

**Centrala samverkansgruppens  
protokoll  
UPS yttrande  
HSO yttrande**

**Centrala samverkansgruppen**

**PROTOKOLL**

2013-05-14 samt 2013-05-21

*Närvarande:* Joachim Danielsson, KLK  
Jan Malmberg, KLK  
Lars-Sture Persson, KLK  
Gullveg Klint, Teknik & service  
Anette Klippberg, Vision  
Bengt Wiraeus, Lärarförbundet  
Ulrika Andersson, Saco-rådet  
Anna Sörman, Vårdförbundet  
Björn Sundin, Lärarnas Riksförbund (endast 2013-05-14)  
Hans-Eric Lindahl, Lärarnas Riksförbund (endast 2013-05-21)  
Christer Öjdeby (endast 2013-05-21)  
Helena Ersson, Kommunal (endast 2013-05-21)

2012-05-14

**1. IVE 2014-2017**

Joachim Danielsson och Jan Malmberg redogjorde för förslaget till IVE 2014-2017.  
(Handling utskickad).

Ärendet behandlas av KSAU den 15 maj, KS den 22 maj och KF den 10-11 juni.

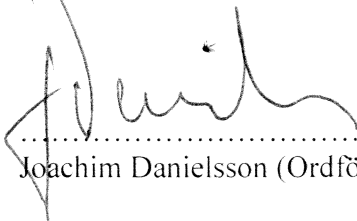
Yttranden från de fackliga organisationerna ska mailas in till Jan Malmberg senast den 20 maj.

2012-05-21

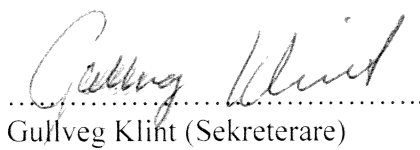
De fackliga organisationerna presenterade sina yttranden.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "HEC", "IH", and "RE".

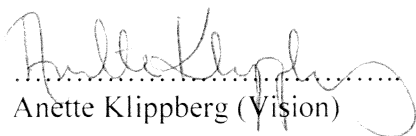
Jüsteras



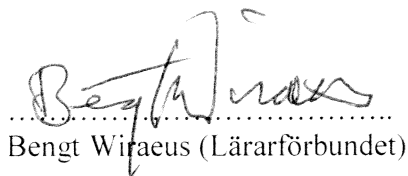
Joachim Danielsson (Ordförande)



Gullveg Klint (Sekreterare)



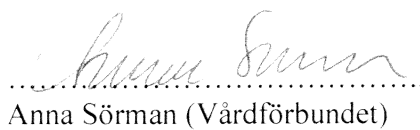
Anette Klippberg (Vision)



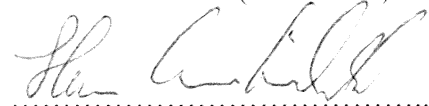
Bengt Wiraeus (Läraryöbundet)



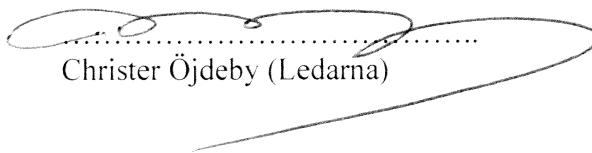
Ulrika Andersson (Saco-rådet)



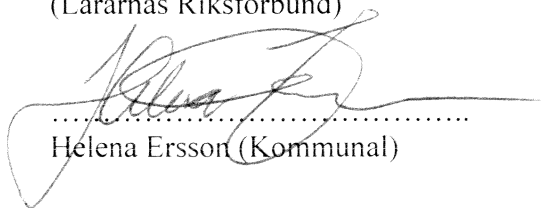
Anna Sörman (Vårdförbundet)



Hans-Eric Lindahl  
(Lärarnas Riksförbundet)



Christer Öjdeby (Ledarna)



Helena Ersson (Kommunal)

Visions yttrande kring IVE UPPSALA KOMMUN 2014-2017 angående en enhetlig arbetsgivarpolitik avseende styrmodell, medarbetare och ledare.

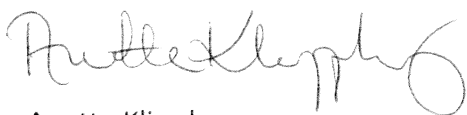
Vision saknar en enhetlig arbetsgivarpolitik i styrmodellen. I IVE 2014-2017<sup>1</sup> beskrivs Uppsala kommuns övergripande och strategiska arbetsgivarpolitik men problemet är att den inte säkrar upp den problematik som skapats mellan uppdragskontor och produktionsförvaltningar och riskerar därför att bli ord utan egentligt värde.

Vision anser dessutom att samverkansavtalet sätts ur spel när beslut tagna på uppdragskontor får följder för medarbetare i produktionsförvaltningarna, följder som enligt medbestämmandelagen borde ha samverkats. Vision anser att Uppsala kommun som arbetsgivare därmed riskerar att bryta mot samverkansavtalet.

