startade som ett tidsbegränsat arbete januari 2014. Genomförandet av RSA:n slogs ihop med andra närliggande projekt och arbeten. Dessa var; Översvämningsförordningen, Projekt sociala risker och social oro samt Styrel. Analysen genomfördes med ett kvalitativt tillvägagångssätt genom litteraturstudier, workshops och intervjuer. Kommunens verksamheter deltog och genomförde en grovanalys. RSA:n är avgränsad till endast Uppsala kommuns verksamhet, med undantag för identifieringen av samhällsviktig verksamhet.

Under samhällsviktig verksamhet definieras begreppet och en förteckning över samhällsviktig verksamhet presenteras. Listan utgår från projektet Styrel där kommunen och andra aktörer identifierat samhällsviktig verksamhet inom sina respektive ansvarsområden.

Riskbedömningen i avsnitt 5 delas in i riskidentifiering och riskanalys.

Riskidentifieringen ger en grov översikt över vilka typhändelser som kan uppstå i kommunen. För typhändelser har ingen sannolikhets- eller konsekvensbedömning gjorts. I grovanalysen värderas inte sannolikheten eller konsekvensen mer än att konstatera att händelsen kan uppstå, samt att händelsen sannolikt är förknippad med stora konsekvenser, vilka kan leda till en samhällsstörning. Grovanalysen gör inte anspråk att vara heltäckande för varken Uppsala kommun som organisation eller som geografiskt område.

Riskanalysen beskriver två riskscenarier, översvämnning i Fyrisån samt Sociala oro.

Under rubriken 7, behov av åtgärder, identifieras tolv åtgärder som anses behöva förbättras, förslag på åtgärder samt status. Exempel på åtgärder som tas upp är införande av TIB (tjänsteman i beredskap⁹). Även behovet av att skapa ett systematiskt

⁸ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap" 20150304, diarienumr:2015-1370, s 15

⁹ TIB är i dagsläget införd.



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

krisberedskapsarbete och att stärka förmågan till samverkan och samordning inom det geografiska områdesansvaret lyfts fram.

3.2.3 Identifierade förbättringsområden

Den nu gällande Risk- och sårbarhetsanalysen har haft positiv inverkan på kommunens arbete med krisberedskap. Exempelvis har den troligen bidragit till införandet av tjänsteman i beredskap. Vår bedömning är dock att Risk- och sårbarhetsanalysen bör omarbetas och inte bara revideras inför nytt beslut om RSA (senast den 31 oktober 2019). Orsaken till denna rekommendation är följande:

- Vi uppfattar det som att MSB:s uppställning av vilka rubriker som RSA ska innehålla är krav och inte riktlinjer. I dagsläget ser vi dock skillnader mellan rubrikerna i MSB:s föreskrifter och Uppsala kommuns rubriker.
- Organisationens samtliga verksamheter med någon form av samhällsviktig funktion bör hjälpa till att identifiera risker som underlag till Risk- och sårbarhetsanalysen. Den nuvarande kommunövergripande RSA bygger på de verksamheter som valt att delta.
- En sannolikhets- och konsekvensanalys ska genomföras av de risker som uppmärksammas. Utifrån denna bör sedan de risker som erhåller "högst" poäng analyseras vidare. De fördjupade riskscenarier som finns i nuvarande RSA är väl genomförda, men valet av just dessa scenarier bör baseras på en för Uppsala kommun genomförd bedömning.
- Det geografiska områdesansvaret bör lyftas fram tydligare, samtidigt som det är en fördel om det för läsaren även fortsättningsvis lätt går att identifiera vilka delar som hör till kommunens egen organisation och vad som härrör sig till det geografiska områdesansvaret.
- Kommunen bör säkerställa att det förslag till åtgärd som lyfts fram i nuvarande RSA och som lyder "Gör Risk- och sårbarhetsanalysen till en process med tydliga resurstillgångar, ansvarsfördelning och mål."

Vi tror att med ovanstående förändringar i RSA:n kan denna spela en än större roll i styrning, ledning och prioritering gällande arbetet rörande extraordinära händelser.

3.3 Planering för extraordinär händelse

3.3.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap

För Analys och Planering enligt 2 Kap 1§ LEH används följande indikatorer:

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

- Kommunen har fastställt ett styrdokument för kommunens arbete med krisberedskap som innehåller:
 - En beskrivning av det arbete och de åtgärder som ska ske under mandatperioden för att reducera eller eliminera risker och sårbarheter samt öka förmågan att kontinuerligt bedriva samhällsviktig verksamhet.
 - En beskrivning av hur kommunen avser att fullgöra åtgärderna i enlighet med överenskommelsen från 2013 mellan Myndigheten för samhällsskydd och beredskap och Sveriges Kommuner och Landsting om kommunernas krisberedskap.
 - En övnings- och utbildningsplan för mandatperioden.
 - En plan för hur kommunen ska hantera extraordinära händelser som beskriver:
 - I. Hur kommunen ska organisera sig under en extraordinär händelse (krishanteringsorganisation).
 - II. Hur kommunens krishanteringsorganisation leder, samordnar, samverkar samt säkerställer samband för att hantera en extraordinär händelse.
 - III. Vilka lokaler för ledning och samverkan som disponeras vid en extraordinär händelse.¹⁰

3.3.2 Iakttagelser – nuläge

Krisledningsplanen gäller från 1 juni 2015 och ersatte den tidigare Ledningsplan för extraordinär händelse. Kommunstyrelsen angav i sin verksamhetsplan för 2016 att även kommunledningskontoret skulle ta fram en handlingsplan samt en uppföljningsplan för kommunens krisberedskapsarbete. En plan arbetades fram och antogs 2016-06-14 (dnr: KSN-2016-1373). Dessa två dokument bildar tillsammans med Risk- och sårbarhetsanalysen grunden för Uppsala kommuns arbete med extraordinära händelser. Utöver dessa dokument finns även en riktlinje för riskhantering, antagen av kommunstyrelsen den 14 september 2016.

Som tidigare nämnts har kommunen beslutat att omarbeta Krisledningsplanen. I arbetet med den nya planen har större vikt lagts på förankringsarbetet än tidigare. Bland annat har workshops hållits samt dialogträffar med olika nyckelpersoner. Planen har även diskuterat i kommunledningskontorets ledningsgrupp innan den skickades ut på samberedning.

3.3.3 Identifierade förbättringsområden

Revisionens uppgift är att granska arbetet som skett och det är i vissa fall viktigt att inte vara styrande/beslutsfattande. Utifrån detta ser vi positivt på att krisledningsplanen

¹⁰ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap" 20150304, diariernr:2015-1370, s 15-16



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

omarbetas och att förankringsprocessen är aktiv. Vi ser även positivt på att ett större fokus i planen ligger på samverkan och geografiskt områdesansvar.

3.4 Geografiskt områdesansvar

3.4.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap

För Geografiskt områdesansvar enligt 2 Kap 7§ LEH används följande indikatorer:

- Kommunens förberedelser inför en extraordinär händelse har skett i samverkan med kommuner och andra aktörer utanför det egna geografiska området.
- Kommunen har tagit initiativ som möjliggör för aktörer som bedriver samhällsviktig verksamhet inom kommunens geografiska område att samverka i syfte att uppnå samordning av förberedelser inför och åtgärder under en extraordinär händelse.
- Kommunen är sammankallande för ett samverkansorgan i vilket representanter för kommunen och aktörer involverade i arbetet med att förebygga och hantera extraordinära händelser inom kommunens geografiska område ingår.
- Kommunen har rutiner för att upprätta och förmedla en samlad lägesbild inom kommunens geografiska område avseende extraordinära händelser.
- Kommunen har rutiner för deltagande i samverkanskonferenser.
- Kommunen har rutiner för att information till allmänheten vid en extraordinär händelse samordnas.¹¹

3.4.2 Iakttagelser – nuläge

Även om Risk- och sårbarhetsanalysen och den nu gällande Krisledningsplanen inte har fokus på det geografiska områdesansvaret, så sker i praktiken en hel del aktiviteter som syftar till att stärka detta.

Det finns ett nätverk i länet där samtliga kommuner, regionen, polisen och länsstyrelsen deltar, där fokus ligger på extraordinära händelser. Nätverket har ett antal arbetsgrupper, exempelvis gällande LEH, klimatanpassning, social oro och kärnkraft.

¹¹ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap" 20150304, diariennr:2015-1370, s 16

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap
KPMG AB
2017-09-07

I kommunen finns det även ett nätverk för säkerhetschefer, där säkerhetscheferna från kommun, region och myndigheter ingår.

En fråga som uppkom i samband med övning med krisledningsnämnden, var de legala förutsättningarna för använda de kommunala bolagen i arbetet vid extraordinära händelser. De kommunala bolagen anses som intressanta ur olika perspektiv. Bland annat eftersom de större bolagen redan idag bör ha en förmåga till krishantering som kan vara av nytta för hela koncernen.

Arbetet med icke-offentliga aktörer uppges vara ett område som har utvecklingspotential. Diskussioner har skett med Uppsala Citysamverkan, men dessa har främst varit inriktade på trygghetsfrågor.

Det upplevs som svårt att få en helhetsbild av arbetet ute i andra enheter, verksamheter och förvaltningar, inte bara vad gäller det geografiska områdesansvaret utan även inom andra områden. Det sker dock ett arbete runt om i organisationen, vilket är positivt för helheten vad gäller beredskap. Bland annat nämns att avdelningen för ekologisk hållbarhet (placerad under kommunledningskontoret) arbetar med exempelvis livsmedelsförsörjning, vilket är en del som ur ett krisperspektiv är intressant.

3.4.3 Identifierade förbättringsområden

Fokus på det geografiska områdesansvaret kommer enligt uppgift att stärkas i och med den nya Krisledningsplanen vilket är positivt. Ansvaret bör enligt vår åsikt även tydliggöras starkare i Risk- och sårbarhetsanalysen. Andra åtgärder som skulle vara till gagn för att stärka beredskapen är att inventera vilket arbete som genomförs i både den kommunala organisationen och i de kommunala bolagen. Ett utvecklingsområde är även samverkan med stora aktörer i näringslivet. Aktörer som bensinbolag, åkerier m.fl. kan i en krissituation vara värdefulla att ha en etablerad kunskap om.

3.5 Samverkan och övning

3.5.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

För Utbildning och Övning enligt 2 Kap 8§ LEH används följande indikatorer:

- Följande funktioner och/eller personal anställd i kommunen har under det gångna året utbildats för att kunna lösa sina uppgifter vid extraordinära händelser i fredstid:
 - Krisledningsnämnd.
 - Övriga förtroendevalda.
 - Beredningsgruppen/tjänstemannaledningen.
 - Informationsfunktionen.
 - Berörda förvaltningsledningar eller motsvarande.



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

- Krisstöd (POSOM).
 - Tjänsteman i beredskap eller motsvarande.
 - Beredskapsfunktioner inom kommunalteknisk försörjning.
 - Frivillig resursgrupp (FRG).
 - Övrig personal.
- Personal i krishanteringsorganisationen har utbildning och kännedom om sin och kommunens roll och ansvar vid en extraordinär händelse.
 - Kommunen har under det gångna året deltagit i planering, genomförande eller utvärdering av samverkansövning på regional eller nationell nivå, rörande till exempel rutiner för samlad lägesbild, deltagande i samverkanskonferenser eller samordning av information till allmänheten vid en extraordinär händelse.
 - Kommunen har under det gångna året genomfört samverkansövning med externa aktörer inom kommunens geografiska område, eller tillsammans med andra kommuner.
 - Kommunen har utvärderat de övningar som genomförts under det gångna året.

3.5.2 Iakttagelser – nuläge

Övningsplanen ingår som en del i Krisledningsplanen. Där framgår ramverket för vad som gäller för övningar, bland annat vad gäller planering, finansiering och ledning. De aktörer som enligt planen ska övas är tjänsteman i beredskap (TIB), krisledningsstaben samt krisledningsnämnden.

I mars 2017 skedde en övning med krisledningsnämnden. Krisledningsstaben har däremot inte genomfört en övning sedan 2015. En av orsakerna till detta är att i samband med att krisledningsplanen skrivs om ändrar kommunen även organisation och arbetssätt för krisledningsstaben. Konsekvensen om man skulle hålla övningar skulle bli att man riskerade att öva på fel saker. Några mindre övningar har dock skett kring bland annat översvämningar. Samt att representanter för kommunen har deltagit i förövningar till den militära övningen Aurora. Övningsområdet bedöms av respondenterna som ett utvecklingsområde.

I samband med flyktingsituationen under 2016 gick kommunen in i en särskild organisation för intern/extern samordning. Även i händelser kring social oro har kommunen agerat genom att sammankalla en funktion motsvarande krisledningsstab.

3.5.3 Identifierade förbättringsområden

Att övning är en mycket viktig förutsättning för en fungerande krisberedskap är väl vedertaget. En välövd generell krisberedskap ger möjligheter till att kunna hantera olika former av större eller mindre händelser utanför det normala. Vi ser därför det som viktigt att övningsverksamheten ökar. Detta kan med fördel ske inte bara med de aktörer som i dag anges i övningsplanen utan även med andra aktörer (exempelvis



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap
KPMG AB
2017-09-07

förvaltningar, kommunala bolag, inom det geografiska områdesansvaret och med det lokala näringslivet).

De skarpa lägen som kommunens ställts inför under 2016 ökar den generella krishanteringsförmågan. Vilket man bör ta hänsyn till när man bedömer övningsverksamheten.

3.6 Intern styrning, uppföljning och rapportering

3.6.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

Kommunens regelbundna uppföljning och rapportering

5 § Kommunen ska regelbundet följa upp sin Risk- och sårbarhetsanalys och med utgångspunkt i denna bedöma sin generella krisberedskap. Uppföljningen och bedömningen ska rapporteras till länsstyrelsen senast den 15 februari året efter vart och ett av mandatperiodens fyra år. Rapporteringen ska ske i elektronisk form enligt de indikatorer som anges i bilagan till denna författning.¹²

Kommunen redovisar senast den 15 februari varje år en *årsuppföljning av kommunens krisberedskap*. Uppföljningen består av följande delar:

- En beskrivning av vilka åtgärder som kommunen genomfört under året för att stärka kommunens krisberedskap.
- Indikatorerna i RSA-föreskriften, som inkluderar målen i Överenskommelse om kommunernas krisberedskap.
- En redovisning av hur den statliga ersättningen för arbete enligt Överenskommelse om kommunernas krisberedskap har använts.
- En kortfattad redogörelse för eventuellt inträffade kriser under det gångna året. Kommunen ska här även ange huruvida krisledningsnämnden i samband med de aktuella händelserna har informerats, sammankallats, samt fattat beslut. Kommunens uppföljning av krisberedskapen bygger således på en självskattning som baseras på de åtgärder som genomförts. Redovisningen sker via ett särskilt rapporteringsverktyg som även används vid redovisningen av RSA.¹³

3.6.2 Iakttagelser – nuläge

Det upplevs av de som arbetar med frågorna kring extraordinära händelser, att intresset för frågorna och frågornas genomslag i organisationen har vuxit. Intresset både från den politiska nivån och från övriga förvaltningar upplevs som stort.

Styrprocessen i Uppsala kommun utgår från Mål och Budget 2017 och denna bryts sedan ned. För enheten för säkerhet och beredskap innebär detta att verksamhet och budget 2017 för kommunstyrelsen är ett viktigt styrande dokument. I detta dokument

¹² Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps författningssamling, MSBFS 2015:5, s3

¹³ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap "Processbeskrivning för uppföljning av kommunernas krisberedskap" 20150304, diariennr.2015-1370, s 9



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap
KPMG AB
2017-09-07

framgår en åtgärd som direkt och otvetydigt berör området kring extraordinära händelser:

- Revidera krisledningsplan med utgångspunkt från Risk- och sårbarhetsanalys för extraordinära händelser 2015.

Utöver denna punkt finns fyra ytterligare punkter som till viss del berör området och som berör enheten:

- Revidera säkerhetspolicy.
- IT-lösningar som stärker säkerheten och möjliggör effektiv krisledning.
- Identifiera samverkanspartners och anpassa arbetsgrupper utifrån aktuell lägesbild och behov gällande våldsbejakande extremism.
- Regelbundet ta fram lägesbild över situationen gällande våldsbejakande extremism i Uppsala kommun.

Rapportering av uppdrag och åtgärder utifrån målen sker i systemet Hypergene, samt genom information genom linjeorganisationen (till överordnad chef).

Rapportering till Myndigheten för samhällsskydd och beredskap sker i enlighet med det inledande styckets intentioner. Kommunen rapporterar till länsstyrelsen som aggregerar resultatet och skickar det till MSB.

Det som framförs som en utmaning, är att hitta en tillräcklig nivå för det förhållandevis breda arbete som sker även i de kommunövergripande styrprocesserna och i Mål och budget. Som exempel kan nämnas hur det som identifieras i Risk- och sårbarhetsanalysen (se nedan), ska/kan implementeras i den övergripande styrmodellen.

3.6.3 Identifierade förbättringsområden

När det gäller styrning, ledning och uppföljning bör det finnas i åtanke att kommunen genomgick en stor omorganisation för inte allt för lång tid sedan. Ett av syftena var att arbeta mot "ett Uppsala", vilket bland annat medförde en högre grad av centralisering inom vissa områden. Varav enheten säkerhet och beredskap var ett. I granskningen framkommer signaler på att man fortfarande söker lite efter strukturer gällande roller, ansvar och befogenheter.

Genom att läsa verksamhetsplanen för kommunstyrelsen utifrån ett styrningsperspektiv för arbetet med krisberedskap framstår den övergripande styrningen på området som relativt låg. Det finns som nämnts ett fåtal åtgärder som utgår från styrdokumentet för krisberedskap, samtidigt finns det 16 åtgärder i verksamhetsplanen som utgår från Handlingsplan mot våldsbejakande extremism. Detta hänför sig givetvis delvis från de politiska mål som är uppsatta, men säger samtidigt något om hur styrningsinsatserna prioriteras. Vår förhoppning är att en ny krisledningsplan, en utvecklad RSA med tillhörande handlingsprogram kan aktualisera frågorna kring krisberedskap och medföra att området i större grad inkluderas i den politiska styrningen. Ett sådant arbete kommer även att identifiera och kräva åtgärder kring roller, ansvar och

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

befogenheter internt i organisationen och möjligheten till att få ett mer systematiskt och sammanhållet arbete ökar.

3.7 Uppgifter kopplade till höjd beredskap

3.7.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

För Höjd beredskap enligt 3 Kap LEH används följande indikatorer:

- Kommunen har säkerställt att VMA (viktigt meddelande till allmänheten) kan sändas via anläggningar för utomhusvarning genom att ljudsändare underhålls.
- Kommunen har säkerställt att krisledningen har grundläggande kunskaper om kommunens uppgifter vid höjd beredskap.