Vision ifrågasätter hur kommunfullmäktige tänker säkerställa att Uppsala kommun som arbetsgivare ska klara av att uppnå inriktningsmålen<sup>2</sup> under kapitel 6.7 "Medarbetare och ledare" utan att säkra upp problematiken med styrmodellen samt säkerställa att det verkligen finns en enhetlig arbetsgivarpolitik? En enhetlig arbetsgivarpolitik skapar tydlighet och trygghet både internt och externt. Arbetsgivarpolicyen tar sikte på goda verksamhetsresultat och kommunens attraktionskraft. Bland annat genom att allas kompetens, oavsett ålder, tillvaratas<sup>3</sup> – för att uppnå detta föreslår Vision kommunfullmäktige

**att tillsätta en arbetsgrupp (partssammansatt) som får i uppdrag att säkerställa att Uppsala kommun som arbetsgivare verkligen har en enhetlig arbetsgivarpolitik. D.v.s. säkerställa att Arbetsgivarpolicyen för medarbetarskap, ledarskap, arbetsmiljö samt samverkan (KF 2012), som omfattar hela den kommunala organisationen verkligen efterlevs.**

För Vision Uppsala kommunavdelning



Anette Klippberg  
Ordförande avd.011

<sup>1</sup> IVE Uppsala kommun 2014-2017, sid. 57.

<sup>2</sup> IVE Uppsala kommun 2014-2017, sid. 59.

<sup>3</sup> IVE Uppsala kommun 2014-2017, sid. 57.

## Yttrande IVE 2014-2017

Saco-rådet fokuserar sitt yttrande på avsnittet *Medarbetare och ledare*.

Det är glädjande att kommunen har en gynnsam position när det gäller tillgång till välutbildad arbetskraft. Däremot saknar Saco-rådet en uttalad ambition av kommunfullmäktige att inte enbart locka välutbildade akademiker utan även erfarna välutbildade akademiker till arbete inom kommunen. Inom flera yrkesgrupper är kommunen den första anställningen för en nyexaminerad akademiker. Efter några år när medarbetaren skaffat erfarenhet söker hon eller han sig till andra arbetsgivare.

Saco-rådet anser att det är bra med positiv rörlighet mellan olika arbetsgivare men saknar en arbetsgivar- och lönepolitik som gynnar den som väljer att stanna kvar i kommunen. För att Uppsala kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för akademiker krävs en tydlig lönepolitik där utbildning, erfarenhet och hög kompetens premieras.

Saco-rådet ifrågasätter därmed arbetsgivarens brist på lönepolicy. De riktlinjer för lönebildning som antogs av kommunstyrelsen i april 2012 hänvisar till arbetsgivarpolicy som överhuvudtaget inte tar upp lön. Det finns därför inget ställningstagande från kommunstyrelsen om önskad lönebild i kommunen.

Saco-rådet efterfrågar ett uppdrag till kommunstyrelsen att följa upp arbetsgivarpolicy som antogs 2012. Har policy fått önskat genomslag i kommunen?

Vikten av en god teoretisk utbildning på högskolenivå för chefer ser vi som en grundläggande förutsättning för ett gott ledarskap. Det ger möjlighet att leva upp till de stora förväntningar på ledarskapet som ställs i IVE 2014-2017.

För att redan anställda ledare ska kunna ta del av kommunens utvecklingsinsatser och samtidigt hinna vara bra ledare för sina medarbetare krävs att de har en rimlig arbetsbelastning. Saco-rådet efterfrågar också en tydlighet i kommunens förväntan på ledare att ta del av de utvecklingsinsatser som erbjuds, t.ex. gällande arbetsmiljö.

Saco-rådet anser inte att inriktningsmålet om en trygg arbetsmiljö är tillräckligt. Medarbetare i Uppsala kommun ska dessutom ha en fysiskt och psykosocialt bra arbetsmiljö.



Ulrika Andersson

Ordförande Saco-rådet Uppsala kommun

Lärares löner har de senaste 20 åren halkat efter och ligger nu ca 10 000 kr under jämförbara grupper på arbetsmarknaden. För att avvärja en framtida lärarbrist är det därför av yttersta vikt att successivt låta lärarlönerna komma ikapp. Lärarförbundet välkomnar därför kommunens extra satsning på en halv procentenhet för höjda lärarlöner i årets IVE.

Sett till landet som helhet ligger Uppsalas lärare emellertid lågt i lön. Medianlönen för kommunens lärare ligger ca 700 kr under riksgenomsnittet. Detta rimmar illa med kommunens uttalade ambitioner om att Uppsalas skolor ska ligga i topp.

I det senaste läraravtalet finns en ömsesidig vilja från parterna att satsa på höjda lärarlöner, vilket nu leder till att många kommuner satsar mer än märket. Med den bakgrunden räcker inte den halva procentenhet, som Uppsala satsar, för att vi ska börja komma ikapp övriga landet. Finns det något sätt att hitta mer pengar utan att kommunens kostnader för lärarlöner ökar? Svaret på den frågan är ja.

Under 2012 ökade exempelvis grundskolans kostnad för lärarlöner med 1,8 % trots att löneavtalet gav Uppsalas grundskollärare en genomsnittlig löneökning på 4,2 %. Detta beror delvis på färre årsarbetare men också på att många lärare ur den stora fyrtilistgenerationen nu successivt går i pension. De har oftast betydligt högre lön än de yngre lärare som ersätter dem.

Lärarförbundet föreslår därför

**att** en treårsplan upprättas för att Uppsalas lärarlöner ska hamna på en nivå som ligger väl i linje med övriga landet.