Notera att området höjd beredskap kommer att genomgå en stor förändring inom den närmsta framtiden. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap skriver i sin text "Budgetunderlag Myndigheten för samhällsskydd och beredskap 2018-2020":

Den återupptagna planeringen för höjd beredskap utgår från och integreras i arbetet med att utveckla samhällets krisberedskap. Planeringen för höjd beredskap innebär dock en rad utmaningar. Det gäller t.ex. frågor om säkerhetsskydd och fysiskt skydd samt Försvarsmaktens behov av stöd och avvägningar mellan civila och militära behov. Styrning och krav på samhällsviktig verksamhet, genomförande av totalförsvarsövningar och kunskap om och tillämpning av gällande regelverk såsom att kunna tillföra staten resurser genom förfogande behöver även omhändertas i planeringen för höjd beredskap. Planeringen för höjd beredskap påverkar en stor mängd aktörer och därmed flera anslag. De kostnader som kommer att uppstå med anledning av den återupptagna planeringen för höjd beredskap kan finansieras på olika sätt - inom ramen för ansvariga myndigheters ordinarie förvaltningsanslag, genom att marknaden (kunderna) eller den myndighet som har specifika behov (t.ex. Försvarsmakten) finansierar de åtgärder som ska genomföras eller genom ett mer samlat anslag där nuvarande anslag 2:4 Krisberedskap kan utgöra en grund. MSB konstaterar att en större del av nuvarande anslag 2:4 Krisberedskap kommer att finansiera åtgärder kopplat till höjd beredskap men att ambitionen påverkas av anslaget storlek och vad anslaget anvisas för i enlighet med vad som anges i stycket ovan. Det kommer att krävas ytterligare analyser för att konkretisera vilka behov som ska finansieras av MSB, t.ex. kopplat till det regeringsuppdrag om civila aktörers möjlighet att stödja Försvarsmakten som ska redovisas senast den 10 juni 2017 (Fö2015/0916/MFI).¹⁴

Kommuner och landsting behöver, i likhet med myndigheter, återuppta planeringen för höjd beredskap. Statens förväntningar och den ersättning som kommunerna och landstingen får för åtgärder kopplat till civilt försvar är idag lågt satta. Det finns därför anledning att i närtid konkretisera kommunernas och landstingens åtgärder utifrån

¹⁴ Budgetunderlag Myndigheten för samhällsskydd och beredskap 2018-2020, s 3-4



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

lagen (2006:544) om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (LEH, se även kap 2.2). För att komma igång med planeringen för höjd beredskap anser MSB att kommunerna och landstingen bör få ytterligare 50 mnkr i ersättning redan under 2018. MSB förslår därutöver att staten ska tillhandahålla riktade utbildningar för att höja kompetensen vad avser bl.a. säkerhetsskyddsfrågor i kommuner och landsting. Detta bedöms kosta ytterligare ca 10 mnkr per år under budgetunderlagsperioden.¹⁵

3.7.2 Iakttagelser – nuläge

Exakt hur kommunernas arbete med höjd beredskap ska ske är ännu inte fastslaget. Frågan är dock värd att observera eftersom det mest troligt kommer att påverka kommunerna i större utsträckning i framtiden. I Uppsala konstaterar vi att VMA finns och hanteras av Larm och Ledning inom Storstockholms larmcentral i Täby.

Kommunen har även fått ett extra bidrag för arbete civilt försvar. Bidraget kom under innevarande budgetår och uppgår till 750 000 kronor.

3.7.3 Identifierade förbättringsområden

I och med att inga övningar har skett med krisledningsstaben sedan 2015, finns troligtvis brister i säkerställandet av att krisledningen har grundläggande kunskaper om kommunens uppgifter vid höjd beredskap. Detta bör finnas i åtanke vid framtida planering.

3.8 Ekonomi

3.8.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

Villkor för hur ersättningen får användas

Den statliga ersättningen betalas ut till kommunerna enligt 5 kap. 1§ LEH. Där framgår att kommunerna skall få ersättning av staten för kostnader för förberedande uppgifter som de utför enligt 2 och 3 kap.

Uppgifter som rör extraordinära händelser i fredstid berättigar till ersättning endast i den mån verksamheten är till nytta för hanteringen av mycket omfattande och svåra extraordinära händelser som allvarligt kan påverka kommunens verksamhet.

Ersättningen fördelas till kommunerna i enlighet med de kriterier som framgår av överenskommelsen Fördelningsnycklarna. Det är kommunen som ansvarar för att fördela ersättningen inom kommunen så att uppgifterna fullgörs.

I överenskommelsen tydliggörs de villkor som gäller för ersättningen:

¹⁵ Budgetunderlag Myndigheten för samhällsskydd och beredskap 2018-2020, s 4

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

- Finansierade åtgärder ska kunna härledas till uppgifterna i kap. 2 och 3 i LEH, dvs. Risk- och sårbarhetsanalyser, planering, geografiskt områdesansvar, övning, utbildning, rapportering och höjd beredskap.
- Finansierade åtgärder ska avse förebyggande och förberedande arbete. Åtgärder för att hantera en inträffad händelse ska inte finansieras med ersättningen.
- De vidtagna åtgärderna ska bidra till att minska sårbarheten i kommunens verksamhet, att öka förmågan att kontinuerligt bedriva samhällsviktig verksamhet samt att stärka förmågan att hantera extraordinära händelser.
- Ersättningen enligt överenskommelsen ska utgöra ett komplement till kommunens egen finansiering av krisberedskapsarbete.
- Kostnader för stora investeringar eller delfinansiering av sådana åtgärder där kommunerna får andra typer av bidrag från staten (t.ex. stöd till kommunal ledningsförmåga) ska inte bekostas av ersättningen.¹⁶

Redovisning av sparande

I enlighet med överenskommelsen är det möjligt att spara en del av ersättningen till kommande år i syfte att genomföra åtgärder inom ramen för överenskommelsen. För detta finns en särskild restriktion. Om det sammanlagda sparandet överstiger 10 procent av det senaste årets tilldelning och kommunen inte har en plan för hur sparandet ska användas, kan länsstyrelsen föreslå att delar av ersättningen reduceras. Kommunen ska således i uppföljningen av ersättningen även redovisa hur mycket som sammanlagt har sparats, ackumulerat genom åren.¹⁷

Särredovisning av kostnader

För att underlätta uppföljningen av den statliga ersättningen bör kommunen särredovisa kostnaderna. MSB rekommenderar därför att redovisningen anpassas genom särskilda koder i objektplanen i redovisningssystemet, så att det går att härleda en viss kostnad till någon av uppgifterna i lagen eller överenskommelsen. I det fall kommunen inte har möjlighet att införa någon form av särredovisning av de olika ersättningarna behöver kommunen manuellt samla in och sammanställa de uppgifter som efterfrågas. Denna sammanställning bör redovisas i ett särskilt beräkningsunderlag.¹⁸

Exempel på verksamheter som kan finansieras:

Risk- och sårbarhetsanalys samt planering

- Det kontinuerliga arbetet med kommunens Risk- och sårbarhetsanalys, inklusive identifiering av samhällsviktig verksamhet inom kommunen.
- Utvärdering av hantering av en inträffad kris.
- Kostnader för frivilligorganisation som deltar i arbetet med t.ex. Risk- och sårbarhetsanalyser eller planering av trygghetspunkter.

¹⁶ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, "Anvisningar om hur statlig ersättning för kommunernas krisberedskap får användas", diariernr: 205-2409, 150529, s. 3

¹⁷ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, "Anvisningar om hur statlig ersättning för kommunernas krisberedskap får användas", diariernr: 205-2409, 150529, s.9

¹⁸ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, "Anvisningar om hur statlig ersättning för kommunernas krisberedskap får användas", diariernr: 205-2409, 150529, s.9



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap
KPMG AB
2017-09-07

- Arbeta med att ta fram och uppdatera planer och styrdokument.
- Arbeta med kontinuitetshandling för kommunens samhällsviktiga verksamhet.
- Studier och utredningsverksamhet som syftar till att genomföra uppgifterna i lagen.
- Deltagande i MSB:s nationella enkät om trygghet och säkerhet.

Geografiskt områdesansvar

- Deltagande i samverkansaktiviteter och utveckling av samverkansforum där gemensam planering sker med privata och offentliga aktörer som kommunen behöver samverka med före, under och efter en extraordinär händelse.
- Verksamhet som syftar till att utveckla aktörsgemensamma former inom kommunen för inriktning och samordning, samlad lägesbild samt kommunikation mellan organisationer.
- Arbeta med gemensam inriktning och planering inför hanteringen av en extraordinär händelse med aktörer inom det geografiska området.
- Åtgärder som syftar till att stärka förmågan och att identifiera nya sätt att sprida information vid en extraordinär händelse.
- Arbeta med Styrel.

Utbildning och övning

- Utbildning och övning av krisledningsnämnd och övrig krisorganisation för deras uppgifter i samband med en extraordinär händelse.
- Planering, genomförande och utvärdering av samverkansövningar med andra aktörer inom kommunen.
- Planering, genomförande och utvärdering av samverkansövningar på regional och eller nationell nivå.
- Kompetensutveckling, träning och samverkansanalyser för att bättre kunna samverka med andra aktörer med stöd av ex. Rakel och WIS.
- Deltagande i eller anordnande av kurser, konferenser och nätverksträffar inom området krisberedskap.
- Planering, utbildning eller övning för krisstödsverksamheten (POSOM), som syftar till att stärka kommunens förmåga att hantera extraordinära händelser.
- Utbildning och övning av frivilliga som utgör en del av den kommunala krisberedskapen.

Rapportering

- Arbeta med att rapportera indikatorer, åtgärder, ev. händelser och användning av statlig ersättning till länsstyrelsen.
- Arbeta med att utveckla rutiner för hur kommunen i samverkan med andra aktörer ska utarbeta och kommunicera en samlad lägesbild vid en extraordinär händelse.

Höjd beredskap

- Kostnader för licenser, drift och underhåll samt tester av utrustning för utomhusvarning.
- Deltagande i länsstyrelsens, Försvarmaktens eller annan myndighets arbete med planering för höjd beredskap.
- Andra åtgärder som hör till området.



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

Funktion för samordning av kommunens arbete

• Lönekostnader för personal med nödvändig kompetens som arbetar med uppgifterna i LEH, t.ex. säkerhetschef, säkerhetssamordnare eller motsvarande, samt sådana för uppdraget särskilda kostnader som är kopplade till att personen ska kunna utföra sitt arbete.

Samverkansersättning

- Projekt kring en aktörsgemensam riskbild inom länet eller mellan flera kommuner.
- Regional samverkan vid planering av hur dricksvattenförsörjning, elförsörjning, transporter och annan samhällsviktig verksamhet ska fungera vid en extraordinär händelse.
- Verksamhet som syftar till att utveckla aktörsgemensamma former över kommungränsen för inriktning och samordning, samlad lägesbild, samordnad kommunikation mellan organisationer och med allmänheten.¹⁹

Exempel på verksamhet som INTE får finansieras

Samhällsviktig verksamhet

- Drift och underhåll av kommunens samhällsviktiga verksamhet.
- Provdrift av kommunens reservel avseende samhällsviktiga funktioner. Detta arbete tillhör kommunens grundförmåga och ska därför finansieras med kommunens egna medel.

Investeringar

- Större investeringar.
- Investeringar och utrustning av kommunala ledningsplatser.
- Investeringar och underhåll av räddningscentral.
- Anskaffning och upprätthållande av reservkraft. Kommunala ledningsplatser och reservkraft är viktiga delar av kommunens krisberedskap, men ska inte finansieras av ersättningen för uppgifterna i LEH. Kommunen har möjlighet att söka medel för en del av kostnaden för kommunala ledningsplatser från MSB i särskild ordning. Överenskommelse om kommunernas krisberedskap medger att ersättningen kan användas för begränsade investeringar. En förutsättning är att kommunen först har utfört de uppgifter som anges i överenskommelsen. Ersättningen ska inte användas för anskaffning av reservkraftverk. Däremot kan vissa begränsade investeringar tillåtas, t.ex. inkopplingspunkter på äldreboende. Sådana investeringar ska stämmas av med länsstyrelsen.

Inköp av Rakel-utrustning

- Inköp av teknisk utrustning och abonnemangskostnader för Rakel. Delar av ersättningen subventionerar redan idag abonnemangavgiften för kommuner. Vidare har kommuner möjlighet att söka medel för viss Rakel-utrustning inom ramen för stödet till kommunala ledningsplatser.

¹⁹ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, "Anvisningar om hur statlig ersättning för kommunernas krisberedskap får användas", diariennr. 205-2409, 150529, s 4-5

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap
KPMG AB
2017-09-07

TiB och hantering av en extraordinär händelse

- Tjänsteman i Beredskap (TiB).
- Personalkostnader och inköp av materiel kopplat till hantering av extraordinära händelser. Ersättningen ska varken finansiera TiB eller en operativ insats vid en kris.

Säkerhetsarbete som inte har koppling till LEH

- Personalkostnader eller generella tekniska hjälpmedel (dator, skrivare, projektor m.m.) som inte har någon koppling till uppgifterna i lagen.
- Generellt säkerhetsarbete som inte är kopplat till LEH (t.ex. kurser eller handlingsprogram för lagen om skydd mot olyckor eller internt skydd).
- Internt skydd som inte är särskilt kopplat till krisberedskap (t.ex. larm av kommunhuset).²⁰

3.8.2 Iakttagelser – nuläge

I verksamhetsplanen för kommunstyrelsen framgår att kommunen får 3,7 mnkr från MSB för kris och beredskap. Detta statsbidrag fördelas mellan räddningsnämnden och kommunstyrelsen i form av kommunbidrag. Övriga medel fördelas till andra nämnder som genomför uppdrag. Av bidraget går 2,2 mnkr till KS, 0,8 mnkr till RÄN och således 0,7 mnkr till övriga nämnder.

Länsstyrelsen hanterar tillsynen av hur de statliga medlen används. Den senaste tillsynen hanterar 2015 års verksamhet. Efter vissa kompletteringar godkändes 2017-04-11 den ekonomiska redovisningen. Uppsala kommun har därmed enligt länsstyrelsen uppfyllt kraven enligt LEH kap 2 och 3 och villkoren för användning av ersättningen enligt Överenskommelse om kommuners krisberedskap.

I dokumentationen från uppföljningen framgår att kommunen har ett sparande av statsbidraget sedan 2014 på cirka 1,5 mnkr. Detta sparande hade vid granskningstillfället minskat med -300 000 kr.

I granskningen har vi även tagit del av den ekonomiska redovisningen för 2016. I denna redovisning, som ännu inte har godkänts av länsstyrelsen, framgår att intäkterna inklusive balanserade medel uppgår till 5,05 mnkr och utgifterna -3,78 mnkr.

3.8.3 Identifierade förbättringsområden

Om det sammanlagda sparandet överstiger 10 procent av det senaste årets tilldelning och kommunen inte har en plan för hur sparandet ska användas, kan länsstyrelsen föreslå att delar av ersättningen reduceras. Utifrån detta ser vi det som positivt att kommunen har minskat sitt sparande. Det förefaller även rimligt att det i och med en utvidgad organisation kommer att finnas både behov och möjlighet att upparbeta det statsbidrag kommunen erhåller. Vad gäller den ekonomiska redovisningen är det upp till länsstyrelsen att bedöma om kostnaderna ligger inom ramen för vad som är tillåtet eller ej. För att öka kontrollen på intäkter och kostnader samt för att säkerställa att medel används i enlighet med MSB:s regelverk bör det övervägas att ta fram kommunövergripande riktlinjer för användandet, samt att enheten får ansvar för

²⁰ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, "Anvisningar om hur statlig ersättning för kommunernas krisberedskap får användas", diarienumr.: 205-2409, 150529, s 6-7

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

styrningen av hela statsbidraget. Enligt uppgift i sakgranskningen meddelas att en sådan ordning är på gång samt att riktlinjer i samband med detta kommer att arbetas fram.

3.9 Säkerhetsskyddsarbetet

3.9.1 Styrande dokument – Nationella krav och rekommendationer

Säkerhetsskyddslagen

Information som är sekretessbelagd med hänsyn till rikets säkerhet ges ett särskilt skydd genom säkerhetsskyddslagen. Säkerhetsskyddet ska bland annat förebygga att sådana uppgifter obehörigen röjs, ändras eller förstörs samt hindra obehöriga att få tillträde till platser där de kan få tillgång till den typen av uppgifter. Regleringen innehåller regler om vilken kontroll man får göra av personer som hanterar den här typen av information. I säkerhetsskyddsförordningen finns bland annat regler kring kryptering och behörighetskontroll.

6 § Med säkerhetsskydd avses:

1. Skydd mot spioneri, sabotage och andra brott som kan hota rikets säkerhet.
2. Skydd i andra fall av uppgifter som omfattas av sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och som rör rikets säkerhet.
3. Skydd mot terroristbrott enligt 2 § lagen (2003:148) om straff för terroristbrott (terrorism), även om brotten inte hotar rikets säkerhet. Lag (2009:464).

7 § Säkerhetsskyddet skall förebygga:

1. Att uppgifter som omfattas av sekretess och som rör rikets säkerhet obehörigen röjs, ändras eller förstörs (informationssäkerhet).
2. Att obehöriga får tillträde till platser där de kan få tillgång till uppgifter som avses i 1 eller där verksamhet som har betydelse för rikets säkerhet bedrivs (tillträdesbegränsning).
3. Att personer som inte är pålitliga från säkerhetssynpunkt deltar i verksamhet som har betydelse för rikets säkerhet (säkerhetsprövning).

Säkerhetsskyddet skall även i övrigt förebygga terrorism.

Informationssäkerhet

9 § Vid utformningen av informationssäkerheten skall behovet av skydd vid automatisk informationsbehandling beaktas särskilt.

Tillträdesbegränsning



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

10 § Tillträdesbegränsningar ska utformas så att den enskildes rätt att röra sig fritt inte inskränks mer än nödvändigt.

Bestämmelser som möjliggör förbud mot tillträde till vissa byggnader, andra anläggningar, områden och andra objekt finns i skyddslagen (2010:305). Lag (2010:309).

Säkerhetsprövning

11 § Säkerhetsprövning skall göras innan en person genom anställning eller på något annat sätt deltar i verksamhet som har betydelse för rikets säkerhet eller anlitas för uppgifter som är viktiga för skyddet mot terrorism. Säkerhetsprövning får göras även under pågående anställning eller annat pågående deltagande i verksamheten. Prövningen skall klarlägga om personen kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i denna lag och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt.

Säkerhetsprövningen skall omfatta registerkontroll och särskild personutredning under de förutsättningar som anges i § 13-19. Lag (2006:347).

Registerkontroll

12 § Med registerkontroll avses att uppgifter hämtas från ett register som omfattas av lagen (1998:620) om belastningsregister, lagen (1998:621) om misstankeregister eller lagen (2010:362) om polisens allmänna spaningsregister. Med registerkontroll avses även att uppgifter hämtas som behandlas med stöd av polisdatalagen (2010:361). Lag (2010:365).

13 § Registerkontroll ska göras vid säkerhetsprövning som gäller anställning, uppdrag, tjänstgöring enligt lagen (1994:1 809) om totalförsvarsplikt, utbildning, besök eller något annat deltagande i verksamhet, om anställningen eller deltagandet i verksamheten har placerats i säkerhetsklass.