**att** det icke nivåhöjande utrymmet från pensionsavgångar får komma lärare i alla skolformer till del vid löneöversynerna år 2014-2017.

Lärarförbundet

## En lärorik och attraktiv förskola!

Läraryrket uppskattar att Uppsala kommun som enda yrkesgrupp lyfter upp förskollärarna när det gäller avsnittet "Utvecklingsförutsättningar" sid 57 i avsnitt om Medarbetare och ledare. "Bristen på utbildade förskollärare kan kompenseras genom att kommunen erbjuder arbetstillfällen som upplevs vara attraktiva." Läraryrket är eniga i detta inriktningsmål med arbetsgivaren Uppsala kommun. Vi förväntar oss att kommunen därför

- 1) Implementerar det kollektivavtal som finns mellan Läraryrket och Uppsala kommun angående förtroendetid för förskollärare. Avtalet gäller från 1 januari 2012. Tyvärr har arbetsgivaren efter att avtalet har tecknats ej varit angelägna att genomföra detta avtal. Kollektivavtalet bifogas för kännedom. Bilaga 3 i överenskommelsen "Arbetet ska organiseras så att det säkerställs att tid för planering av den pedagogiska verksamheten finns. Sådan planeringstid ska vara minst 6 och högst 10 timmar i veckan per förskollärare/fritidspedagog."
- 2) Lönen är ej oväsentlig för att ett yrke skall uppfattas som attraktiv. Lönerna för lärare i förskolan i Uppsala kommun bör marknadsanpassas till de löner som närliggande kommuner har i dag. Förskolor med stort behov av att utveckla en lärorik förskola bör kunna använda sig av lönen för att kunna attrahera lämpliga förskollärare.
- 3) För att utveckla en lärorik förskola bör arbetsorganisationen och utvecklingsorganisationen i förskolan sammanflätas. Genom den organisationsförändring som genomfördes 1/1 2012 har i stället dessa organisationer separerats.
- 4) Arbetsbelastning för förskollärare bör ses över så att de kan utföra ett bra arbete. Inom Vård& bildning diskuteras nu att ej längre ha som mål att vara två förskollärare per avdelning utan att ambitionerna skall sänkas. Detta kommer ytterligare att belasta förskollärarna. Detta är också en kvalitetsfråga för att uppnå en lärorik förskola.

**Bengt Wiræus, Läraryrket**

Kommunstyrelsen  
via CSG

Uppsala kommunförening

Bäverns gränd 17

753 19 Uppsala

Tel: 018-727 24 22

[hans-eric.lindahl@ uppsala.se](mailto:hans-eric.lindahl@ uppsala.se)

[www.lf.se/ uppsala](http://www.lf.se/ uppsala)

## Yttrande i samverkan om IVE 2014-2017

Gynnar detta förslag till beslut läraryrkets attraktivitet?

Budgeten måste ge förutsättningar för att göra något åt lärarlönerna, begränsa arbetsbelastningen samt forma en kompetensutvecklingsplan för att säkerställa behörigheten hos alla lärare.

Detta är utgångspunkterna i Lärarnas Riksförbunds yttrande över Alliansens förslag.

Av den mediala retoriken från Alliansen verkar det finnas ett tydligt budskap om en satsning på lärarna i förslaget. Dock går det inte att utläsa konkreta satsningar i IVE för att komma tillrätta med lärarnas löner. Den marginella ökningen av resurserna till skolan riskerar att fastna på uppdragssidan, alternativt tas i anspråk för andra kostnadsökningar, t ex hyror. 2014 blir ett ödesår med ett centralt avtal utan garanterad nivå. Utgångspunkten från SKL är att kommunerna har ett ansvar för lönebildningen och i synnerhet för rättställning av lärarlönerna.

En tydligare plan för strategisk personalförsörjning måste tas fram. Ca 25 % av lärarna torde avgå med pension närmaste femårsperioden. I slutet av den perioden ökar elevtalen på högstadiet och gymnasiet igen. Nu är det hög tid att planera för detta, bl.a. genom höjda ingångslöner, som stimulerar lämpade ungdomar till att söka till lärarutbildningen. Det löneöverskott, som pensionsavgångna lämnar efter sig, måste användas i löneöversyner till gagn för lärarkollektivet.

Resultatet av medarbetarenkäten 2012 visade skrämmande resultat vad gäller lärarnas arbetsbelastning. En ökad bemanning av såväl lärare som stödpersonal till lärarna behövs. Arbetsmiljöverket har gett Stockholms kommun ett vitesföreläggande på två miljoner kronor om man inte åtgärdar lärarnas höga arbetsbörda. Liknande förelägganden kan drabba Uppsala, om inte finns resurser till att vidta åtgärder.

Det pågående arbetet med att tillsätta karriärtjänster torde även den leda till beslut, som innebär nya kostnader för skolan. Tid behöver avsättas för dessa uppdrag, vilket kräver en ökad bemanning. Vi kan inte se att denna fråga eller andra konsekvenser av skolreformerna är beaktade i förslaget.

Legitimationsbeslutet innebär bl.a. att endast legitimerade lärare får sätta betyg efter 2015. Fram till dess krävs därför en tydlig kompetensutvecklingsplan, tex inom Lärarlyftet II, för att säkerställa att eleverna får den kvalitet i undervisningen, som de förtjänar.

Den påbörjade lektorsatsningen behöver tydliggöras i IVE. Fortfarande råder oklarheter om syftet med lektorsatsningen. Vi anser att det behöver klargöras att lektoreorna har en viktig roll i den utveckling av kvaliteten i undervisningen som syftar till att "de samlade resultaten i Uppsala kommuns skolor är bland de bästa i landet".

Förändringarna i skolsystemet ställer stora krav på elevernas insikter om vägarna genom skolsystemet. Enligt en rapport från LR bidrar professionell vägledning till att fler elever upplever att de har gjort rätt yrkes- och utbildningsval. Eftersom valsituationen redan på mellanstadiet påverkar framtida valmöjligheter är det viktigt att förstärka studie- och yrkesvägledning i grundskolan.

#### **Exempel på speciella ekonomiska problemområden från gymnasieskolans (VoB) horisont.**

1. Urholkning av det pedagogiska utrymmet pga eftersatt underhåll av lokaler:  
Lokalhyran per gymnasieelev har sedan 2007 ökat med 45 %. Samtidigt har ersättningen/elev i IVE:n resp UAN:s programpriser ökat med 21,5 % resp 9,4 %. Följden av detta har blivit att det pedagogiska utrymmet har minskat med ca 27 Mkr om man jämfört med uppräknings i IVE:n och ca 41 Mkr om man jämför med de medel som i slutändan tillförs verksamheten via UAN:s programpriser.
2. Skolorna har en svår uppgift i att anpassa sin läsårsorganisation till den budget som fastställs kalenderårsvis. Detta gäller speciellt kostnader för lokaler.
3. Produktionen erhåller inte den uppräknings som avsätts i IVE:n. De medel som avsätts i kommunens budget kommer aldrig till skolorna fullt ut. I år är t ex uppräknings för gymnasieskolan 4,0 % per elev. Det VoB erhåller per elev från UAN ger ingen faktisk höjning!
4. Subvention av elever från andra kommuner.  
I Skollagens 16 Kap, 51§, 1:a stycket, framgår att den interkommunala ersättningen, om man inte kommer överens om något annat, skall motsvara anordnarens självkostnad. Detta har UAN valt att inte göra vilket innebär att kommunen går miste om ca 26 Mkr i intäkter.

Lärarnas Riksförbund anser att förslaget har stora brister, när det gäller frågeställningen: Gynnar detta beslut läraryrkets attraktivitet?

För Lärarnas Riksförbund i Uppsala



Katarina Reineck  
Ordförande



## Kommentar/ synpunkter angående IVE 2014-2017

Uppsalas befolkningstillväxt kräver stora satsningar på välfärdens kärna. Kommunen har till uppgift att tillhandahålla en god och säker vård och omsorg vilket kräver kompetenta och engagerade medarbetare. I arbetet med att skapa trygghet för medborgarna har Vårdförbundets medlemmar en nyckelroll.

Idag vårdas allt fler och allt sjukare människor på äldreboenden och i hemmen. Kortare vårdtider inom slutenvården innebär att den vård som skall utföras i hemmet blir allt mer avancerad, vilket ökar kraven på kunskap och hög kompetens hos kommunens legitimerade sjuksköterskor och distriktssköterskor. Patientflödet mellan primärvård, akutsjukvård och den kommunala hälso-och sjukvården behöver belysas för att kunna öka förutsättningarna för en god och säker vård genom hela vårdkedjan.

I takt med att antalet äldre över 80 år ökar, ökar även behovet av specialistkunskap om äldre. Med färre specialister minskar möjligheten att arbeta förbyggande och på så vis begränsa lidande och kostsamma vårdinsatser. Socialstyrelsens årliga rapport om specialistsjuksköterskor visar att bristen blir allt större. Inom äldrevården blev bara tre personer färdiga som specialistsjuksköterskor, trots att regeringen pekat ut området som särskilt viktigt. Skillnaden i lön mellan en sjuksköterska och en specialistsjuksköterska är mycket liten och det tar lång tid att tjäna in vad det kostat att specialistutbilda sig. Idag finns inte heller alltid specifika ansvarsområden till de som har specialistkunskap. Fler sjuksköterskor med specialistutbildning för äldre inom kommunen skulle öka möjligheterna till hälsofrämjande arbete och senareläggande av vårdbehov.

Vårdförbundet vill betona vikten av en väl utbyggd elevhälsa där skolsköterskan har tillräckligt med resurser för eleverna. Skolsköterskan har en central roll i teamet runt elevhälsovården och i arbetet med att lägga grunden för en hälsosam livsstil samt att tidigt upptäcka och identifiera utsatthet och behov av stöd bland barn och ungdomar.

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

Fortbildning och möjlighet till yrkesmässig karriär krävs för att kunna svara upp på de krav kommunens äldre och funktionshindrade ställer på en högkvalitativ vård.

Kommunerna ansvarar för och driver en stor del av landets hälso-och sjukvård. Samtliga medborgare har rätt till en god och säker vård vilket kräver yrkeserfarna legitimerade sjuksköteskor med specialistutbildning som kan leda och utveckla arbetet. Den kompetensen behövs också på centrala positioner i kommunerna.