Med undantag för offentliga ombud enligt 27 kap. 27 § rättegångsbalken och integritetsskyddsombud enligt 6 § lagen (2009:966) om Försvarsunderrättelsedomstol ska registerkontroll inte göras när det gäller uppdrag som offentlig försvarare eller ombud inför domstol. Registerkontroll ska inte heller göras när det gäller ledamot i Riksdagen eller i fullmäktige eller liknande uppdrag. Lag (2009:1021).²¹

3.9.2 Iakttagelser – nuläge

I nuläget finns ingen strukturerad säkerhetsprövning av tjänster. Ett mindre antal anställda har säkerhetsprovats i och med att man genomgått utbildningar som kräver

²¹ Säkerhetsskyddslag (1996:627)



Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

säkerhetsprovning. Respondenterna är medvetna om att en säkerhetsanalys med efterföljande säkerhetsprovning bör göras.

3.9.3 Identifierade förbättringsområden

Det nuvarande säkerhetsläget och ett ökat antal incidenter i kombination med den information som finns inom den kommunala organisationen gör att vi rekommenderar att kommunen genomför en säkerhetsanalys i enlighet med säkerhetsskyddslagen, där det framkommer vilka tjänster som ska säkerhetsklassas. Kommunen bör därefter skyndsamt påbörja ett arbete med att säkerhetspröva personal i dessa befattningar.

Uppsala kommun

Granskning av arbetet med beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap

KPMG AB

2017-09-07

4 Sammanfattande bedömning

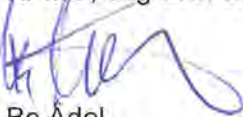
Efter genomförd granskning är vår sammantagna bedömning att det finns förbättringsområden vad gäller Uppsala kommuns systematiska arbete och beredskap för extraordinära händelser samt höjd beredskap. Bedömningen grundar sig på följande i granskningen identifierade områden.

- Områdets synlighet i den kommunövergripande styrmodellen/Mål och budget är svagt. Kopplingen mellan Risk- och sårbarhetsanalys och det övergripande styrsystemet kan stärkas (3.6.3 samt 3.2)
- Risk- och sårbarhetsanalysen och dess handlingsplan behöver utvecklas för att vara det styrinstrument för kommunen/verksamheten som den är avsedd att vara. (avsnitt 3.2.3)
- Krishanteringsplanen är i dagsläget inte aktuell. En ny krisledningsplan kommer att antas i november om inget oförutsett inträffar. (avsnitt 3.3.3)
- Det geografiska områdesansvaret är otydligt i de styrande dokumenten. (avsnitt 3.4.3)
- Övningar genomförs inte tillräckligt frekvent, delvis beroende på skarpa händelser under 2016. (avsnitt 3.5.3)
- Bristen på säkerhetsskydd skapar risker både för kommunen, enskilda och för rikets säkerhet. (avsnitt 3.9.3)

Då området är av stor vikt för medborgarnas trygghet finner vi det angeläget att i detta sammanhang påpeka att Uppsala kommun har hanterat de incidenter som skett de senaste åren på ett tillfredsställande sätt. Att vi gör bedömningen att det finns brister i det systematiska arbetet utgår från vår roll som revisorer och baserar sig på styrdokument och revisionskriterier. Det innebär inte att vi bedömer hur kommunen skulle klara av en kris i dag.

Vi har även fått en positiv bild av enheten för säkerhet och beredskap. De vi talat med på enheten har en hög kompetens, brett perspektiv och en god insikt kring de områden där vi ser brister.

KPMG, dag som ovan



Bo Adel

Kundansvarig



Per Skalk

Kommunal revisor



Mats Lundberg

Uppdragsansvarig

Patrik Hellberg

Kommunal revisor

UPPSALA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ink.	2017 -09- 18
Diar.nr.	KSN 2017-3240
	14 Akttbil 1

UPPSALA KOMMUN
REVISORERNA

2017-09-15

Kommunstyrelsen

Äldrenämnden

Utbildningsnämnden

Kommunfullmäktige för kännedom

Granskning av arbetsgivarfrågor

Vi har av Uppsala kommuns förtroendevalda revisorer fått i uppdrag att granska hur arbetsgivarfrågorna hanteras i kommunstyrelsen, äldrenämnden och utbildningsnämnden. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2017.

Det övergripande syftet med projektet har varit att granska på vilket sätt kommunstyrelsen och nämnderna styr och följer upp arbetsgivarfrågorna samt om ansvarsfördelning är tydlig och dokumenterad. Granskningen består av följande tre huvudområden:

- Övergripande arbetsgivarfrågor med fokus på arbetsmiljö
- Kompetensförsörjning, rekrytering, vikariehantering och avslut av anställning
- Kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering

Övergripande arbetsgivarfrågor med fokus på arbetsmiljö

Vi kan konstatera att fullmäktige fastställt mål och uppdrag avseende kommunens medarbetare. Enligt vår bedömning har kommunstyrelsen och de granskade nämnderna på ett tydligt sätt fastställt åtgärder i verksamhetsplanerna för att uppnå dessa mål.

Vår bedömning är vidare att det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan kommunstyrelsen och nämnderna avseende kommunens medarbetare samt att det finns en tydlig ansvarsfördelning till kommunens chefer avseende arbetsmiljön. Vi anser också att det finns en tydlig styrning i kommunen hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras genom riskbedömningar, kontroller och uppföljningar.

Kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering

Sjukfrånvaron har i flera år stigit i kommunen och revisorerna ser det som angeläget att granska hur kommunen förebygger ohälsa bland personalen samt tar hand om den personal som drabbas av ohälsa.

Åtgärder för att minska sjukfrånvaro och ohälsa genomförs i förvaltningarna. Den redovisade sjukstatistiken visar dock på att ännu har åtgärderna haft en begränsad effekt även om det finns en tendens till sjunkande långtidssjukfrånvaro.

Det görs ingen beräkning av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron i kommunen. Genom att ha kunskap om de totala kostnaderna för sjukfrånvaron kan kommunen använda det som en faktor när man ska bedöma vilka resurser som ska avsättas för att arbeta för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare.

- Vi rekommenderar därför att kommunen minst en gång om året tar fram kostnaderna för sjukfrånvaron i kommunen. Dessa beräkningar bör minst innehålla kostnader för sjuklön, intjänad semester och pension.
- Vi anser att de bör vara obligatoriskt för samtliga chefer att använda det stödsystem som finns för att dokumentera rehabiliteringsarbetet.

Kompetensförsörjning, rekrytering, vikariehantering och avslut av anställning

Vid våra intervjuer uppfattar vi att det finns en stor medvetenhet om de utmaningar som kommunen står inför när det gäller kompetensförsörjningen samt att det vidtas en rad åtgärder som syftar till att kommunen ska vara en bra arbetsgivare och därmed kunna rekrytera och behålla personal. Vi kan också konstatera att kommunen genomför olika åtgärder för att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare för befintliga och nya medarbetare.

Vi saknar dock en sammanhållen bild av vilka åtgärder som görs och en koppling till analyser av vilka kompetensförsörjningsbehov som finns i dagsläget och bedömning av vilka behov som kommer att finnas på längre sikt.

- Ett arbete pågår med att ta fram en gemensam modell för kompetensförsörjningsplaner och vi anser att det arbetet bör prioriteras.
- Vi rekommenderar att uppföljningar görs av hur rekryteringsprocessen genomförts för att kunna analysera vad som gör att rekryteringen blir framgångsrik eller ej samt hur väl urvalet och matchar mot kravspecifikationen. Vi anser också att analyser bör göras av vad som bidrar till att det finns sökanden med relevant kompetens när rekryteringar genomförs.
- Vi rekommenderar att rutiner tas fram för att fånga upp synpunkter från anställda som slutar i kommunen. Det kan antingen vara i form av avslutningssamtal eller genom skriftliga frågeställningar/enkäter eller en kombination av dessa båda uppföljningsmetoder. Vi vill också betona vikten av att det finns former för hur dessa synpunkter ska tas tillvara och återrapporteras till styrelse och nämnder så att det kan bidra till Uppsala kommuns utveckling i stort och som arbetsgivare.
- Då denna granskning inte avser införandet av heltidsreformen har vi inte här fördjupat oss i hur dessa frågor har hanterats inför förändringen. De signaler vi fått vid våra intervjuer tyder dock på att detta förarbete inte gjorts på ett grundligt sätt vilket vi anser bör göras.

Revisionen begär yttrande över bifogad granskning utifrån följande frågeställningar, senast 2017-12-31 till sakkunnigt biträde; bo.adel@kpmg.se

- Med avseende på den genomförda granskningen vilka åtgärder föreslår ni att genomföra i syfte att komma tillrätta med de påtalade bristerna?
- Under vilken tidsperiod avser ni att genomföra dessa åtgärder?
- Hur kommer ni att avläsa effekten av dessa åtgärder?

- Hur kommer dessa åtgärder att påverka innehållet på nästa revision av internkontrollplanen?
- Om ni inte anser att revisionens granskning behöver besvaras eller att den har aktuell bäring på ert nuvarande arbete vänligen utveckla nedan skälen till er bedömning

För kommunrevisionen



Pradip Datta /vice ordförande



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Granskning av arbetsgivarfrågor

Revisionsrapport

Uppsala kommun

KPMG AB

2017-09-15

Antal sidor 31



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2	Syfte	4
3	Avgränsning	6
4	Revisionskriterier	7
5	Ansvariga nämnder	7
6	Projektorganisation/granskningsansvariga	7
7	Metod	7
8	Resultat av granskningen	8
8.1	Övergripande arbetsgivarfrågor med fokus på arbetsmiljö	8
8.1.1	Nämndernas former för sin arbetsgivarroll	8
8.1.2	Organisation och ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret	10
8.1.3	Kommunens organisation av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagstiftningen	12
8.1.4	Kommentarer och bedömningar	15
8.2	Kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering	16
8.2.1	Mål avseende sjukfrånvaro	16
8.2.2	Förebyggande insatser som riktar sig till alla kommunens medarbetare	17
8.2.3	Arbete för att minska ohälsa och sjukfrånvaro	18
8.2.4	Sjukfrånvarons utveckling	20
8.2.5	Kommentarer och bedömningar	25
8.3	Kompetensförsörjning, rekrytering, vikariehantering och avslut av anställning	26
8.3.1	Mål uppdrag direktiv avseende kompetensförsörjning och resursfördelning	26
8.3.2	Kompetensförsörjning och rekrytering	30
8.4	Avslut av anställningar	32
8.5	Vikariehantering	33
8.5.1	Kommentarer och bedömningar	33



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

1 Sammanfattning

Vi har av Uppsala kommuns förtroendevalda revisorer fått i uppdrag att granska hur arbetsgivarfrågorna hanteras i kommunstyrelsen, äldre- och utbildningsnämnden. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2017.

Det övergripande syftet med projektet har varit att granska på vilket sätt kommunstyrelsen och nämnderna styr och följer upp arbetsgivarfrågorna samt om ansvarsfördelning är tydlig och dokumenterad. Granskningen består av följande tre huvudområden:

- Övergripande arbetsgivarfrågor med fokus på arbetsmiljö
- Kompetensförsörjning, rekrytering, vikariehantering och avslut av anställning
- Kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering

Övergripande arbetsgivarfrågor med fokus på arbetsmiljö

Arbetsgivarpolitiken berör t ex arbetsmiljö hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Alla förtroendevalda i styrelser och nämnder är arbetsgivare och har därmed också det yttersta ansvaret. Det är de förtroendevalda som skall sätta mål och dra upp riktlinjer. Medarbetarnas ansvar är att verkställa detta. Det är ytterst viktigt att ansvars- och rollfördelningen är tydlig.

Vi kan konstatera att fullmäktige fastställt mål och uppdrag avseende kommunens medarbetare. Enligt vår bedömning har kommunstyrelsen och de granskade nämnderna på ett tydligt sätt fastställt åtgärder i verksamhetsplanerna för att uppnå dessa mål.

Vår bedömning är vidare att det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan kommunstyrelsen och nämnderna avseende kommunens medarbetare samt att det finns en tydlig ansvarsfördelning till kommunens chefer avseende arbetsmiljön. Vi anser också att det finns en tydlig styrning i kommunen hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras genom riskbedömningar, kontroller och uppföljningar.

Kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering

Sjukfrånvaron har i flera år stigit i kommunen och revisorerna ser det som angeläget att granska hur kommunen förebygger ohälsa bland personalen samt tar hand om den personal som drabbas av ohälsa.

Vi kan konstatera att det finns två mätbara mål avseende sjukfrånvaron för 2017. Kommunstyrelsen och Äldre- och utbildningsnämnden har i 2017 års verksamhetsplan fastslagit



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

åtgärder för att uppnå målen. Utbildningsnämnden har ett mål avseende frisknärvaro i kompetensförsörjningsplanen.

Åtgärder för att minska sjukfrånvaro och ohälsa genomförs i förvaltningarna. Den redovisade sjukstatistiken visar dock på att ännu har åtgärderna haft en begränsad effekt även om det finns en tendens till sjunkande långtidssjukfrånvaro.

- Vår sammantagna bedömning är därför att det finns ett strukturerat arbete för att minska ohälsa och sjukfrånvaro samt en planerad uppföljning av vilka effekter åtgärderna ger på en övergripande nivå.

Det görs ingen beräkning av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron i kommunen. Genom att ha kunskap om de totala kostnaderna för sjukfrånvaron kan kommunen använda det som en faktor när man ska bedöma vilka resurser som ska avsättas för att arbeta för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare.

- Vi rekommenderar därför att kommunen minst en gång om året tar fram kostnaderna för sjukfrånvaron i kommunen. Dessa beräkningar bör minst innehålla kostnader för sjuklön, intjänad semester och pension.

Till stöd i rehabiliteringsarbetet finns en modul i personalsystemet Heroma för dokumentation av rehabiliteringsinsatser. Det är dock frivilligt om chefen vill dokumentera i systemet. Vi menar att användandet av systemet ger förutsättningar för att säkerställa att rehabiliteringsrutinerna följs samt för att på förvaltningsnivå och på övergripande nivå följa upp att rutinerna följs. Genom att samtliga rehabiliteringsinsatser registreras i systemet ges också ökade möjligheter till att analysera vilka effekter olika insatser ger.

- Vi anser därför att de bör vara obligatoriskt för samtliga chefer att använda det stödssystem som finns för att dokumentera rehabiliteringsarbetet.
- Vi rekommenderar att analyserar görs av vilka effekter olika insatser ger för att på det sättet dra lärdomar som kan användas i det fortsatta rehabiliteringsarbetet.

Kompetensförsörjning, rekrytering, vikariehantering och avslut av anställning

Arbetsmarknaden ser inte likadan ut idag som den gjorde för fem år sedan. Den kommer heller inte att vara densamma fem år framåt i tiden. Detta faktum skapar en stimulerande uppgift – att försörja verksamheter med kompetenta och behöriga medarbetare som är anställningsbara fram till pensionen. Det ställer höga krav på kommunen som arbetsgivare att höja blicken för att skönja nya skeenden och trender.

Vid våra intervjuer uppfattar vi att det finns en stor medvetenhet om de utmaningar som kommunen står inför när det gäller kompetensförsörjningen samt att det vidtas en rad åtgärder som syftar till att kommunen ska vara en bra arbetsgivare och därmed kunna rekrytera och behålla personal. Vi kan också konstatera att kommunen genomför olika åtgärder för att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare för befintliga och nya medarbetare.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Vi saknar dock en sammanhållen bild av vilka åtgärder som görs och en koppling till analyser av vilka kompetensförsörjningsbehov som finns i dagsläget och bedömning av vilka behov som kommer att finnas på längre sikt.

- Ett arbete pågår med att ta fram en gemensam modell för kompetensförsörjningsplaner och vi anser att det arbetet bör prioriteras.
- Vi rekommenderar att uppföljningar görs av hur rekryteringsprocessen genomförts för att kunna analysera vad som gör att rekryteringen blir framgångsrik eller ej samt hur väl urvalet och matchar mot kravspecifikationen. Vi anser också att analyser bör göras av vad som bidrar till att det finns sökanden med relevant kompetens när rekryteringar genomförs.

Det finns inga rutiner för hur kommunen fångar upp synpunkter från anställda som avslutar sin anställning i kommunen.

- Vi rekommenderar att rutiner tas fram för att fånga upp synpunkter från anställda som slutar i kommunen. Det kan antingen vara i form av avslutningssamtal eller genom skriftliga frågeställningar/enkäter eller en kombination av dessa båda uppföljningsmetoder. Vi vill också betona vikten av att det finns former för hur dessa synpunkter ska tas tillvara och återrapporteras till styrelse och nämnder så att det kan bidra till Uppsala kommuns utveckling i stort och som arbetsgivare.

Vid vår granskning har vi fått signaler om att det finns stora risker för att verksamheterna inom vård och omsorg inte kommer att klara att införa heltidsreformen utan att det medför kostnadsökningar. Enligt vår erfarenhet är en förutsättning för att klara att genomföra en heltidsreform utan att det medför kostnadsökningar att det inför förändringen görs en genomlysning av bemanningsplanering, bemanningsstrategier vikariehantering, arbetstidsmodeller samt schemaläggning.

Då denna granskning inte avser införandet av heltidsreformen har vi inte här fördjupat oss i hur dessa frågor har hanterats inför förändringen. Vi vill dock lyfta dessa framkomna signaler i denna rapport.

2 Bakgrund

Arbetsgivarpolitiken berör t ex arbetsmiljö hälsa, jämställdhet, mångfald, lönepolitik och ledarfrågor. Alla förtroendevalda i styrelser och nämnder är arbetsgivare och har därmed också det yttersta ansvaret. Det är de förtroendevalda som skall sätta mål och dra upp riktlinjer. Medarbetarnas ansvar är att verkställa detta. Det är ytterst viktigt att ansvars- och rollfördelningen är tydlig.

2 Syfte

Det övergripande syftet med projektet har varit att granska på vilket sätt kommunstyrelsen och nämnderna styr och följer upp arbetsgivarfrågorna samt om



Uppsala kommun

Granskning av arbetsgivarfrågor

KPMG AB

2017-09-15

ansvarsfördelning är tydlig och dokumenterad. Granskningen består av tre övergripande områden.

- Övergripande arbetsgivarfrågor med fokus på arbetsmiljö med följande revisionsfrågor:
 - Hur är nämndernas arbetsformer för sin arbetsgivarroll?
 - Hur har kommunen organiserat det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagstiftningen?
 - Finns en tydlig delegation avseende arbetsmiljöansvaret?
- Kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering med följande revisionsfrågor:
 - Förekomsten av mätbara mål inom området?
 - Vilka policies och verktyg finns fastställda?
 - Vilka vidtagna och planerade åtgärder finns?
 - Vilka effekter har åtgärderna fått?
 - Hur hanteras rehabiliteringsansvaret?
 - Vilka insatser görs för att motverka ohälsa samt vid behov rehabilitera arbetstagare?
 - Vilka resurser avsätter kommunen för att minska sjukfrånvaron?
 - Hur ser sjukfrånvarons utveckling ut?
 - Hur ser kostnaderna för sjukfrånvaro ut?
- Styrning och uppföljning av kompetensförsörjning, rekrytering, vikariehantering och avslut av anställning:
 - Har nämnden antagit tydliga mål, uppdrag och direktiv avseende kompetensförsörjning och resursfördelning?
 - Följer nämnden upp mål, uppdrag och direktiv i tillräcklig omfattning?
 - Finns ändamålsenligt stöd för att hantera pensionsavgångar?
 - Finns ändamålsenligt stöd för vikariehantering inkl. hantering av eventuell personalpool?