Vårdförbundet avd Uppsala genom Anna Sörman

Uppsala 2013-05-20

### *Yttrande i Samverkan om IVE 2014-2017*

Kommunal Mitt, Uppsalasektionen vill att Uppsala kommun som arbetsgivare ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. För att det ska uppnås krävs att vissa förutsättningar är uppfyllda.

Bra arbetsvillkor är viktigt för att de anställda ska må bra och kunna utvecklas. Dessutom är det nödvändigt för att jobben ska bli attraktiva och att de som behöver, ska få bra vård, omsorg och service

Medarbetarna ska känna stolthet, tillit, lust, delaktighet och arbetsglädje samt vilja ta ansvar och bli medskapande. För detta krävs ett tydligt ledarskap och resurser. Medarbetarna måste erbjudas utbildning och kompetensutveckling, samt möjlighet att påverka ekonomin och hur arbetet organiseras på den egna arbetsplatsen. Medarbetarna ska uppleva att arbetsmiljön är god samt ha större inflytande över arbetstider, arbetsmodeller och sysselsättningsgrad. Tillfälliga och ovissa anställningar måste kraftigt reduceras eftersom det påverkar arbetsmiljön för redan anställda, ekonomin, kvalitet på verksamheten och framtidstron på yrket/arbetsgivaren.

Medarbetarna är kommunens största tillgång och resurs.

### **Synpunkter till kap. 6.7 Medarbetare och ledare.**

För Kommunals medlemmar ska följande förutsättningar gälla:

- Rätt till heltid, deltid en möjlighet. Ett planerat ekonomiskt överskott ger möjlighet att genomföra detta.
- Kommunens personalpolitik bygger på en värdegrund om alla människors lika värde. Det ska finnas en handlingsplan för jämställdhetsintegrering som gäller alla arbetsplatser i kommunen för att detta ska kunna genomföras. Jämställdhet ingår också i ett aktivt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Alla ska ha rätt till en trygg anställning, sluta bolla med personal mellan vikariat och AVA-anställningar.

## *Forts. Yttrande i Samverkan2014-2017*

- Ha en god löneutveckling som visar att arbetsgivaren, Uppsala kommun, uppskattar sina medarbetares insatser och ansvarstagande. För att lyckas med det krävs chefer som kan förstå och hantera lönepolitiken.
- Ha rätten att förvänta sig en kompetent och aktiv enhetschef som arbetar med Systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering så att alla kan känna sig trygga och förbli friska med en hög frisknärvaro.
- Att ha en chef som vågar ta tillvara medarbetarnas idéer och förslag. Det kan ske i samverkan på APT.
- Veta att behovet av kompetensutveckling erbjuds utifrån vad som framkommit i medarbetarsamtalen. Ett planerat ekonomiskt överskott ger möjlighet att genomföra detta.
- Kunna känna trygghet i den verksamhet man är i och att ingen ska behöva bli mobbad, kränkt eller diskriminerad.
- Att känna sig övertygad om att arbetsgivaren, Uppsala kommun, arbetar för att medarbetarna har den anställningsform som inger trygghet, så att man kan, får och vågar engagera sig.
- Att känna sig trygg i att arbetsgivaren har en arbetsmarknadspolitik där de redan anställdas anställningstrygghet säkerställs.

Dag som ovan  
Helena Ersson  
Kommunal Mitt, Uppsalasektionen.

## UPS' yttrande över IVE 2014-2017

UPS har haft extremt kort tid på sig för sitt yttrande och koncentrerar därför yttrandet till vissa områden, både sådana av allmän karaktär och om äldreomsorgen

En väsentlig förutsättning för planperioden är att antalet 80-åringar börjar öka. Sedan tilltar tillväxten i den åldersgruppen för att ha nått 8000 vid slutet av 20-talet med samma andel i behov av vård- och omsorgsboenden. Sådana tar tid att planera för vem som än skall bygga. Avsaknaden av analys av detta problemkomplex i IVE är enligt UPS en brist.

Uppsala kommun upplever ekonomiskt mycket kärva tider, vilket avspeglar sig i att många uppdragsnämnder får synnerligen knappa tillskott. UPS ifrågasätter därför det som står på sid 24: "Resultatmålet innebär att Uppsala kommuns budgeterade överskott minst ska motsvara två procent av intäkterna". Vad är logiken i att ha ett överskottsmål på (minst!) 2 %?

På sid 25, särskilda satsningar kan man läsa: "För att säkerställa möjlighet att möta behovet av särskilda boenden inom äldreomsorgen" och på sid 50: "Tillkomsten av trygghetsbostäder och andra seniorbostäder ska stimuleras liksom på andra sätt skapa ökad trygghet och tillgänglighet i boende- och närmiljöer". Vi inom UPS har ofta tagit upp möjligheten till trygghetsbostäder och ökad tillgänglighet. Vi har naturligtvis inget emot att man "stimulerar", men HUR detta skall gå till undviker man nogsamt i skrivningarna.

UPS har tidigare kritiserat kommunen för att tidigare "rivningshysteri" har utbytts mot "förtättningshysteri". På sid 17 står att "efterfrågan är större i staden än på landsbygden". Vi frågar oss dock, om det finns någon ambition i kommunen att genom ekonomiska styrmedel styra över efterfrågan mot mindre orter i kommunen. Man kan också fråga sig hur "Kvalitativa parker och grönytor för rekreation skapas i samband med program och planläggning (sid 36)" stämmer med ambitionen om förtätning av den centrala staden.

Uppsala är en bra stad att bo i och olika styrmodeller har provats. Det är emellertid nu under besparingstider dags att se över den i texten lovordade styrmodellen beställare-utförare som leder till dubbelarbete och inte sällan till onödiga kostnader.

UPS vill slutligen framföra några synpunkter som direkt har med äldrenämnden och äldreomsorgen att göra. Vi ställer oss helt bakom det uppdrag om ny teknik som formuleras på sid 53. Vi är oroade över kommande brist på personal inom äldreomsorgen. Vad gör kommunen för att säkra tillgången på persona? I vissa städer kan pensionärer åka buss gratis mellan kl 9.00 och 15.00 Varför inte i Uppsala?

UPS anser således

- **att** överskottsmålet kan ifrågasättas
- **att** kommunen mera aktivt och konkret bör verka för trygghetsbostäder
- **att** kommunen genom ekonomiska styrmedel bör verka för att man i högre utsträckning bosätter sig utanför centrum
- **att** man utreder nuvarande styrmodell
- **att** äldrenämndens uppdrag om ny teknik förverkligas
- **att** personalfrågan inom äldreomsorgen ges stor uppmärksamhet
- **att** de ekonomiska konsekvenserna av gratis bussåkande för pensionärer under vissa tider utreds.

Percy Westerlund  
Ordförande

Roland Edwardsson  
Vice ordförande



# Handikappföreningarnas samarbetsorgan i Uppsala kommun

---

Uppsala 22 maj 2013

## **Synpunkter**

### ***Inriktning, verksamhet, ekonomi 2014 - 2017***

Funktionshindersrörelsen har, liksom tidigare år, getts möjligheter att komma med kommentarer och synpunkter på majoritetens förslag till IVE. Detta är en viktig del i uppfyllelsen av det samverkansavtal funktionshindersrörelsen har med kommunen.

Generellt kan vi konstatera att förslaget till IVE i långa stycket inte innehåller några större förändringar. De inriktningsmål som föreslås är allmänt hållna och uppdragen till nämnderna är mycket få.

### **Inledning – Verksamhetsövergripande styrning**

HSO har under de senaste åren märkt ett vikande intresse från den del av produktionen som inte drivs av kommunen, samt även vissa nämnder, att samråda med oss. Vi ser gärna att uppdragsnämnder som går ut i upphandlingar av verksamhet får ett särskilt uppdrag att tillse att brukarinflytandet tillgodoses tillfredställande.

### ***5 Policy för hållbar utveckling***

Sedan ett antal år tillbaka har gruppen personer med funktionsnedsättning inte haft sin givna plats i Uppsala kommuns IVE och i nämndernas uppdragsplaner.

Riksdagen beslutade 2008 att ratificera FN:s *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. 2011 antog regeringen *En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken*, men i Uppsala kommun har det inte hänt någonting i form av program eller deklARATIONER om hur personer med funktionsnedsättning ska kunna inkluderas i samhället.

Vi skulle därför återigen vilja lyfta fram vår önskan att ytterligare ett inriktningsmål förs in; ”Uppsalabor med funktionsnedsättning skall ha möjlighet att leva som alla andra”

Detta betyder att Uppsala kommun i allt sitt beslutsfattande ser till att beakta och ta hänsyn till gruppen personer med funktionsnedsättning. Det betyder också att Uppsala kommun i vid bemärkelse skall vara en tillgänglig kommun där hinder som utestänger skall elimineras eftersom de annars diskriminerar.

### ***6.1 Politisk ledning och gemensam verksamhet***

HSO anser att kommunens satsning på e-tjänster ligger väl i linje med funktionshindersrörelsens krav om ett mer tillgängligt samhälle. Trots att just tillgänglighet brukar lyftas som ett av de viktigaste skälen till att införa e-tjänster, vill vi poängtera att detta inte finns nämnt i budgettexten.

HSO ser positivt på att kommunen lyfter upp det hälsobefrämjande arbetet för en hållbar utveckling. Vi vet att personer med funktionsnedsättning har en sämre hälsa än befolkningen i övrigt. Därför är det av största vikt att särskilt lyfta upp grupper som har sämre förutsättningar att leva ett hälsosamt liv.

## **6.2 Infrastruktur, stadsutveckling, skydd mm**

### **Uppsala**

Vi vill se tydligare stråktänkande i staden för att underlätta för människor med funktionsnedsättning. Stråken kan vara särskilt anpassade för olika typer av funktionsnedsättningar. De estetiska värdena i stadsrummet måste kombineras med tillgänglighetsaspekter, så att estetiken inte får företräde framför möjligheten att röra sig fritt och obehindrat i stadsrummet.

Kollektivtrafiken måste göras mera tillgänglig för människor för funktionsnedsättning. Det handlar inte bara om öka antalet avgångar utan om att anpassa bussar, bygga om hållplatser, lämna information i form av hållplatsutrop, tillgängliga tidtabeller mm. Möjligheten att använda kollektivtrafik som funktionsnedsatt kräver också att gator blir mer tillgängliga och att fysiska hinder undanröjs.