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

- Fungerar rekryteringsprocessen ändamålsenligt för att bemanna organisationen med rätt kompetens? Hur arbetar förvaltningen proaktivt för att säkerställa tillgången på kompetens?

3 Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsen, äldre nämnden och utbildningsnämnden



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

4 Revisionskriterier

Vi har bedömt med utgångspunkt från:

- Fullmäktiges mål och policys avseende medarbetare.
- Arbetsmiljölagen
- AFS, 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
- AFS:1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering
- Tillämpbara interna regelverk och policys avseende medarbetare.

5 Ansvariga nämnder

Granskningen avser kommunstyrelsen, äldre- och utbildningsnämnden

6 Projektorganisation/granskningsansvariga

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist certifierad kommunal revisor och Andreas Wendin kommunal revisor.

Rapporten är saklighetsgranskad av HR-direktör, förhandlingschef samt av förvaltningsdirektör, HR-chef, HR-partner samt avdelningschefer i äldre- och utbildningsförvaltningen samt av förvaltningsdirektör, HR-chef, HR-partner samt skolområdeschefer i utbildningsförvaltningen.

7 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av mål och styrdokument avseende medarbetare och kommunens arbetsgivaransvar och de rutiner och riktlinjer som är relevanta för granskningens frågeställningar.
- Intervjuer med berörda tjänstemän.

8 Resultat av granskningen

8.1 Övergripande arbetsgivarfrågor med fokus på arbetsmiljö

8.1.1 Nämndernas former för sin arbetsgivarroll

I Uppsala kommuns mål och budget 2017 – 2019, fastslår fullmäktige att:

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

Kommunen har medarbetare med rätt kompetens att möta kommunens 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. Kommunen ska som attraktiv arbetsgivare utveckla ett inkluderande och normkritiskt förhållningssätt.

Till det övergripande inriktningsmålet har fullmäktige gett följande sju uppdrag varav fyra avser samtliga nämnder medan tre är destinerade till en eller flera utpekade nämnder.

- Fortsätta genomförandet av heltidsreformen
- Genomföra åtgärder för att inom vård och omsorg behålla och rekrytera kompetenta medarbetare i en hållbar arbetsmiljö, (riktat uppdrag till Omsorgsnämnden (OSN), Socialnämnden (SCN) och Äldrenämnden (ÄLN)).
- Delade turer ska motverkas, (riktat uppdrag till ÄLN och OSN).
- Åtgärda strukturella löneskillnader på grund av kön.
- Intensifiera arbetet med att skapa attraktiva villkor för nuvarande och kommande bristyrken.
- Utveckla former för upphandling av tjänster och entreprenader för att säkra kollektivsavgiftens villkor, samt utveckla och genomföra "Vita jobb"-modellen, (KS).
- I ökad utsträckning erbjuda personer med funktionsnedsättning arbete.

Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Följande indikatorer för att mäta måluppfyllelsen av Mål 9 finns fastställt i Mål och budget 2017-2019.

Indikationer	Nuvärde			Jämförvärde	Målsättning	Trend
	Totalt	Kvinnor	Män			
1. Medborgarnas uppfattning om kommunens bemötande och tillgänglighet	54	53	54	56	Öka	Oförändrad
2. Företagarnas uppfattning av kommunens service	66	-	-	68	Öka	Osäker prognos
3. Hållbart medarbetarengagemang (HME), totalindex	-	-	-	78	Öka	Mätning saknas
4. Index över attraktiva arbetsvillkor	106	-	-	115	Öka	Mätning saknas
5. Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, procent	6,2	7,0	4,2	6,8	Minska	Något stigande
6. Andel medarbetare som har många frånvarotillfällen under de senaste 12 månaderna (6 eller fler)	9,1	-	-	-	Minska	Något stigande
7. Andel avslutade arbetsskador och tillbud i förhållande till antal anmälda	37	-	-	-	Öka	Mätning saknas
8. Lönegap median kvinnor-median män anställda av kommunen, kr						

Kommunstyrelsen har i verksamhetsplanen brutit ned de övergripande målen till ytterligare sex nämndsmål samt formulerat strategier och åtgärder för att genomföra målen. I verksamhetsplanen fastslås även åtgärder för att genomföra fullmäktiges uppdrag. Kommunledningsgruppen har månadsvis uppföljning av målen.

Utbildningsnämnden har inte brutit ned fullmäktiges mål 9 ytterligare eller formulerat egna mål avseende medarbetare i verksamhetsplanen. Nämnden gör månadsvisa uppföljningar av målen. I verksamhetsplanen har nämnden fastslagit att de genom planen för kompetensförsörjning (antagen av Utbildningsnämnden 2016-02-12) tar hand om de kommunövergripande nämndmålen. I verksamhetsplanen fastslås vidare ett antal åtgärder för att uppfylla fullmäktiges inriktningsmål. I verksamheterna är målen nedbrutna till delmål och styrkort som utgår från de övergripande målen. För att säkerställa att information förs ut till alla medarbetare finns mall för vad som ska tas upp på arbetsplatsträffar (APT) och arbetsplatsinformation (API).

Äldrenämnden har inte brutit ned fullmäktiges mål 9 ytterligare eller formulerat egna mål avseende medarbetare men har i sin verksamhetsplan formulerat åtgärder för att genomföra fullmäktiges uppdrag.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

8.1.2 Organisation och ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret

I **Reglemente för kommunstyrelsen och övriga nämnder** antaget av fullmäktige 2016-12-12 fastslås under rubriken Personalpolitiken och personalansvaret att:

"32 § Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för personal vid samtliga förvaltningar och ska ha hand om samtliga frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare."

Detta innebär att kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i Uppsala kommun.

I **Arbetsgivarpolicy** antagen av fullmäktige 2012-02-27 är bland annat fastslaget att:

"Ledare på alla nivåer har ansvar för att årliga arbetsmiljömål och handlingsplaner är samverkade och samordnade med övriga delar av verksamheten. Chefer/arbetsledare ska leda, planera och följa upp de fysiska, psykiska och psykosociala arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen i samverkan med medarbetare och fackliga företrädare. Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete leder till en positiv utveckling av Uppsala kommuns varumärke som attraktiv arbetsgivare."

Enligt **Arbetsgivarstadgan**, antagen av fullmäktige 2014-11-26 (§ 234), ska nämnden inom sitt förvaltningsområde utöva kommunens befogenheter och fullgöra dess skyldigheter i enlighet med vad som följer av arbetsmiljölagen (1977:1 160) inklusive av arbetsmiljöverket utfärdade författningar samt av kommunfullmäktige antagen policy för arbetsmiljön.

I **Riktlinjer för fördelning av ansvaret för arbetsmiljöuppgifter i Uppsala kommun**, antaget av kommunstyrelsen 2015-01-05, fastslås arbetsmiljöansvaret under rubriken Ansvar och uppgiftsfördelning enligt följande:

"Med arbetsmiljöansvar avses en skyldighet att vara aktiv och vidta åtgärder för att ta bort eller minska riskerna för ohälsa och olycksfall samt för att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Huvudregeln är att högsta ledningen, Kommunfullmäktige, har arbetsmiljöansvaret. Kommunfullmäktige ska försäkra sig om att verksamhetens arbetsmiljöförhållanden fungerar tillfredsställande samt är skyldig att ingripa om något inte fungerar. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter utgår från kommunfullmäktige som enligt kommunallagen bl. a. beslutar om nämndernas organisation, verksamhetsformer och kommunens budget."

"De förtroendevalda i varje nämnd ska inom nämndens av kommunfullmäktige beslutade verksamhetsområde ansvara för att arbetsmiljölagen följs. En viktig uppgift för de förtroendevalda är att se till att chefer får väldefinierade uppdrag med tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för att kunna bedriva en bra verksamhet med tillfredsställande arbetsmiljövillkor. En annan viktig uppgift för de förtroendevalda är att regelbundet följa upp hur arbetsmiljöarbetet fungerar och att vidta åtgärder om så behövs."



Uppsala kommun

Granskning av arbetsgivarfrågor

KPMG AB

2017-09-15

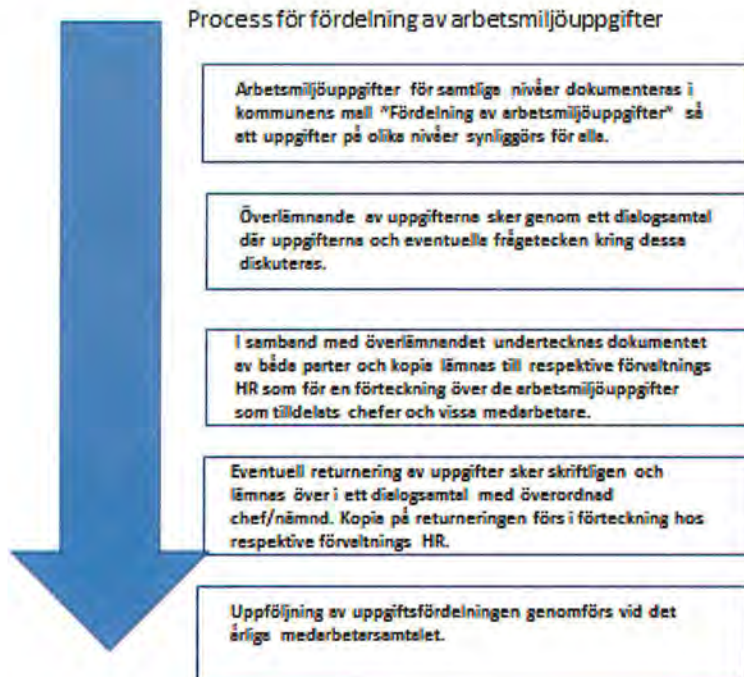
Riktlinjerna anger följande förutsättningar för att en chef ska få ansvar för arbetsmiljöuppgifter:

"Chefer som får arbetsmiljöuppgifter ska ha:

- en självständig ställning och befogenheter att fatta beslut och vidta åtgärder
- en egen rimlig arbetssituation så att arbetsmiljöuppgifterna kan utföras
- resurser i form av ekonomiska medel, tillgång till medarbetare, utrustning/hjälpmedel, lokaler, stöd från stabspersoner och företagshälsovård samt tid att fullgöra sitt uppdrag
- vara väl förtrogen med gällande samverkans/arbetsmiljöorganisation
- kunskap och kompetens kring:
 - arbetsmiljölagen och de avtal, föreskrifter och författningar som berör kommunens arbetsmiljöaspekter samt kommunens arbetsgivarpolicy/arbetsmiljöpolicy, riktlinjer och rutiner, roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet.
 - de fysiska, psykiska och sociala förhållanden som finns på arbetsplatsen som kan leda till ohälsa eller olycksfall
 - hur man åtgärdar brister i arbetsmiljön och arbetsförhållanden som främjar hälsa samt förebygger ohälsa och olycksfall."

Alla nya chefer ska genomgå en basutbildning i arbetsmiljö.

I nedanstående bild beskrivs processen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Bilden är hämtad från Uppsala kommuns riktlinjer för fördelning av ansvaret för arbetsmiljöuppgifter i Uppsala kommun.



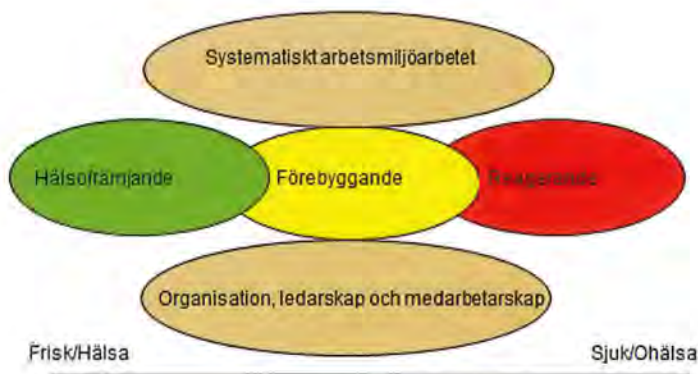
I riktlinjerna fastslås också att även om ansvaret för vissa arbetsmiljöuppgifter har fördelats har nämnden kvar det övergripande ansvaret att försäkra sig om att verksamhetens arbetsmiljöförhållanden är goda vilket gör att den fortlöpande ska följa upp verksamheten.

Vid vår intervjuer framkommer att HR-direktören har besökt alla nämnder för att informera om vad nämndens arbetsmiljöansvar innebär.

8.1.3 Kommunens organisation av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagstiftningen

I **Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö**, antagen av KS 2015-04-07, formuleras kommunens ambition och inriktning när det gäller det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet. I riktlinjerna står bland annat att varje förvaltning ska i samband med framtagande av årlig verksamhetsplan/mål upprätta handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Detta ska hanteras i samverkan med de fackliga organisationerna och redovisas till nämnd. I samband med övrig uppföljning följs handlingsplaner och det systematiska arbetsmiljöarbetet upp i samverkansgrupp och redovisas till nämnd.

Arbetsmiljöarbetets olika delar beskrivs i riktlinjerna med följande modell:



En god arbetsmiljö!

Det finns ett gemensamt årshjul för arbetsmiljöarbetet. Årshjulet finns på kommunens intranät "Insidan". Det är uppbyggt så att den som behöver fördjupad information, t.ex. rutiner för skyddsronder, rutin för riskbedömning av arbetsmiljörisker samt tillhörande handlingsplan osv klickar på den aktiviteten och kommer då direkt till tillämpligt dokument.

Årshjulet anger att följande aktiviteter ska genomföras årligen:

Fördelat över året

- Kontroll av skyddsanordningar och personlig skyddsutrustning

Årsvis*

- Medarbetarsamtal
- Enkät "Årlig uppföljning av det systematiska arbets-miljöarbetet" **jan-mars**
- Skydds rond för organisatorisk och social arbetsmiljö (medarbetarundersökningen) **april-juni**
- Skydds rond för fysisk arbets-miljö inkl. brandrond **okt-dec**
- Brandövning**
- Översyn av rutiner och instruktioner för den egna förvaltningen/enheten
- Planera in arbetsmiljörelaterade utbildnings-/informationsinsatser utifrån verksamhetens behov.

*oftare om behov föreligger

**krav från systematiskt brandskyddsarbete



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Årshjulet anger att följande uppföljningar ska göras under året:

Månadsvis

- Sjukfrånvaro, kort och lång
- Olyckor, skador och tillbud (via KIA)

Årsvis*

- Sjukfrånvaro, kort och lång
- Olyckor, skador och tillbud (via KIA, IT-system för rapportering)
- Mål och handlingsplaner**
- Kommunövergripande rutiner; är de kända i verksamheten?
- Antal rehabiliteringsärenden
- Statistik företagshälsovård.

**oftare om behov föreligger*

***Handlingsplaner och mål satta utifrån Mål och budget samt verksamhetsspecifika, t.ex. handlingsplaner satta utifrån skyddsronder, medarbetarsamtal, KIA-statistik och årlig uppföljning.*

Kommunen har samverkansavtal med de fackliga organisationerna vilket innebär att arbetsmiljöfrågorna hanteras inom ramen för denna organisation. Förvaltningarna har valt olika modeller för hur de organiserat sin samverkansorganisation. Det finns t.ex. förvaltningar som valt att ha arbetsmiljöutskott till den centrala samverkansgruppen. Förhandlingschefen ska genomföra en uppföljning på alla nivåer av samverkansorganisationen för att följa upp hur väl den fungerar.

Vid intervjuer med HR-partner och HR-chef som arbetar mot äldreförvaltningen framförs att det är viktigt att följa tillbud då det är ett sätt att arbeta förebyggande. De menar också att de behöver arbeta med att få alla att rapportera tillbud och arbetsskador i KIA (rapporteringssystemet)

I ett fastställt formulär rapporteras årligen hur arbetsmiljöarbetet hanterats under året. I samband med övrig uppföljning följs handlingsplaner och det systematiska arbetsmiljöarbetet upp i samverkansgrupp och redovisas till nämnd.

Utbildningsförvaltningen

Vid våra intervjuer med skolområdescheferna inom utbildningsförvaltningen framförs att stödet i HR-frågor fungerar väldigt bra och att det finns en väldigt bra struktur som ger ett gott stöd i HR-arbetet. Vid intervjun framförs att "det kan ibland bli lite stelbent när det ska vara lika för alla" men att det finns en förståelse för att det måste finnas en gemensam styrning.

Det har varit mycket utbildningar för chefer i arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöverket hade en inspektion inom förvaltningen för ca ett år sedan. Vid det tillfället fick verksamheterna en del mindre allvarliga anmärkningar. Detta medförde dock att arbetsmiljöarbetet stärktes ytterligare.

De intervjuade skolområdescheferna framför att det har skett en stor förändring i kommunen och att det nu är tydligt att det ska vara "ett Uppsala".

Äldreförvaltningen

De intervjuade avdelningscheferna inom äldreförvaltningen uppfattar att det finns en tydlig delegationsordning avseende arbetsmiljöuppgifter och att de som chefer har tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för att ta detta ansvar.

I nuvarande organisation, som vid granskningens genomförande var relativt ny, har de intervjuade cheferna inte haft anledning att begära utökade befogenheter och resurser alternativt att returnera arbetsmiljöuppgifter men det har förekommit i tidigare chefsuppdrag. Vid intervjuerna framförs dock att det finns vissa funderingar när det gäller arbetsmiljöansvaret och ett exempel som omnämns är elsäkerhet som delegerats till enhetschefer.

Uppföljning av att fördelningen av arbetsmiljöuppgifter fungerar väl görs vid medarbetarsamtalen. Det finns dock ingen systematik i hur man åtgärdar vad som framkommer här. I medarbetarenkäten som görs årligen finns frågor med om arbetsmiljö t.ex. om riktlinjer är kända etc.

När en chef ska delegeras arbetsmiljöuppgifter finns en checklista och man kontrollerar vilken kunskap chefen har om arbetsmiljöfrågor. I den nya chefsutbildningen ingår också arbetsmiljödelarna. Enligt de intervjuade cheferna är det dock inte uttalat att man måste ha genomgått utbildningen för att delegeras arbetsmiljöuppgifter.

De intervjuade avdelningscheferna tycker att det finns en tydlig styrning av arbetsmiljöarbetet genom det kommunövergripande årshjul, arbetsmiljöguide med länkar. De menar att arbetsmiljöguiden är väldigt enkel att hitta samt att den är överskådlig och tydlig.

Vid intervjuerna framförs att riskbedömningar görs vid organisationsförändringar och det finns en mall som används vid dessa bedömningar. Det görs också riskbedömningar och bedömning av brandsäkerhet hemma hos kund vid uppstart av ett nytt uppdrag i enskilt hem (hemvården).

Avdelningscheferna menar att i den nya organisation får förvaltningen ta ansvar för hela processen vilket gjort att det blivit mer fokus på arbetsmiljöfrågorna.

8.1.4 Kommentarer och bedömningar

Vi kan konstatera att fullmäktige fastställt mål och uppdrag avseende kommunens medarbetare. Enligt vår bedömning har Kommunstyrelsen och de granskade nämnderna på ett tydligt sätt fastställt åtgärder i verksamhetsplanerna för att uppnå dessa mål.