Även med en tillgänglig kollektivtrafik kommer aldrig alla att kunna använda sig av den utan ganska stora grupper behöver en väl fungerande färdtjänst. För de människor som endast med svårighet, eller kanske inte alls, kan röra sig på egen hand bör färdtjänsten vara säker, tillgänglig och prisvärd. Eftersom gruppen med funktionsnedsättning är särskilt utsatt ekonomiskt bör inga extra kostnaderna för färdtjänst tillkomma utöver kollektivtrafiktaxa. Tillgänglighet är också att ha råd. HSO har uppmärksammat kommunen på att taxorna i kollektivtrafiken måste göras om då de ser ut att innebära minskat resande för våra medlemmar.

### **Tillgänglighet**

HSO vill framhålla att möjligheten till delaktighet i samhället till stor del handlar om att kunna röra sig i staden. Punkten 6.2 berör bland annat områdena fysisk planering, bostadsförsörjning, gator, vägar, friluftsliv. Gruppen med begränsad rörlighet nämns vid ett tillfälle och då handlar det om närhet till parker. Tillgänglighet i betydelsen avsaknad av fysiska hinder nämns tyvärr inte i budgettexten, trots att detta troligtvis är en av de viktigaste aspekterna för invånare i allmänhet och för människor med funktionsnedsättning i synnerhet. Inte heller bland inriktningsmålen nämns tillgänglighet för människor med funktionshinder särskilt. HSO föreslår därför att ett sådant inriktningsmål införs: ” **Bristande tillgänglighet ska inte förekomma i Uppsala kommun**”.

Syftet med ett sådant nytt mål är att det kan utvärderas av kommunstyrelsen. Enligt lagstiftning skulle 2010 vara det år då alla enkelt avhjälpbara hinder är åtgärdade tillsammans med tillgänglig kollektivtrafik och tillgänglig förvaltning. HSO är kritiska till att trots lång framförhållning så har samtliga enkelt avhjälpbara hinder inte undanröjts. Konkreta tidsatta planer måste tas fram för att åtgärda bristerna.

Fysiska hinder utestänger och diskriminerar. Olika hinder uppstår beroende på säsong; på sommaren kan cyklar eller uteserveringar skapa tillgänglighetsproblem, på vintrarna är det snöröjning, eller brist på snöröjning, som skapar hinder. Snöröjning är inte bara en fråga om att få bort snön från stadens gator utan även om var man lägger den bortforslade snön. HSO



anser att kommunen ska ta fram en strategi för hur man hanterar cyklar, uteserveringar, snöröjning, snömassor och andra hinder så att inte nya tillgänglighetshinder uppstår.

Vi vill skapa ett system med felanmälan i kommunen, där anställda och invånare får möjlighet att anmäla tillgänglighetshinder och kommunen blir skyldig att hantera och åtgärda felanmälningarna.

Tillgänglighet betyder också ökat **kognitivt stöd** när personer rör sig i offentliga miljöer. Tydliga skyltar som visar var man är och hur man kommer vidare är viktigt både i utemiljön och i offentliga lokaler.

Tillgänglighet handlar också om att all offentlig service ska vara **parfymfri**. Särskilt viktigt är detta i receptioner och inrättningar där allmänheten är flitiga besökare. Möjligheten till parfymfri miljö är också en personalpolitisk fråga och en folkhälsofråga.

En bra **hörmiljö** är självklar för att personer med hörselnedsättningar ska kunna delta i samhället. Uppdrag eller ägardirektiv att skapa fler tillgängliga lokaler för personer med hörselnedsättning behöver ges.

De medel (2 milj) fullmäktige en gång avsatte för **tillgänglighetsåtgärder** har reducerats av NHO med 75 %. Pengarna har betytt mycket för utvecklingen av tillgänglighetsarbetet i kommunen genom projekt av olika slag.

**Vi vill föreslå att pengarna återförs i budgeten som investeringsmedel av social karaktär och att kommunstyrelsen förfogar över dem.**

## **Boendemiljö**

Personer med funktionsnedsättningar har ofta små inkomster och därmed begränsade möjligheter att köpa en bostadsrätt. Tillgång till hyresrätter är därför väldigt viktig för denna grupp. HSO vill understryka att ombildning av hyresrätter till bostadsrätter minskar andelen hyresrätter, och uppmanar kommunen att överväga strategier för att öka andelen hyresrätter. Kommunen behöver ta fram en plan hur funktionsnedsatta ska kunna bo i Uppsala. Yngre personer med funktionsnedsättning är i princip helt utestängd från att få ett eget boende.

## **6.3 Fritid och Kultur**

För att kunna ha en meningsfull fritid ska barn med funktionsnedsättningar ha fri tillgång till skolskjuts eller färdtjänst efter fritidsklubb samt till och från fritidsaktiviteter. Idag medger reglementet inga resor efter vissa klockslag. Vi vill också att föreningslivet får stöd och hjälp med att öppna upp verksamheten för barn och unga med funktionsnedsättningar.

Vid bidragsgivning till ex kulturprojekt ska kommunen beakta om projektet är tillgängligt för alla människor.