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för alla kommunens anställda medan nämnderna har arbetsmiljöansvaret. Denna konstruktion är relativt vanlig i kommunal verksamhet och vi ser att det kan finnas en risk för att ansvarsfördelningen mellan

Kommunstyrelsen och nämnderna blir otydlig. I Uppsala kommun har dock nämndernas arbetsmiljöansvar fastslagits i både "Arbetsgivarstadgan" och i "Riktlinjer för fördelning av ansvaret för arbetsmiljöuppgifter i Uppsala kommun". Vår bedömning är därmed att det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan Kommunstyrelsen och nämnderna avseende kommunens medarbetare.

Vi bedömer vidare att det finns en tydlig ansvarsfördelning till kommunens chefer avseende arbetsmiljön. Vi anser också att det finns en tydlig styrning i kommunen hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras genom riskbedömningar, kontroller och uppföljningar.

8.2 Kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering

8.2.1 Mål avseende sjukfrånvaro

Fullmäktige har antagit ett övergripande mål avseende medarbetare, (se kap 3.1). Till målet finns nedanstående indikator som är direkt kopplade till sjukfrånvaron:

Indikatorer	Nuvärde			Jämförvärde	Målsättning	Trend
	Tot.	Kvinnor	Män			
5. Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, procent	6,2	7,0	4,2	6,8	Minska	↗
6. Andel medarbetare som har många frånvarotillfällen under de senaste 12 månaderna (6 eller fler)	9,1	-	-	-	Minska	↘

Kommunstyrelsen har i verksamhetsplanen formulerat följande mål:

"Kommunen ska ha ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv där alla medarbetare mår bra, växer och utvecklas tillsammans".

Till målet finns en strategi med följande tillhörande åtgärder:

- Ta fram kommungemensam styrning för dialogen chef/medarbetare med stipulerade minimikrav om innehåll (planering, utveckling, uppföljning).
- Etablera uppföljning av arbetsmiljö ur ett organisations- och verksamhetsperspektiv.

Äldrenämnden har i verksamhetsplanen för 2017 beslutat om följande åtgärder för att uppnå en lägre personalomsättning och lägre sjukfrånvaro.

- Stärka möjligheterna till ett nära ledarskap och medarbetarnas möjligheter till inflytande och delaktighet inom nämndens verksamhetsområde.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

- Utveckla arbetsmiljöarbetet utifrån Arbetsmarknadsstyrelsens föreskrift om psykosocial arbetsmiljö.

Vid våra intervjuer framför förvaltningsdirektör i äldreförvaltningen att det pågår ett arbete för att besluta om vilken rapportering som ska ske till nämnden avseende medarbetare.

Utbildningsnämnden har inte formulerat några specifika åtgärder i verksamhetsplanen för att minska sjukfrånvaron. I den kompetensförsörjningsplan som Utbildningsnämnden fattade beslut om 2016-12-02, konstateras att sjukfrånvaron inom förskola är hög, inom grundskola är sjukfrånvaron på nationell nivå och inom gymnasieskolan är sjukfrånvaron låg. I kompetensförsörjningsplanen finns fastslaget fem stycken inriktningar med tillhörande aktiviteter för att kunna rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Under inriktningen "Behålla" finns följande aktivitet formulerad: "Öka frisknärvaron i förskolan genom utbildning och rehabiliteringsstöd till chefer". I den kvartalsuppföljningar som nämnden gör ingår rapportering och analys av sjukfrånvaron. Även i månadsuppföljningen redovisas sjukfrånvarotalen och analyser av den redovisade statistiken.

8.2.2 Förebyggande insatser som riktar sig till alla kommunens medarbetare

En medarbetarundersökning genomfördes under 2016. Vid granskningens genomförande hade resultatet av medarbetarundersökningen ännu inte redovisats. Vid vår granskning framförs dock att cheferna har i uppdrag att arbeta vidare med det som framkommer vid medarbetarundersökningarna.

Kommunen anlitar företagshälsovården Previa till stöd både i förebyggande och rehabiliterande arbete.

Inom kommunen finns verksamheten Orkidén där medarbetarna har möjlighet att delta i ett antal olika hälsofrämjande aktiviteter. Orkidén organiserar aktiviteterna men genomförandet av många av de olika aktiviteterna görs av medarbetare i kommunen som har kunskap inom olika områden t.ex. gymledare. Det gör att brett utbud kan erbjudas kommunens medarbetare till en begränsad kostnad.

Kommunens medarbetare får också ett Friskvårdsbidrag på 1 100 kr/år och rabatter på olika aktiviteter. Möjlighet att träna på arbetstid beslutas av varje chef vilket gör att alla medarbetare inte har denna förmån.

Kommunen erbjuder förmånscykel vilket innebär att medarbetaren kan leasa en cykel genom bruttolöneavdrag.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

8.2.3 Arbete för att minska ohälsa och sjukfrånvaro

Närmaste chef har ansvaret att arbeta förebyggande för att motverka ohälsa och sjukfrånvaro hos medarbetarna. Det är också närmaste chef som har ansvar för rehabilitering vid medarbetares sjukfrånvaro. Till stöd i detta arbete har chefen i första hand den HR-partner som är knuten till aktuell verksamhet.

HR-avdelningen har ett rehabiliteringsteam som arbetar med de anställda som har en sjukfrånvaro som är längre än 180 dagar. Ansvarig chef har dock kvar det yttersta ansvaret för rehabilitering samt det ekonomiska ansvaret.

Både från central HR-avdelning samt företrädare för förvaltningarna har regelbundna möten med företagshälsovården.

Det finns rutiner för hantering av rehabiliteringsprocessen. En omarbetning av rutinerna pågår och nya rutinerna ska vara klara till årsskiftet 2017/2018.

I personalsystemet Heroma finns en modul för dokumentation av de åtgärder som vidtas när en anställd är föremål för rehabiliterande insatser. Cheferna får en signal i systemet när en medarbetare haft sex sjukfrånvarotillfällen under en tolv månadsperiod. Det är dock inte obligatoriskt att använda Heroma för dokumentationen och det finns ingen central uppföljning av vilka insatser som görs när en anställd ska vara föremål för rehabilitering.

Vid våra intervjuer framförs att Uppsala kommun har en uttalad ambition att förskjuta arbetsmiljöarbetet mer mot hälsofrämjande och förebyggande insatser för att på det sättet minska behovet av rehabiliterande insatser. Under 2016 fick chefer och skyddsombud utbildning i vilka aktiviteter som chefer behöver göra under ett verksamhetsår för att ha god kontroll på den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Vid våra intervjuer framförs att en god och systematisk kontroll ska möjliggöra en stegvis förskjutning mot mer förebyggande och hälsofrämjande arbete.

HR-avdelningen och förvaltningarna har regelbundna möten med företagshälsovården (är upphandlat från Previa).

I kommunen har ett rehabprojekt genomförts som syftat till att ge långtidssjukskrivna medarbetare en effektiv rehabilitering. Projektet har gett en god effekt genom att antalet långtidssjukskrivna minskat markant. Enligt uppgift vid våra intervjuer fanns det medarbetare som ingick i projektet som varit sjukfrånvarande i över 20 år. Inom ramen för projektet gjordes en genomgång av alla långtidssjuka för att bedöma om det fanns möjlighet att de skulle kunna återgå i arbete i kommunen och i så fall inom vilken tidsram. För de medarbetare där man bedömde att de inte fanns några möjligheter att återgå till arbete i kommunen har anställningarna avslutats. Inom ramen för projektet samarbetar kommunen med Adecco som kan hjälpa medarbetare till karriärväxling. Enligt årsredovisning 2016 var det ursprungligen 308 deltagarna i projektet och av dessa har 161 personer avslutats.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Äldreförvaltningen

De intervjuade cheferna menar att det under de senaste två åren har blivit mycket bättre information på Insidan för chefer. Förutom förvaltningens HR-partner så har cheferna i äldreförvaltningen tillgång till en rehabsupport en gång i månaden till stöd i rehabiliteringen. De intervjuade avdelningscheferna inom äldreförvaltningen uppfattar att det är tydligt vilket ansvar chefen har i rehabiliteringsärenden och att de får det stöd de behöver.

De intervjuade cheferna tycker dock inte att företagshälsovården fungerar helt bra och de menar bland annat att det är långa handläggningstider. Enligt uppgift vid intervjuerna kan företagshälsovården skicka en faktura innan chefen fått en återkoppling eftersom de anser att personen kanske behöver 3-4 besök.

Hemvården har haft en hög sjukfrånvaro vilket gjorde att ett aktivt riktat arbete genomfördes för att sänka sjukfrånvaron under 2016. I förvaltningen har HR-avdelningen genomfört workshops med all personal. Detta resulterade i att det togs fram åtgärdsplaner. Efter att dessa åtgärder genomförts har sjukfrånvaron i hemvården sjunkit från ca 10 %, till ca 7-8 %. En uppföljning av åtgärdsplanen ska göras under hösten 2017. Vid våra intervjuer framförs att förvaltningen kommer följa detta noggrant i resten av organisationen också.

Vid intervjun framför avdelningscheferna att de som chefer får bra stöd för att inte själva drabbas av ohälsa. De kan dels ha samtal med sin chef, och de har också stöd av varandra. De menar att de har en sund inställning till arbetstider t.ex. så mejlar de inte på kvällar och helger och har som mål att ha mötesfria fredagar.

Det har också gjorts satsningar på nya chefer och det finns t.ex. mentorskap för nya chefer vilket är positivt.

Utbildningsförvaltningen

Som en del i det förebyggande arbetet har alla chefer inom Utbildningsförvaltningen erbjudits att delta på en föreläsning om friska arbetsplatser som hölls av en forskare på Arbets- och miljömedicin.

Inom Utbildningsförvaltningen har det genomförts en riktad insats genom "Projekt friska förskolor" då personalen inom förskolan har höga sjuktal. Projektet startade i februari 2017 och ska pågå till februari 2018 och det är fem enheter som ingår. Inom ramen för projektet kommer workshops att genomföras under hösten. Inom förskolan är det också fler chefer som har börjat tillämpa att medarbetarna ska sjukanmäla sig till chef vilket fått effekt på sjukfrånvaron. Inom förskolan har man särskilda barnskötare- och förskoledialoger som innebär att de olika grupperna träffas yrkesvis.

Enligt uppgift vid våra intervjuer har inte grundskolan haft väldigt höga sjuktal. Då verksamheten har fått statsbidrag har de kunnat göra förstärkningar i verksamheten. Trots detta visar medarbetarundersökningar att medarbetarna upplever stress. För att åtgärda det bildades en arbetsgrupp "Lärares arbetsbelastning". Gruppen har arbetat med lärares arbetsbelastning och hur arbetsuppgifterna ska prioriteras.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Sjuktalen är enligt uppgift vid våra intervjuer låga i gymnasiet. Medarbetarundersökningar visade dock att medarbetarna upplevde sig stressade vilket ledde till att insatser gjordes för att minska den upplevda stressen. En åtgärd för att fånga upp signaler på stress och hög arbetsbelastning är att det på arbetsplatsträffarna tre gånger per år ska göras en skattning av hur arbetssituationen ser ut.

Inom gymnasiet träffar avdelningscheferna, tillsammans med fackliga företrädare, företagshälsovården två gånger per år. Vid dessa möten går man igenom statistik på vilka insatser företagshälsovården gjort och vilka insatser verksamheterna bedömer att de behöver ha framöver. Gymnasiechefen menar dock att de skulle behöva arbeta mer med det hälsofrämjande arbetet. Vid våra intervjuer framförs också att cheferna är bra på att göra riskanalyser av arbetsmiljön inför förändringar. Inom gymnasiet upplever cheferna att det är väldigt svårt att fånga i enkäter hur problematiken ser ut. Därför ska varje rektor rapportera in hur många medarbetare man har som har en handlingsplan på grund av en ohälsosam arbetsmiljö.

Utbildningsdirektören har tillskapats en grupp "Ledning och Styrning" i vilken företrädare för hela skolverksamheten ingår. I gruppen ingår även fackliga företrädare. Gruppen ska arbeta fram en prioritering, struktur och årshjul för rektorernas arbetsuppgifter. Syftet är att rektorerna ska stärkas som pedagogiska ledare så att de känner sig tryggare i sitt uppdrag. Enligt uppgift vid våra intervjuer kommer förskolan att arbeta fram något liknande.

Vid våra intervjuer framförs från skolformschefer för förskola och grundskola att cheferna har förutsättningar för att klara rehabiliteringsärenden och att de har ett bra stöd i detta arbete. Från skolformschefer för gymnasiet framförs dock att det ibland är otydligt vem som ska arbeta med rehabiliteringsärenden. Det efterfrågas också mer stöd när det är personalproblem som inte är till följd av sjukdom.

8.2.4 Sjukfrånvarons utveckling

I nedanstående tabell redovisas sjukfrånvaron totalt i Uppsala kommun jämfört med genomsnittet i riket och genomsnittet i kommunerna i Uppsala län. Sjukfrånvaron beräknas som sjukfrånvarotiden som andel av den tillgängliga ordinarie arbetstiden.

Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%), jämförelse	2014	2015	2016
Uppsala	6,0	6,2	7,0
Uppsala läns kommuner	6,2	6,6	7,1
Riket	6,3	7,0	7,2

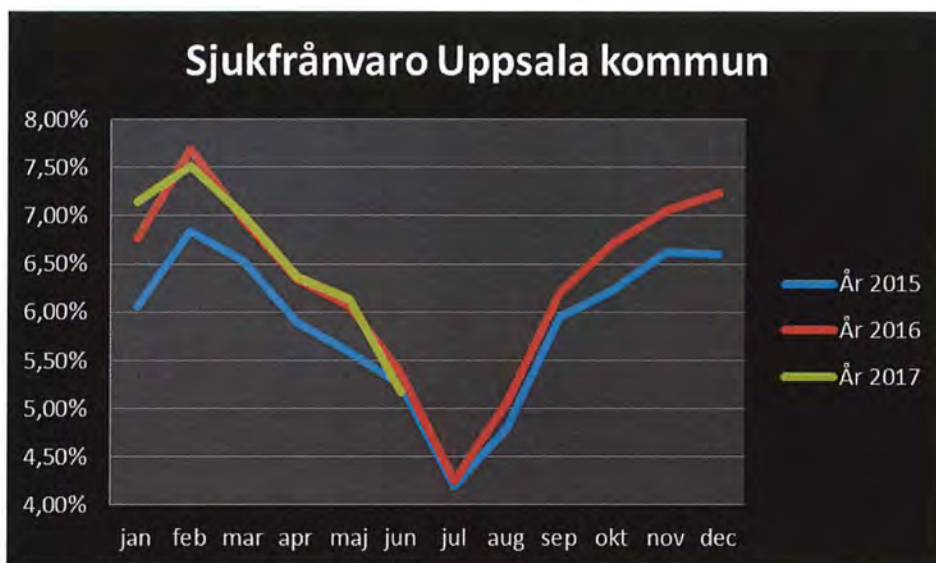
Källa: SKL statistikdatabas KOLADA



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

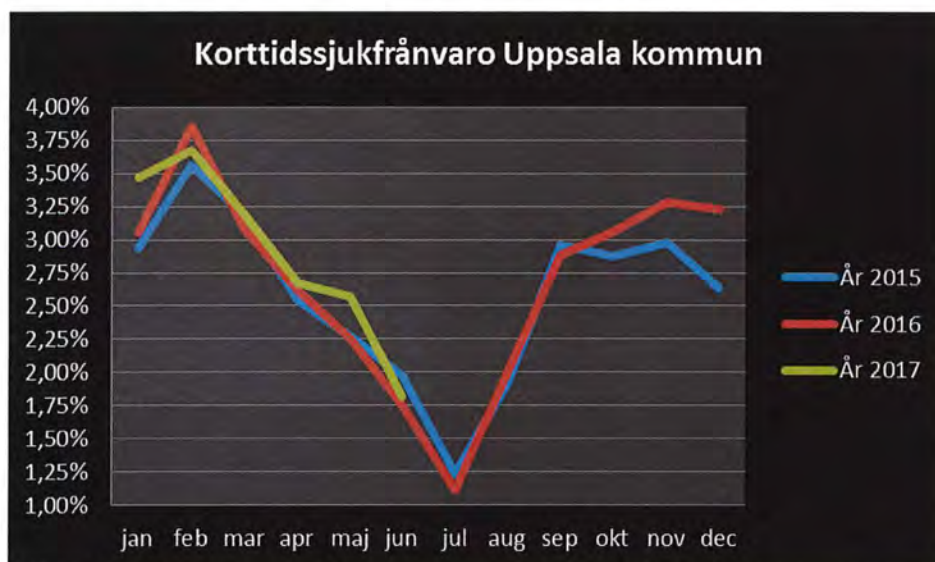
Vi kan här konstatera att sjukfrånvaron i Uppsala kommun har ökat från 2014 till 2016. Dock ligger sjukfrånvaron lägre i Uppsala kommun i jämförelse med genomsnittet i länet och i riket.

Uppsala kommun totalt



Källa: Uppsala kommun, Hypergene rapport 05. Sjukfrånvaro

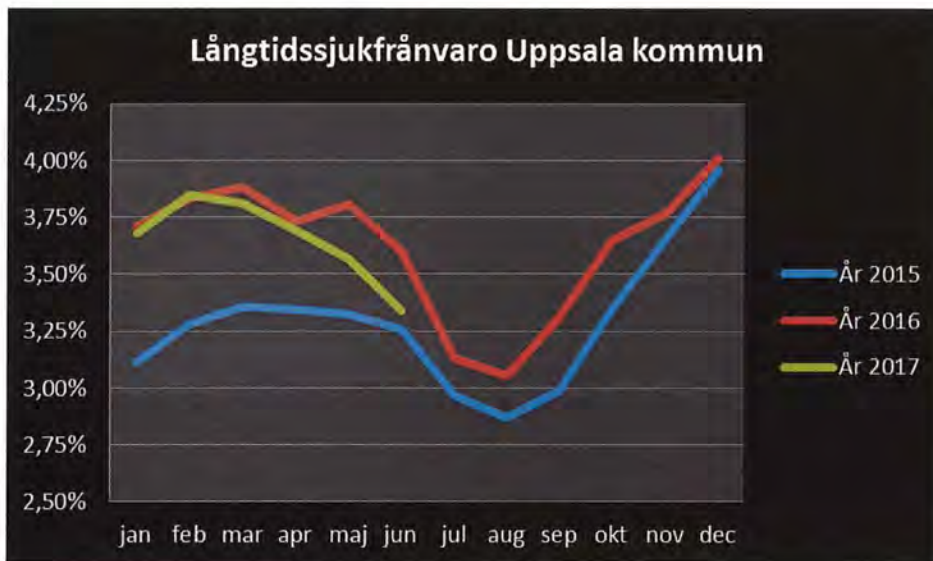
Ovanstående statistik visar den totala sjukfrånvaron per månad från januari 2015 till och med juni 2017. Vi kan konstatera att sjukfrånvaron under 2017 ligger i princip på samma nivå som 2016 och högre än 2015.



Källa: Uppsala kommun, Hypergene rapport 05. Sjukfrånvaro

Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Ovanstående diagram visar att även korttidsfrånvaron 2017 i princip är i nivå med 2016. Under februari 2017 var det en hög korttidssjukfrånvaro. En förklaring som framförs vid våra intervjuer var att influensan och vinterkräksjukan var ovanligt aggressiv vilket påverkade sjukfrånvaron i hela kommunen.



Källa: Uppsala kommun, Hypergene rapport 05. Sjukfrånvaro

Ovanstående diagram visar att långtidssjukfrånvaron har sjunkit något mellan 2016 och 2017. Vid en jämförelse mellan januari till juni 2016 och januari till juni 2017 kan vi konstatera att långtidssjukfrånvaron sjunkit från genomsnittliga 3,76 % till 3,66 %.

Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

I nedanstående diagram redovisas sjukfrånvaron per verksamhetsområde inom Utbildningsförvaltningen och Äldreförvaltningen. Ledningspersonal och administrativ personal ingår inte i statistiken.



Källa: Uppsala kommun, Hypergene rapport 05. Sjukfrånvaro

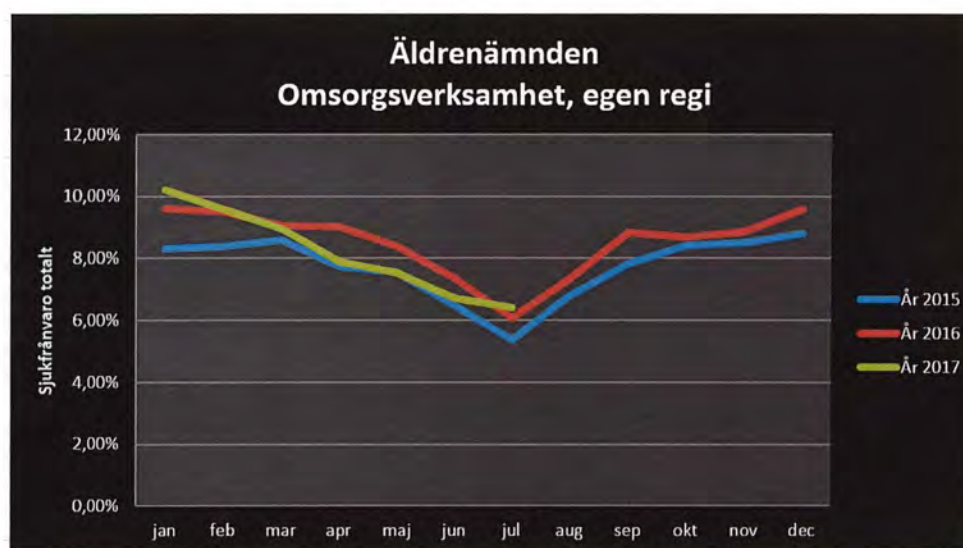


Källa: Uppsala kommun, Hypergene rapport 05. Sjukfrånvaro



Källa: Uppsala kommun, Hypergene rapport 05. Sjukfrånvaro

Ovanstående tre diagram visar på en hög sjukfrånvaro inom förskolan, lägre inom grundskolan och en relativt låg sjukfrånvaro inom gymnasieskolan.



Källa: Uppsala kommun, Hypergene rapport 05. Sjukfrånvaro

Statistiken visar på en hög sjukfrånvaro inom omsorgsverksamheten. Under 2017 års första halvår har dock sjukfrånvaron sjunkit till nivåer som från mars till och med juni ligger lägre än 2016.



Uppsala kommun

Granskning av arbetsgivarfrågor

KPMG AB

2017-09-15

I kommunens årshjul för arbetsmiljöarbete anges att uppföljning av sjukfrånvaron ska göras månadsvis.

Kommunen gör inga uppföljningar av totala sjukfrånvarokostnader och kan vid vår granskning inte redogöra för dessa kostnader.

Nedanstående tabell visar sjuklönekostnader inklusive personalkostnadspålägg under 2015, 2016 och januari till april 2017. För att kunna jämföra 2017 års kostnader redovisas även sjuklönekostnader för januari till april 2016.

År	Sjuklönekostnader, inkl. PO	Förändring mot föregående år
2015	96 176 061 kr	
2016	108 712 867 kr	Ökning med 12 536 806 kr
t.o.m. 2016-04-30	39 887 374 kr	
t.o.m. 2017-04-30	46 036 190 kr	Ökning med 6 148 816 kr

Källa: Hypergene rapport 08. Personalkostnader

I ovanstående tabell redovisas kommunens totala sjuklönekostnader 2015 – april 2017. Vi kan här konstatera att kostnaderna för sjuklön ökade från 2015 till 2016 med 12,5 Mnkr. Vid en jämförelse av sjuklönekostnaderna mellan januari till april 2016 och januari till april 2017 kan vi konstatera en kostnadsökning med 6,1 Mnkr.

Det ska dock understrykas att sjuklönekostnaden, d.v.s. kostnad för sjuklön som arbetsgivaren betalar de 14 första dagarna då en anställd är sjukfrånvarande, är bara en del av de totala sjukfrånvarokostnaderna.

8.2.5 Kommentarer och bedömningar

Vi kan konstatera att det finns två mätbara mål avseende sjukfrånvaron för 2017. Kommunstyrelsen och Äldrenämnden har i 2017 års verksamhetsplan fastslagit åtgärder för att uppnå målen. Utbildningsnämnden har ett mål avseende frisknärvaro i kompetensförsörjningsplanen. Uppföljning av vilka effekter dessa åtgärder ger för att minska ohälsa och sjukfrånvaro följs upp inom ramen för uppföljning av mål och verksamhetsplaner. I uppföljningen ingår också rapportering av sjukfrånvarostatistik vilket är ett mått på vilka effekter åtgärderna har gett.

Åtgärder för att minska sjukfrånvaro och ohälsa genomförs i förvaltningarna. Den redovisade sjukstatistiken visar dock på att ännu har åtgärderna haft en begränsad effekt även om det finns en tendens till sjunkande långtidssjukfrånvaro.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

- Vår sammantagna bedömning är därför att det finns ett strukturerat arbete för att minska ohälsa och sjukfrånvaro samt en planerad uppföljning av vilka effekter åtgärderna ger på en övergripande nivå.

Vi kan konstatera att kommunens sjuklönekostnader ökat mellan 2015 och 2016 med ca 12,5 Mnkr. Sjuklönekostnaden är dock bara en del av den totala kostnaden för sjukfrånvaro. Förutom sjuklönekostnaden kan tillkomma kostnader för intjänad semester, pension och vikariekostnader, m.m. Vi menar att det är viktigt att kommunen tar fram en samlad bild av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron för att ha det som ett underlag i det fortsatta arbetet. Genom att ha kunskap om de totala kostnaderna för sjukfrånvaron kan kommunen använda det som en faktor när man ska bedöma vilka resurser som ska avsättas för att arbeta för att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos kommunens medarbetare.

- Vi rekommenderar därför att kommunen minst en gång om året tar fram kostnaderna för sjukfrånvaron i kommunen. Dessa beräkningar bör minst innehålla kostnader för sjuklön, intjänad semester och pension.

Till stöd i rehabiliteringsarbetet finns en modul i personalsystemet Heroma för dokumentation av rehabiliteringsinsatser. Vi menar att användandet av systemet ger förutsättningar för att säkerställa att rehabiliteringsrutinerna följs samt för att på förvaltningsnivå och på övergripande nivå följa upp att rutinerna följs. Genom att samtliga rehabiliteringsinsatser registreras i systemet ges också ökade möjligheter till att analysera vilka effekter olika insatser ger.

- Vi anser att de bör vara obligatoriskt för samtliga chefer att använda det stödsystem som finns för att dokumentera rehabiliteringsarbetet.
- Vi rekommenderar att analyserar görs av vilka effekter olika insatser ger för att på det sättet dra lärdomar som kan användas i det fortsatta rehabiliteringsarbetet.

8.3 Kompetensförsörjning, rekrytering, vikariehantering och avslut av anställning

8.3.1 Mål uppdrag direktiv avseende kompetensförsörjning och resursfördelning

Det finns ingen centralt framtagna modell för kompetensförsörjningsplaner eller resursfördelning när det gäller personalresurser.

Vid våra intervjuer framför HR-direktören att man har tagit ett "gemensamt grepp" om kompetensförsörjningen t.ex. avseende analyser och prognoser på vilka kompetenser kommuner kommer att behöva.

Kommunstyrelsen har i sin verksamhetsplan formulerat följande mål som tar sikte på kompetensförsörjningen.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Till målet har en strategi formulerats samt nedanstående åtgärder för att uppnå målet.

Mål	Åtgärder
Kompetensförsörjningen ska vara normkritisk och ändamålsenlig.	Ta fram normativ styrning för kompetensanalys och planerings – och uppföljningsprocessen. Relevant kompetens ska säkerställas hos medarbetare vars arbete berör personer med funktionsnedsättning. Kompetensutveckling kring tillgänglighet och delaktighet ska utgå från ett brukarperspektiv. Utbildning i bemötande och värdegrundsfrågor rörande personer med funktionsnedsättning ska erbjudas förtroendevalda.

Äldrenämnden

I de övergripande målen som fullmäktige antagit har Äldrenämnden fått följande uppdrag avseende kompetensförsörjning.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

I nämndens verksamhetsplan redovisas uppdraget samt de åtgärder som nämnden har för avsikt att vidta för att genomföra uppdraget (se nedan).

Uppdrag	Åtgärder
Genomföra åtgärder för att inom vård och omsorg behålla och rekrytera kompetenta medarbetare i en hållbar arbetsmiljö.	Stärka möjligheterna till ett nära ledarskap och medarbetarnas möjligheter till inflytande och delaktighet inom nämndens verksamhetsområde. Utveckla den verksamhetsförlagda utbildningen och nämndens samarbete med arbetsförmedling och utbildningsanordnare. Utveckla arbetsmiljöarbetet utifrån Arbetsmarknadsstyrelsens föreskrift om psykosocial arbetsmiljö inom nämndens verksamhetsområde.

Vid våra intervjuer framförs att Äldrenämnden arbetar med att ta fram en kompetensutvecklingsplan som ska vara färdig i oktober 2017.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden antog 2016-12-02, Plan för strategisk kompetensförsörjning. Nämnden har i verksamhetsplan 2017 formulerat följande mål och åtgärder.

Mål Utbildningsnämnden	Åtgärder
Kompetensförsörjningen ska vara normkritisk och ändamålsenlig Intensifiera arbetet med att skapa attraktiva villkor för nuvarande och kommande bristyrken.	Genomföra åtgärder i enlighet med nämndens beslutade kompetensförsörjningsstrategi 2017-2022.

I kompetensförsörjningsplanen har fem strategiska inriktningar fastslagits för att kunna rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Till varje område finns aktiviteter som ska syfta till att bidra till att uppfylla den strategiska inriktningen.

Vid våra intervjuer framförs att det på förvaltningarna finns samarbetsteam som arbetar med kompetensförsörjningen på förvaltningarna. Teamen består av chefer, HR-personal samt medarbetare från kommunikationsavdelningen. I samarbetsteamerna arbetar man med att analysera behov av kompetensförsörjning.

För att fånga upp medarbetare i kommunen som kan vara lämpliga som framtida ledare finns ett aspirantprogram.

Kommunfullmäktige har fattat beslut om "Heltid som norm" vilket innebär att nämnderna har i uppdrag att erbjuda anställda heltidstjänster. Detta beslut innebär dock ingen utökad resurstilldelning utan ska lösas inom ramen för nämndens budget. Vid vår granskning framkommer från äldre förvaltningen att de ser en stor risk att denna förändring inte kommer att kunna klaras inom ramen för de tilldelade resurserna då det är en stor utmaning att införa rätt till heltid utan att det uppstår kostnadsökningar.

8.3.2 Kompetensförsörjning och rekrytering

Vid vår granskning framför HR-direktören att det finns en bra styrning och process avseende rekrytering.

Rekryteringsprocessen utgår från metoden kompetensbaserad rekrytering. Inom HR-avdelningen finns en Kompetensförsörjningsenheten som är till stöd vid rekrytering av chefer och nyckelpersoner. Kompetensförsörjningsenheten genomför också utbildningar i rekrytering.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Vid rekrytering används ett IT-system som stödjer processen. Utifrån kravprofil styr systemet hur annonser utformas samt tar fram intervjufrågor. För de stora yrkesgrupperna finns det färdiga baskravsprofiler.

Det görs inga uppföljningar av hur väl verksamheterna har lyckats med sina rekryteringar t.ex. om de fått relevanta sökanden till utannonserade tjänster.

HR-direktör menar att problem i samband med rekryteringar är att cheferna inte alltid hinner återkoppla till sökanden som inte fått tjänsten.

Äldreförvaltningen

I Äldrenämndens verksamhetsplan står att nämnden ska stärka möjligheterna till ett nära ledarskap och medarbetarnas möjlighet till inflytande och delaktighet. Det är något som de enligt uppgift nu arbetar med i förvaltningen och de gör en översyn av antal medarbetare per chef.

Nämnden har ett uppdrag att utveckla arbetet med schemaläggning inom egenregin. Arbetet pågår och en del i det är att införa ett nytt IT-system som ska skapa bättre förutsättningar för schemaläggningssystem integrerade med lönesystemet. Man tittar även på andra schemaläggningssystemer och arbetsförläggningssystemer.

Alla har rätt till heltid i verksamheten och har sedan möjlighet att önska annan tjänstgöringsgrad. Rättigheten till heltid innebär dock att den anställda kan få byta arbetsplats under hela eller delar av sin arbetstid.

Inom förvaltningen har de nyligen börjat arbeta med lönesättning som ett medel för legitimerad personal. Syftet är att skapa attraktiva villkor för nuvarande och kommande bristyrken. En fråga som kommit upp är t.ex. om det ska vara lönetillägg för de som arbetar med journalsjukvård.

Inom hemvården kan vårdpersonal välja om de vill arbeta med bara serviceinsatser eller omvårdnadsinsatser vilket är ett sätt att göra arbetet mer attraktivt. På det sättet kan de som väljer att arbeta enbart med serviceinsatser i högre grad arbeta måndag till fredag. Medarbetare med undersköterskekompetens kan då få möjlighet att i högre grad arbeta med omvårdnadsinsatser.

De intervjuade avdelningscheferna inom äldreförvaltningen tycker att de får mycket stöd från HR vid rekryteringar och vid chefsrekrytering får de hjälp från HR i hela processen. Vid rekrytering fyller de i en mall för kravprofil och utifrån den genereras en intervjuguide. På det sättet säkras att de får rätt kompetens på rätt tjänst och det går att jämföra intervjuerna på ett tydligt och enkelt sätt.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

Utbildningsförvaltningen

Skolformscheferna inom utbildningsförvaltningen framför att förvaltningen behöver säkra ledarförsörjningen. Som ett led i det arbetet finns ett ledarutvecklingsprogram och även biträdande rektorer får gå rektorsutbildningen.

Inom förskolan är det svårt att rekrytera både förskollärare och barnskötare. Under hösten 2017 kommer en förskollärarytbildning startas och 80 av kommunens barnskötare har anmält sig för en validering inför denna utbildning.

Då det är brist på förskollärare har de inom förskolan arbetat med att fördela de förskollärare som är anställda så jämnt som möjligt på de olika förskolorna. Där har kommunen ibland fått ge viss kompensation till de som får byta arbetsplats t.ex. kan medarbetaren få att restid ingår i tjänsten. På förskolor som det är svårt att rekrytera till har förskollärare getts ett lönetillägg. Förskolans verksamhet visar upp sig i olika sammanhang. Verksamheten har ett årshjul för kommunikation där de planerar in t.ex. när de ska annonsera och vilka mässor de ska vara med på.

Inom gymnasiet finns möjlighet för lärare att kombinera arbetet med att forska vilket är ett utvecklingsspår och ett sätt att öka attraktiviteten. Den stora utmaningen för gymnasiet är att planera verksamheten utifrån osäkra volymer av nyanlända elever. Det kan innebära att man måste flytta medarbetare till andra skolor vilket skapar oro. Det finns en stor utmaning att klara ledarförsörjningen och när man ska rekrytera nya chefer är det få färdiga chefer som söker.

Vid våra intervjuer med skolformscheferna lyfts fram vikten av att bygga ett varumärke för att klara kompetensförsörjningen.

8.4 Avslut av anställningar

Det finns inga rutiner i kommunen för att hålla avslutningssamtal när en anställd slutar. Vid våra intervjuer framförs att det är något som troligen en del chefer genomför ändå men det finns ingen rutin för det eller uppföljning av i vilken grad det sker.

Vid våra intervjuer med skolformschefer framförs att det kan vara svårt att få stöd från HR-avdelningen när man som chef vill avsluta en anställning.

HR-avdelningen tar fram underlag på kommande pensionsavgångar vilket är ett underlag för ansvarig chef att bedöma kommande rekryteringsbehov. På intranätet "Insidan" finns stöd till cheferna under avsnittet "Avslut på grund av pension". Det finns även HR-specialister som är specialiserade på frågor om pension. I lönesystemet har man också kontroll på kommande pensionsavgångar.

Kommunstyrelsen antog 2015-05-12 "Riktlinjer för rörlighet". Riktlinjerna ger möjlighet att inrätta generationsväxlingstjänster i de fall kommunen behöver säkerställa succession avseende arbetsuppgifter som en senior medarbetare (de som fyllt 60 år) har. Generationsväxlingstjänsten innebär att den seniora medarbetaren kan med

reducerad lön och sysselsättningsgrad under högst två år arbeta som mentor till efterträdaren.

8.5 Vikariehantering

Inom HR-enheten finns en vikarieförmedling som tillsätter korttidsvikariat (upp till 14 dagar) inom förskola, grundskola, gymnasieskola, kök och bibliotek. Enligt HR-direktören tas ca 20 % av rekrytering till förskolan från vikarieförmedlingen. Enligt uppgift vid våra intervjuer fungerar denna verksamhet bra.

Det har nyligen gjorts en utvärdering av vikarieförmedlingen och den visade också på goda resultat. Vikarieförmedlingen klarar att tillsätta ca 90 % av beställningarna. Inom verksamheterna kan de välja att öka grundbemanningen för att minska behovet av korttidsvikarier.

Äldreförvaltningen har ingen vikariepool men förvaltningsdirektören menar att vikariehanteringen skulle behöva förbättras. Vikariehanteringen sköts ute på enhetsnivå. På de större enheterna har cheferna delegerat ansvaret för vikariehanteringen till administratörer vilket enligt uppgift vid våra intervjuer fungerar ganska bra. Avdelningscheferna menar att det är ett svårt område och i och med att det är brist på arbetskraft. De menar också att det är svårt att avgöra om det beror på systemet eller den generella bristen på arbetskraft som gör att det kan vara svårt att få tag på vikarier. Rekryteringen av semestervikarier hanteras centraliserat av HR-avdelningen som väljer ut sökanden som cheferna ska intervjua. Cheferna kan dock behöva komplettera det urvalet då de inte alltid får tillräckligt många sökanden via HR. Avdelningscheferna menar dock att de har ett bra stöd i samband med sommarrekrytering. Det är också bra att det genomförs central introduktionsdag en gång i månaden.

Vid granskningen framfördes att en vikarieförmedling som också hanterar tid som tillsvidareanställd personal och som ligger utanför enhetens bemanningsbehov skulle kunna ge bättre förutsättningar att klara heltidsreformen utan kostnadsökningar.

8.5.1 Kommentarer och bedömningar

Vid våra intervjuer uppfattar vi att det finns en stor medvetenhet om de utmaningar som kommunen står inför när det gäller kompetensförsörjningen samt att det vidtas en rad åtgärder som syftar till att kommunen ska vara en bra arbetsgivare och därmed kunna rekrytera och behålla personal. Vi kan också konstatera att kommunen genomför olika åtgärder för att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare för befintliga och nya medarbetare.

Vi saknar dock en sammanhållen bild av vilka åtgärder som görs och en koppling till analyser av vilka kompetensförsörjningsbehov som finns i dagsläget och bedömning av vilka behov som kommer att finnas på längre sikt.



Uppsala kommun

Granskning av arbetsgivarfrågor

KPMG AB

2017-09-15

Utbildningsnämnden har gjort en omfattande kompetensförsörjningsplan medan det inte finns motsvarande på för KS och Äldrenämnden. Vid vår granskning framförs att det pågår ett arbete med att ta fram en gemensam modell för kompetensförsörjningsplaner.

Då kommunen redan i dag har stora utmaningar att klara kompetensförsörjningen och det förespås inte att det kommer att bli lättare är det av yttersta vikt att arbetet med att säkra kompetensförsörjningen sker på ett planerat och strukturerat sätt.

- Vi menar därför att arbetet med att ta fram en gemensam modell för kompetensförsörjningsplaner bör prioriteras.

Vi kan konstatera att det finns en rutin för rekryteringsprocessen och ett IT-system till stöd vilket vi menar är positivt och torde bidra till att kvalitetssäkra processen. Den brist som finns inom vissa yrkeskategorier gör dock att det inte alltid finns adekvata sökande till tjänsterna.

- Vi rekommenderar att uppföljningar görs av hur rekryteringsprocessen genomförts för att kunna analysera vad som gör att rekryteringen blir framgångsrik eller ej samt hur väl urvalet och matchar mot kravspecifikationen. Vi anser också att analyser bör göras av vad som bidrar till att det finns sökanden med relevant kompetens när rekryteringar genomförs.

Det finns inga rutiner för hur kommunen fångar upp synpunkter från anställda som avslutar sin anställning i kommunen.

- Vi rekommenderar att rutiner tas fram för att fånga upp synpunkter från anställda som slutar i kommunen. Det kan antingen vara i form av avslutningssamtal eller genom skriftliga frågeställningar/enkäter eller en kombination av dessa båda uppföljningsmetoder. Vi vill också betona vikten av att det finns former för hur dessa synpunkter ska tas tillvara och återrapporteras till styrelse och nämnder så att det kan bidra till Uppsala kommuns utveckling i stort och som arbetsgivare.

Vid vår granskning har vi fått signaler om att det finns stora risker för att verksamheterna inom vård och omsorg inte kommer att klara att införa heltidsreformen utan att det medför kostnadsökningar. Enligt vår erfarenhet är en förutsättning för att klara att genomföra en heltidsreform utan att det medför kostnadsökningar att det inför förändringen görs en genomlysning av bemanningsplanering, bemanningsstrategier vikariehantering, arbetstidsmodeller samt schemaläggning. Genomlysningen kan sedan ligga till grund för hur dessa frågor ska hanteras för att kunna nyttja den utökade tiden som en heltidsreform innebär på ett effektivt sätt.

Då denna granskning inte avser införandet av heltidsreformen har vi inte här fördjupat oss i hur dessa frågor har hanterats inför förändringen. Vi vill dock lyfta dessa framkomna signaler i denna rapport.



Uppsala kommun
Granskning av arbetsgivarfrågor
KPMG AB
2017-09-15

KPMG, dag som ovan

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor

Andreas Wendin
Kommunal revisor

Bo Ädel
Kundansvarig



Motion om vuxna ensamkommande barn

Uppsala kommun är en av de kommuner i Sverige som har tagit emot flest sk. ensamkommande flyktingbarn. I början av året fanns över fem hundra sådana i kommunen enligt ett interpellationssvar av kommunalrådet Erik Pelling (S).

Migrationsverket gjorde ålderstester i begränsad omfattning redan år 2014. Resultaten då var att 77 procent av de testade var äldre än vad de hade uppgivit.

Efter många års ansträngningar från Sverigedemokraterna svängde även regeringen i frågan och har börjat ålderstesta i en betydande omfattning. Enligt Rättsmedicinalverket har hittills i år över 4 000 sk. ensamkommande flyktingbarn fått sin ålder medicinskt prövad och fastställd, bland dessa visade sig 83 procent vara vuxna.

Enligt ett interpellationssvar från kommunalrådet Ilona Szatmari Waldau (V) omsattes nästan sju hundra miljoner kronor för att ta hand om gruppen i Uppsala kommun under år 2016. Beloppet är inte ringa, och kan jämföras med de tre nämnderna idrotts- och fritidsnämnden, kulturnämnden och räddningsnämnden som tillsammans har en jämförbar budget.

Kostnadsskillnaden mellan en vuxen nyanländ invandrare och ett ensamkommande barn är signifikant varför det leder till ett enormt resursslöseri i varje fall där en vuxen omhändertas som om denne vore ett barn.

Bidragsbrott är ett allvarligt brott som i en del fall varje år leder till att fängelsedomar. Ett bidragsbrott är exempelvis att man avsiktligt lämnat oriktiga uppgifter i syfte att fuska med sin rätt till bidrag. I Mariefreds kommun har man redan under sommaren år 2017 beslutat att polisanmäla just ensamkommande barn som visat sig vara vuxna.

Med anledning av ovanstående yrkar Sverigedemokraterna

- att Uppsala kommun utreder omfattningen av vuxna sk. ensamkommande barn i kommunen.
- att Uppsala kommun vid händelse av framtida mottagande av ensamkommande barn ställer krav på att dessa har en medicinskt fastställd ålder.
- att Uppsala kommun verkar för att de vuxna sk. ensamkommande barn polisanmäls samt att kommunen verkar för att felaktigt brukade medel återbetalas.

Uppsala den 11 september 2017


Simon Alm
Gruppledare (SD)



Motion om kostnadsfria trygghetslarm

Trygghet är något som kommunen bör kunna garantera äldre människor.

Trygghetslarmet är idag inkomstbaserat och har ett pristak på 201 kronor per månad. Den senaste tiden har det kommit in larmrapporter på antalet äldre som lever i fattigdom i Sverige. För äldre som har svårt att få vardagen att gå ihop är det en påtaglig kostnad. Vi tycker att trygghetslarmet inte ska behöva väljas bort för att ha råd med mat eller mediciner. Trygghetslarmet bör göras tillgängligt för alla äldre oavsett inkomst.

Flera kommuner runt om i Sverige har infört kostnadsfria trygghetslarm och de vittnar om en ökad känsla av trygghet och lättnad bland brukare av larmet sedan det blivit kostnadsfritt.

Sverigedemokraterna värnar om landets äldre och anser att de som känner sig otrygga och i behov trygghetslarm ska kunna få detta utan att behöva vara orolig för att råka ut för något oförutsett, oavsett plånbok.

Mot bakgrund av ovanstående yrkar Sverigedemokraterna

- att kommunen ska erbjuda kostnadsfria trygghetslarm för alla över 65 års ålder i kommunen.

Uppsala den 11 september 2017

David Perez

Ledamot (SD)



Motion av Stefan Hanna (C) om en bättre utbildning för Uppsalas barn och unga

Världen har genomgått en enorm utveckling det senaste århundradet, och knappt någon aspekt av en människas liv liknar idag samma aspekt av en människas liv 1917. En aspekt har emellertid knappt förändrats alls; undervisning. Undervisning ser 2017 i stora drag likadan ut som den gjorde 1917, eller för den delen 1817. Elever får kunskap förmedlade till sig genom skolböcker och en lärare.

Vi i Centerpartiet anser att det är hög tid att lite nytänk introduceras i skolan. Sättet man gjorde saker på för 100 år sedan är inte det bästa sättet att göra saker på något annat område, så varför skulle det vara det när det kommer till undervisning? Uppsala bär på ett stolt utbildningsarv, det vill Centerpartiet förvalta genom att utveckla och modernisera, inte genom att bevara och konservera.

Olika individer svarar olika väl på undervisning medelst olika sorters stimuli. Text är det stimulat som dominerat utbildningsväsendet i tusentals år. Modern teknik erbjuder möjligheten att individanpassa utbildningen och undervisa elever med hjälp av den typ av stimuli som passar just dem bäst. Det är en utveckling av utbildningsväsendet som vi gärna ser att Uppsala går i bräschen för.

Att implementera modern kommunikationsteknik i undervisning kallas populärt för e-lärande. Vi vill understryka att e-lärande inte, som det ofta framställs, handlar om att ersätta traditionella skolböcker med en läsplatta. Det handlar om att etablera ett nytt tänk och nya processer för undervisning och uppföljning som möjliggörs av den nya tekniken. På detta sätt kan undervisningen optimeras för varje enskild elev, och varje elevs kunskapsnivå kan följas upp i detalj. Det handlar om att gå från en fabriksmodell för utbildning – där varje elev behandlas som en standardiserad enhet med samma förutsättningar som alla andra elever – till en individmodell där varje elev undervisas utifrån just sina ersättningar.

Det vi föreslår är nydanande, men inte oprövat. E-lärande av det här slaget har exempelvis testats i projektet *School of One* i New York, USA. Inom ramen för *School of One* undervisas elever genom olika stimuli med digitala hjälpmedel. Varje elevs individuella framsteg analyseras av lärare och tekniska hjälpmedel, varefter elevernas utbildningsplaner och lektioner skräddarsys utifrån hur många lektioner varje elev haft i olika ämnen, hur snabbt de klarar olika övningar, vilka stimulin de svarar bäst, etc.

New York City Department of Education Research and Policy Team utvärderade effekten av 50-60 timmars undervisning enligt *School of Ones* process, och konkluderade att eleverna lärt sig 4-8 gånger så mycket som man kunnat förvänta sig att de skulle ha lärt sig av samma mängd undervisning i en traditionell skola.

Den här typen av utveckling av utbildningsväsendet är för lovande för att vi ska kunna förvägra Uppsalas barn och unga att ta del av den. Uppsalas barn och unga är Uppsalas framtid, och går det bra för dem så går det bra för Uppsala.

NÄROMLAD
POLITIK

Centerpartiet

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Centerpartiet kommunfullmäktige

att uppdra åt utbildningsförvaltningen att inleda ett pilotprojekt inom e-lärande enligt School of Ones processer på någon av Uppsalas skolor. Om projektet blir lika framgångsrikt i Uppsala som det varit i New York bör det utvidgas till hela Uppsalas kommunala skolväsende.



Stefan Hanna (C)



Motion av Stefan Hanna (C) om anropsstyrd kollektivtrafik

För Centerpartiet är det viktigt att hela Uppsala kommun ges förutsättningar att leva. Goda kommunikationer är en viktig faktor för att kommunens landsbygd och mindre orter ska upplevas som en attraktiv plats att bo på. I dagsläget saknas detta på många håll. Bor man inte i centralorten eller längs något av kommunens stora kollektivtrafikstråk är man ofta hänvisad till att göra också kortare resor med egen bil.

Bilen är en frihet och en tillgång för många människor. Bilen tar dock stor plats i stadsmiljön, och ännu så länge ger flertalet bilar dessutom upphov till både buller och utsläpp av växthusgaser. Således finns skäl att försöka begränsa människors behov av bilen.

För många av dem som bor på en liten ort i Uppsala kommun finns emellertid tid ont om alternativ. Bussen in till staden går sällan, och att resa ett fåtal mil kan ta över en timme. Dessutom går bussarna mer eller mindre tomma under vissa avgångar, vilket är ett ekonomiskt och miljömässigt slöseri.

Centerpartiet tror och hoppas att anropsstyrd kollektivtrafik till och från våra små orter och glesbygder kan vara den gyllene medelvägen framåt. Med anropsstyrd kollektivtrafik kan de boende i de aktuella områdena få kollektivtrafik på de tider som passar just dem, mindre fordon som är billigare och mer miljövänliga kan brukas, och inga bussar med plats för 50 resenärer behöver gå näst intill tomma.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Centerpartiet kommunfullmäktige

att i samverkan med Region Uppsala inleda ett försöksprojekt med anropsstyrd kollektivtrafik på glesbygden kring Vänge, Björklinge, Vattholma och Almunge.


Stefan Hanna (C)



Uppsala, den 25 augusti 2017

Motion av Anne Lennartsson (båda C) om att införa aktivt skolval i Uppsala

Vi i Centerpartiet slår vakt om valfriheten. Människors frihet att själva välja skola, vårdcentral och omsorgsgivare är en viktig del av den svenska välfärdsmodellen. Föräldrar i Uppsala kommun har möjlighet att önska skolor till sina barn. Det är positivt, men dessvärre är det inte alla föräldrar som utnyttjar möjligheten.

Det vill Centerpartiet ändra på. Om fler familjer gör aktiva val rörande deras barns skolplacering kommer fler barn att få gå i skolor som passar dem bättre utifrån just deras behov. Aktivt, eller obligatoriskt, skolval tillämpas redan i flera kommuner runtom i landet, bland andra Botkyrka, Malmö, Nacka och Täby. Erfarenheterna av aktivt skolval i Botkyrka är upplyftande; 85 procent av barnen får sitt förstahandsval, och hela 97 procent av eleverna får gå i någon av de tre skolor de valt.

För att ett aktivt skolval ska ge önskad effekt så krävs att Uppsalas föräldrar är välinformerade och förstår vilka möjligheter de har och vilka skillnader som finns mellan kommunens olika skolor. Därför föreslår Centerpartiet också att en omfattande informationskampanj, på flera språk om så krävs, riktad till föräldrarna genomförs i anslutning till det aktiva skolvalets införande.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Centerpartiet kommunfullmäktige

att aktivt skolval (även känt som obligatoriskt skolval) införs i Uppsala i samband med skolplacering av barn.

Anne Lennartsson (C)

NÄROMLAD
POLITIK

Centerpartiet



Uppsala, den 14 augusti 2017

Motion av Stefan Hanna (C) om ökad trafiksäkerhet i centrala Uppsala

En förhållandevis liten differens i hastighet kan göra stor skillnad vid en eventuell krock. Därför är det av avgörande betydelse att lämpliga hastighetsbegränsningar sätts och efterlevs på hårt trafikerade gator i Uppsala.

Detta är särskilt viktigt i situationer som den nuvarande, då många gator och vägar i Uppsala byggs om. Att människor efterföljer de uppsatta hastighetsbegränsningarna i anslutning till anläggningsarbeten är en viktig arbetsmiljöfråga för dem som arbetar där. Det är även viktig faktor för att Uppsala ska kunna vara en så cykel- och gångvänlig kommun som vi har ambitionen att vara.

För att öka respekten för hastighetsbegränsningarna i centrala Uppsala vill Centerpartiet se att dynamiska farthinder installeras på de hårdast trafikerade gatorna. Ett dynamiskt farthinder kan bestå antingen av ett lågt gupp som höjs upp ur backen eller en grund grop som öppnas i vägbanan. Dynamiska farthinder uppfattar med hjälp av radar inkommande fordonets hastighet och aktiveras bara om fordonets hastighet överstiger den tillåtna. För dem som följer hastighetsbegränsningen förbli vägbanan slät.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Centerpartiet kommunfullmäktige

- att** installera dynamiska farthinder på centrala Uppsalas hårdast trafikerade gator.
- att** gångfartsområdet utvidgas som ett led i att bland annat försvåra skadeverkningar vid en eventuell fordonsattack mot gående i centrala Uppsala.

Stefan Hanna (C)

NÄRODLAD
POLITIK

Centerpartiet

Motion om kvalitetsarbete

Det finns en missuppfattning att vetenskapligt arbete bedrivs genom att man ska *söka stöd* för sin hypotes. Genom experiment eller studier ska man försöka bevisa att den teori man lagt fram faktiskt stämmer och fungerar.

Sann vetenskap drivs emellertid framåt genom att man strävar efter att *förkasta* sin hypotes. Om man tillräckligt många gånger misslyckas att på olika sätt försöka motbevisa den teori eller hypotes som man kommit fram till så stärks efterhand sannolikheten att denna hypotes faktiskt stämmer.

I överförd bemärkelse borde detta gälla även kommunens kvalitetsarbete. Tyvärr händer det alltför många gånger att vi inom kommunen försöker lyfta fram goda exempel och områden där kommunens verksamhet fungerar väl. Att agera så är naturligt och mänskligt. Det bidrar dock ofta inte till att utveckla verksamheten. Vi borde i stället söka efter alla de gånger Uppsala kommun misslyckats i sin verksamhet och uppdrag, och lära oss av dessa misstag så de inte händer igen!

Tyvärr finns det väldigt många exempel på att kommunen gjort fel, vilket också är naturligt och mänskligt. Inom kristdemokratisk ideologi finns "ofullkomlighetsprincipen" (*Errare humanum est* – att fela är mänskligt). Men för att utveckla kommunens verksamhet måste vi ta reda på och lyfta fram dessa misstag, även om det är obehagligt för såväl oss styrande politiker som för verksamhetsföreträdare.

Som politiker möter man ofta människor som har negativa erfarenheter av kommunen. Det kan vara företagare som fått förespeglat ett visst agerande eller beslut från kommunens sida som sedan rivits upp och blivit något helt annat. Det kan vara individer som genom myndighetsutövning blivit utsatta för tveksamma eller i vissa fall felaktiga beslut angående exempelvis LSS-insatser, äldreomsorg, skolplaceringar eller ingripande från socialtjänsten. För att inte tala om alla de gånger människor fått vänta för länge på en byråkratisk kommunal handläggning, eller bollats runt inom systemet utan att få något riktigt svar. Eller alla de gånger man kanske fått rätt beslut i sak, men där detta kommunicerats på ett felaktigt sätt eller där personer upplever sig (ibland med rätta) kränkta eller illa behandlade.

I syfte att komma till rätta med bristerna och utveckla verksamheten borde kommunen vidareutveckla sitt strukturerade kvalitetsarbete så att man går igenom de misstag som gjorts. Detta kan enkelt göras genom att i form av enkäter fråga medborgare, företag och organisationer om var i den kommunala verksamheten de upplever sig ha blivit dåligt eller felaktigt behandlade. Man kan också sammanställa överklaganden, anmälningar och inkomna klagomål. Vi har ju redan idag ett antal instanser där klagomål, avvikelser och fel rapporteras och samlas. Det kan vara äldre- eller barnombudsmännen, kommunrevisionen, anmälningar till IVO eller egna Lex Maria eller Lex Sarah anmälningar. Kort sagt, det finns en uppsjö av material att utgå ifrån.



Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta

Att uppdra till kommunstyrelsen utforma en kvalitetsutvecklingsplan genom ett strukturerat arbete med alla de fel och misstag som begåtts från kommunens sida.

Uppsala den 11 september 2017



Jonas Segersam, Kommunalråd (KD)



Motion om Stabby Trädgårdsstad

I samband med beslut om översiktsplanen fattades beslut om ett särskilt programarbete för Stabby – Flogsta – området. Vi kristdemokrater delar synen att ett sådant program behövs, men troligen inte syfte eller mål med det.

Erik Pelling, ansvarigt kommunalråd, har i media uttryckt att "Vi ska bygga stad!" när det gäller Stabby området. Kommunen äger två fastigheter på totalt 137 ha i området. Skulle man på bara hälften av denna yta bygga stad med samma täthet som i övriga Uppsala skulle det betyda 12.000 nya bostäder. Vi ser en betydande risk att staden börjar flyta ut från Librobäck utöver Stabbyfälten, enligt samma princip som i alla andra utvecklingsområden i Uppsala – skokartonger i nyfunkisstil med 5-7 våningar, och i vissa fall ännu högre. Det är något vi inte önskar för Stabbyfälten som är en unik miljö som betyder mycket för Uppsalas karaktär och bör bevaras.

Sköna gröna Stabby, en lokal intresseorganisation har lanserat idén om Uppsala Wide Park – utsiktlinjen mot Stabbyfälten från den historiska höjden i Stabbyskogen/Eriksskolan, ut mot Börje och Husbyborg. Denna idé bör inkorporeras i programmet, men detta hindrar inte att Stabbyfälten kan exploateras på ett varsamt och grönt sätt.

Vi kristdemokrater har en idé om att bygga trädgårdsstad i södra delen av Stabbyfälten. På det sättet förstör man inte siktlinjen, utnyttjar utrymmet längs Luthagsleden / Bärbyleden, och skapar en sammanhållen naturlig koppling mellan Luthagen/Rickomberga och Berthåga, utan att exploatera Stabbys siktlinje ut över fälten. Vi föreslår att man bygger ungefär 1000 bostäder på en yta av 40 ha (ca 30% av ytan).

Vårt förslag innebär en innovation i så måtto att man återuppväcker det gamla tomträttsinstrumentet. I början av förra seklet var egnahemsrörelsen stark i Sverige och fick uppbackning genom lagstiftning och kommunal planering. I nästan varje svensk stad finns det exempel på egnahemsområden, som idag är attraktiva och väl fungerande bostadsområden. Enskede är ett större område i Stockholm och i Uppsala är det kanske tydligaste exemplet Kungsgärdet, där det fortfarande finns egnahemsföreningar kvar, med såväl en- som flerfamiljshus i en sammanhållen och väl avvägd bebyggelse. I anslutning till detta område finns för övrigt Uppsalahems första hyresbostadsområde, Lasseby gärde.

Tomträttsinstrumentet har många fördelar. Genom att behålla ägandet av marken slipper de som köper / bygger bostad i området att vid tomtköpet betala för spekulation i framtida värdeökning på tomterna. Dessutom hålls kostnaderna nere, vilket innebär att för en vanlig småbarnsfamilj skulle man kunna bygga ett eget hus med en egeninsats på enbart 200.000 kr, något som är överkomligt för de flesta arbetande familjer. Genom en sammanhållen planering med ett fåtal hustyper kan man hålla nere byggkostnaderna, och familjerna och tomträttsinnehavarna kan dessutom genom egna insatser, till exempel inredning av andra våningen, ytterligare spara pengar. På detta sätt blir det faktiskt billigare för en Uppsalafamilj att betala för boendet i eget hus, inklusive amortering på lån, än att betala hyra i en nyproducerad lägenhet!



Vår tanke är att i första hand bygga enfamiljshus på mindre tomter, ca 400 m², men man kan och bör även ha inslag av flerbostadshus och även förskola och andra publika lokaler. Särskilt ut mot trafiklederna kan med fördel längor i 2-3 våningar användas, som barriärer för buller, och som en naturlig inramning av trädgårdar och grönska i området.

Andra fördelar är att kommunen får en långsiktig säker intäkt från området (ca 60 miljoner per år), får del av värdeökningen samt får ett område med höga sociala och ekologiska värden. Dessutom tillvaratas på detta sätt den lediga kapacitet som finns inom småhusindustrin, i kontrast med den överhettade byggsektorn för hyreshus. Det blir också en möjlighet att visa att Uppsala faktiskt kan möta efterfrågan på nya egna hem inne i stan, och inte bara i stadens omland som i Lindbacken och Gunsta.

Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta

- Att uppdra till kommunstyrelsen att inkorporera idén om Stabby trädgårdsstad i programarbetet för Flogsta.
- Att uppdra till kommunstyrelsen att ta fram ett förslag för egnahemsområde i Uppsala – ett område med egna hem uppförda på mindre tomter som ägs av kommunen och upplåts med tomträtt
- Att uppdra till kommunstyrelsen att bevara siktlinjen från Stabbyhöjden ut över fälten längs dalabanan mot Husbyborg/Börje.

Uppsala den 11 september 2017



Jonas Segersam, Kommunalråd (KD)



Motion om Kulturtolkar

Graviditet och förlossning, samt småbarnsåren och skolan är alla skeden i varje familjs livs som ger upphov till många utmaningar, förändringar och påfrestningar. För nyanlända och människor med annan kulturell bakgrund och identitet är dessa processer så ännu mycket svårare och mer utmanande, inte bara på grund av språkproblem utan kanske framförallt på grund av kulturkrockar och svårigheter att förstå och känna trygghet i den svenska kontexten.

För barnet är en trygg anknytning till föräldrarna och andra personer (släktingar, förskolepersonal och så vidare) avgörande för en god uppväxt och en positiv utveckling. Om Uppsala kommun kan bidra till att denna utveckling sker under trygga och förutsägbara ramar får vi en långsiktig och säker vinst för våra framtida medborgare.

På många håll i Sverige finns det så kallade doulor som bistår under graviditet och förlossning. Det är kvinnor som har samma språk och kultur som de födande mammorna och som bistår med råd och stöd i denna känsliga process. Det finns också många exempel på hur detta tänkande överförts till kulturtolkar på andra områden. Inom många kommuner (exempelvis Katrineholm, Köping, Södertälje och Karlstad) har man anställt kulturtolkar inom exempelvis förskolan – personer som kan bistå personalen i kontakten med föräldrarna och barnen så att en god dialog och samarbete kan byggas upp. Även inom socialtjänsten, öppna förskolor, och även i skolan är denna kompetens avgörande för att ett förtroende byggs upp mellan företrädare för samhället och familjer med annan kulturell bakgrund och identitet.

I ett Göteborgs-projekt drivet av Kvinnocentrum i Bergsjön, utan kommunal finansiering, fick ett 10-tal kvinnor tjänsten som kulturtolkar i skolan, från att förut ha varit i långtidsarbetslösa i fas 3. Efter projektets slut har de flesta av dessa fått arbete, flera inom skolan.

Vi anser att Uppsala kommun borde initiera ett projekt där kulturtolkar utifrån lyckade exempel i andra kommuner anställs och bistår kommunala och fristående verksamheter i kontakter mellan samhälle och nyanlända.

Men skulle inte detta bli dyrt? Vi tror att om man kombinerar den här typen av satsning med ett aktivt arbetsmarknadsarbete från kommunens sida kan man exempelvis inrätta den här typen av tjänster som "välfärdsjobb" som finansieras till ca 80% med medel från arbetsförmedlingen och som sedan blir en väg ut i arbetslivet för personer som idag befinner sig i utanförskap i form av SFI, arbetslöshet, försörjningsstöd eller sjuk- och aktivitetsstöd. På det viset skulle inte projektet kosta kommunen så mycket, utan i stället på sikt bli en vinst i form av lägre kostnader för försörjningsstöd.

Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta

- Att uppdra till kommunstyrelsen att ta fram ett förslag på ett projekt för införande av kulturtolkar i kommunal verksamhet som sedan efter exempelvis två år kan utvärderas och, om det visar sig framgångsrikt permanentas.

Uppsala den 11 september 2017



Jonas Segersam, Kommunalråd (KD)



Motion om uthyrning av lantbruksbostäder

LRF, Lantbrukarnas Riksförbund, meddelade under sommaren att de i samarbete med SKL tagit fram en mall för uthyrning av del av lantbruksfastigheter för bostadsändamål. Syftet var att bidra till det behov som finns av bostäder för nyanlända, framför allt efter flyktingtillströmningen 2015.

Det är vällovligt att detta initiativ har tagits fram, och vi i Uppsala kommun, som är Sveriges största landsbygdskommun sett till antal boende på landsbygden, bör utnyttja denna möjlighet så mycket vi kan med tanke på de stora behov av bostäder som finns i vår mycket expansiva region.

Fördelen för lantbrukaren / innehavaren av lantbruksfastighet, jämfört med en privat fastighetsägare som hyr ut en del av sin privatbostad, är att uthyrningsverksamheten kan ske inom ramen för näringsverksamheten i jordbruket. Därmed slipper man avdragsbegränsningar som fortfarande finns vid uthyrning av privatbostad, och kan använda hela jordbruksverksamhetens ekonomi för att utveckla den här typen av boende.

På många gårdar finns det hus som är avsedda för bostadsändamål men som tyvärr står tomma. Det kan finnas många orsaker till det, men genom framtagande av den här mallen för uthyrning för bostadsändamål finns det ett incitament för att frigöra fler bostäder på landsbygden.

Uppsala kommun skulle kunna bidra aktivt i denna process och därför föreslår vi att kommunstyrelsen tar fram en plan för detta. Det kan vara både i den ovan nämnda formen som del av jordbruksföretag, men även i form av uthyrning av privatbostad. Planen bör innehålla ett sätt att sprida information och marknadsföra möjligheten, antingen direkt av kommunen eller genom att uppdraga om detta till en privat aktör (eller med hjälp av organisationer som exempelvis LRF). Planen bör också innehålla andra förslag på åtgärder från kommunens sida som kan underlätta uthyrning i olika former – i linje med kommunens landsbygdsutvecklingsprogram och översiktsplan med mera. Det är naturligtvis även lämpligt att planen innehåller någon form av inventering av potentialen för fler bostäder, och kanske förslag på uppföljande beslut eller åtgärder som behöver tas från kommunens sida.

Vi föreslår kommunfullmäktige besluta

Att uppdraga till kommunstyrelsen ta fram en plan för hur fler bostäder på landsbygden kan frigöras.

Uppsala den 11 september 2017



Jonas Segersam, Kommunalråd (KD)



Motion om Trygghetsboenden

Det är angeläget att bygga vårdboenden i Uppsala kommun. Cirka ett nytt vårdboende per år torde behövas för att möta den ökande efterfrågan utifrån den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning i Uppsala. Under tiden fram till 2030 beräknas befolkningen i åldersgruppen 80-89 år fördubblas i Uppsala kommun!

Ett viktigt komplement till vårdboenden, och ett slags "mellanting" är trygghetsboenden. Detta är en boendeform som infördes under Allians-regeringen. Den innebär att kommunen bekostar en värd eller värdinna som finns tillgänglig i ett flerbostadshus som identifieras som trygghetsboende. Husen skall också ha hiss och vara tillgänglighetsanpassade (låga trösklar etcetera). Det kan vara ett hus där lägenheterna upplåts antingen med hyres- eller bostadsrätt (och för den delen med äganderätt). För värdinne-funktionen spelar inte upplåtelseformen någon roll. Exempel på trygghetsboenden i Uppsala är före detta så kallade "servicehus" som exempelvis Örnen på Kungsängsgatan, eller Leopold i Nyby. Det finns också en uppsjö helt fristående initiativ, ibland kallade seniorboenden, som är fristående bostadsrättsföreningar, som ibland faller under kategorin trygghetsboende om man utformar värd-funktionen i enlighet med kommunens kriterier. Exempel på fristående seniorboenden är Skogsblomman i Sävja, eller Ekeby hus på Flogstavägen.

Vi kristdemokrater anser att kommunen måste vara aktiv i hela planeringsprocessen för att en utveckling av antalet trygghetsboende ska ske. Kommunen måste både ta initiativ till nya trygghetsboenden i såväl egen regi, genom exempelvis Uppsalahem, som att uppmuntra privata fastighetsägare att erbjuda trygghetsboenden. Här spelar en stor roll vilka förutsättningar som kommunen ger marknaden för att ta initiativ att bygga den här typen av boenden. Det blir en tydlig parallell till den framgångsrika LOV-modellen som lett till att ett antal fristående aktörer tagit initiativ till att bygga nya vårdboenden i Uppsala, innan den nuvarande majoriteten sänkte ersättningen med 10%. Kommunen kan gärna ha tydliga kvantitativa mål som möter efterfrågan på den här typen av boenden för äldre. Genom en aktiv politik för ett gott utbud av senior- och trygghetsboenden frigörs också lägenheter och enfamiljshus för exempelvis barnfamiljer och en välbehövlig omsättning på bostadsmarknaden kommer till stånd.

Vi kristdemokrater anser också att det ska vara en rättighet för personer över 85 år att få plats på ett vårdboende eller i ett trygghetsboende – vi vill därför införa en äldreboendegaranti. En fördel med detta är att man slipper onödig byråkrati – samtidigt som det naturligtvis förpliktar så att inte en kösituation uppstår. Alternativet – att kunna bo kvar i sitt ordinarie boende – blir då en angelägenhet för kommunen för att kunna matcha efterfrågan på trygghets- och vårdboenden.

Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta

Att uppdra till äldrenämnden inventera och för kommunstyrelsen presentera en bedömning av behovet av vårdboenden och trygghetsboenden framöver.



Att till kommunstyrelsen utifrån äldrenämndens behovsinventering uppdra att ta fram en investeringsplan för utbyggnad av vård- och trygghetsboenden under perioden för gällande översiktsplan. Detta gäller såväl att i den fysiska planeringen i form av planprogram och detaljplaner identifiera lämpliga platser för boenden för äldre, som att i den ekonomiska investeringsplanen bedöma de ekonomiska konsekvenserna av det framtida utbyggnadsbehovet

Att i ägardirektivet till Uppsalahem utifrån kommunstyrelsens investeringsplan införa ett uppdrag om lämplig årlig volym för nya trygghetsboenden

Samt att till äldrenämnden uppdra att utforma detaljerna för en äldreboendegaranti för personer över 85 år.

Uppsala den 11 september 2017



Jonas Segersam, Kommunalråd (KD)



Motion om att marknadsföra Uppsala genom att uppmärksamma bemärkta Uppsalabor

All effektiv marknadsföring startar inifrån. Uppsala har drygt 200 000 invånare som alla potentiellt är bra marknadsförare av Uppsala. Att bygga stolthet för staden hos dess invånare är den bästa grundpelaren för att sprida en positiv bild av Uppsala i Sverige och i övriga världen. Det finns väldigt mycket människor från Uppsala eller med Uppsalaanknytning som förändrat historien på olika sätt. Dock är många uppsalabor omedvetna om detta.

Många städer arbetar effektivt med detta. När man landar på Arlanda och kommer ut till ankomsthallen på utrikesterminalen så passerar man "Hall of Fame" – porträtt av nästan 100 bemärkta Stockholmare, med hälsningen "Welcome to my hometown". Trots att Arlanda ligger närmre Uppsala än Stockholm är det alltså inga Uppsalaprofiler som presenteras, vilket kanske något ursäktas med flygplatsens namn "Stockholm Arlanda".

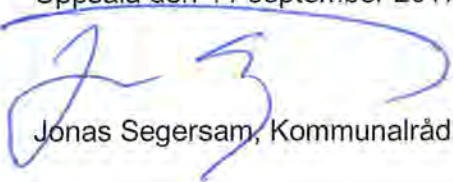
Med tanke på att en liknande presentation saknas av alla bemärkta Uppsalabor tycker vi att Uppsala kommun borde initiera ett nog så gott alternativ här i Uppsala! Naturligtvis finns det många exempel på hur bemärkta Uppsalabor uppmärksammas och presenteras – bättre eller sämre. Det finns statyer, konstnärshem och gårdar, platser på gator och torg och porträtt på väggarna i nationshus och på exempelvis Katedralskolan. Men inte någon samlad "parad" med fotografier eller bilder över mer sentida Uppsalabor som är kända nationellt och internationellt.

Resecentrum eller någonstans i området runt detta skulle kunna vara en lämplig plats för att på ett liknandes sätt som på Arlanda uppmärksamma och hedra förtjänta och kända Uppsalabor. Vi är övertygande om att det skulle stärka den Uppsaliensiska identiteten och även bidra till att lyfta fram goda exempel och förebilder.

Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta

Att uppdra till kommunstyrelsen att utreda hur man skulle kunna skapa ett lokalt porträttgalleri eller liknande över förtjänta och kända Uppsalabor på en central och iögonenfallande plats.

Uppsala den 11 september 2017


Jonas Segersam, Kommunalråd (KD)



Motion om ansökan om medlemskap i Arlandaregionen

Idag finns ett upparbetat samarbete i form av "Arlandaregionen", mellan Swedavia, Sigtuna, Upplands Väsby, Knivsta och Vallentuna kommuner.

Även om Uppsala inte (längre) är en grannkommun till Sigtuna kommun, där Arlanda är beläget, så är Uppsala kommun i allra högsta grad berört av det som händer på Arlanda. Efter Sigtuna är Uppsala den kommun med flest pendlare (ca 4000) till arbetsplatsen Arlanda, alltså fler i absoluta tal än från mångdubbelt större Stockholms stad. Genom det utvecklingsarbete som nu pågår med fyrspår Uppsala – Knivsta – Sigtuna med tillhörande bostadsbyggande och kommunikationer vore ett närmare samarbete runt Arlanda där också Uppsala kommun deltar önskvärt.

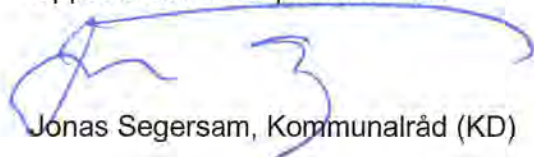
Arlandaregionen har bland annat utifrån främst Vallentunas (och t ex Täby) perspektiv lyft frågan om en utbyggnad av Roslagsbanan till Arlanda. Ostkustbanan är dock redan utbyggd i stråket Uppsala – Stockholm, och arbetet runt detta stråk är ännu viktigare för Arlandaregionen. Det finns stora planer att utveckla hela området runt Arlanda som arbetsplatsområde, och då är det viktigt med goda kommunikationer också från Uppsala, varför ett närmare samarbete med Swedavia är i allra högsta grad påkallat.

Till detta kommer det regionala perspektivet där Uppsala genom en bättre länk i sydvästlig riktning (Arosälänken i form av väg 55 och en ny järnväg Uppsala-Enköping) blir en naturlig del också i stråket Örebro – Västerås – Arlanda. Antal resande via Arlanda har vuxit kraftigt och med sina 25.000 resenärer per år är Arlanda ungefär fyra gånger så stor som nästa flygplats i storleksordningen (Landvetter). Uppsala kommun är en naturlig partner i detta samarbete.

Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta

Att uppdra till kommunstyrelsen att ansöka om medlemskap i Arlandaregionen för Uppsala kommuns räkning.

Uppsala den 11 september 2017


Jonas Segersam, Kommunalråd (KD)