Målet (nr 4) att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i kultur och idrottslivet på likvärdiga villkor är bra

## **6.4 Pedagogisk verksamhet**

HSO vill lyfta fram de barn och ungdomar med funktionsnedsättning som finns i kommunen genom att synliggöra dessa i kommunens inriktningsmål. För att inte dessa barn ska försvinna

i mängden bör det i skolornas kvalitetsredovisningar ingå en särskild redovisning av hur väl målen i åtgärdsprogrammen för barn och ungdomar med funktionsnedsättning är uppfyllda.

Barn och ungdomar med funktionsnedsättning är särskilt utsatta för mobbning och i vissa fall sexuellt ofredande, vilket särskilt drabbar flickorna. Kommunen bör därför lyfta fram nolltolerans mot mobbning, kränkande behandling och våld som ett inriktningsmål.

Inga avgifter får förekomma i skola eller gymnasieskola eftersom detta särskilt drabbar barn i familjer med svag ekonomi, till vilka barn med funktionsnedsättning ofta hör. Det barn- och ungdomspolitiska programmet talar särskilt om vikten av barns lika möjligheter.

HSO menar att det alltid ska göras konsekvensanalyser för barn och ungdomar med funktionsnedsättning när man tar beslut, t.ex. i fråga om lokalförändringar, och att resultaten av konsekvensanalyserna får ha betydelse vid beslut.

Gymnasieskola och gymnasiesärskola ska samarbeta med övriga samhällslivet, så att ungdomar får en bra förberedelse inför vuxenlivet. Det bör även i dessa skolformer finnas undervisning som fokuserar på nödvändig medborgarkunskap för ungdomar med funktionsnedsättning, d.v.s. att eleverna får kunskap om funktionshinder och möjligheter och rättigheter i samhället.

Övergångsfaserna mellan olika nivåer i hela skolsystemet för barn och ungdomar med funktionsnedsättningar fungerar dåligt (från förskola till förskoleklass, från förskoleklass till grundskola, från grundskola/grundsärskola till gymnasie/gymnasiesärskola och från gymnasie/gymnasiesärskola till vuxenlivet). Varje övergång kräver goda förberedelser från dem som lämnar av och ett bra mottagande från dem som tar emot. HSO vill att ett uppdrag ges att ta fram verktyg som garanterar en bra övergång.

## **6.5 Vård och omsorg**

Personer med funktionsnedsättningar vill leva ett fritt och oberoende liv där de själva kan bestämma över den hjälp de behöver. Utgångspunkten måste vara att man som enskild individ ges ett större inflytande med möjligheter att välja och ha ett stort inflytande över vad man behöver hjälp med.

Trots att insatser baserade på SoL och LSS bör beviljas utifrån behov och önsningar ser HSO:s medlemmar hur kommunen genomför förändringar som begränsar tidigare beviljade insatser. För personer med funktionsnedsättning kan en indragen assistanstimme eller rehabiliteringsresa handla om genomgripande förändringar av hela livssituationen, som i slutändan kan bli en dyrare lösning för kommunen.

Rehabilitering i kommunal omsorg är en bristvara för många människor. Vi tror bla. att det skulle kunna bli bättre med klarare ansvarfördelning mellan kommun och landsting. Ett uppdrag om att utveckla rehabiliterande åtgärder bör ges. Den samordnade individuella planen bör initieras i större utsträckning både vad det gäller rehabilitering men även i andra former av behov av stöd.

Till området rehabilitering hör också, hjälpmedel och bostadsanpassning. Vi anser att det bör tas ett större politiskt ansvar för dessa områden. Gällande lagstiftning ger inte den enskilde någon möjlighet att få ändring av beslut om avslag. Det borde i de riktlinjer som finns inom området införas en generösare bedömning som ger den enskilde möjligheter att få ett avslag prövat av en politisk instans.

Många personer med funktionsnedsättning känner en stark oro inför de kommande åren och har tidigare varit med om nedskärningar och åtstramningar av verksamheter. HSO menar därför att inga beslut ska fattas utan att konsekvenser för personer med funktionsnedsättningar är belysta. Kortsiktiga lösningar blir ofta dyrare på längre sikt om man inskränker möjligheterna att leva ett oberoende liv. Inriktningsmål 10: "Personer med psykisk och fysisk nedsättning upplever en hög livskvalitet" är ett viktigt inriktningsmål. Det målet behöver flera uppdrag. Uppdrag såsom att utveckla samarbetet med landsting borde vara självklart. Men även att ge en service att hitta och få kontakter i kommunen trots dess stora organisation.

### ***6.6 Särskilt riktade insatser***

HSO välkomnar ökade insatser för att personer med funktionsnedsättning ska få arbete alternativt sysselsättning. Vi vet att kommunen erbjuder få anställningar till personer med funktionsnedsättning trots generöst stöd från arbetsförmedlingen. Enligt HSO borde kommunen utveckla målformuleringarna på detta område tex vill vi ha ett mål att anställa 100 personer med funktionsnedsättning i verksamheter, inklusive privata aktörer, som kommunen ansvarar för.

### ***6.7 Medarbetare och ledare***

IVE:n beskriver i delen 6.7 kommunens övergripande och strategiska arbetsgivarpolitik. Vi har tidigare i texten beskrivit att personer med funktionsnedsättning har svårt att få anställning i kommunen. Vi vet också att heterogena grupper ger en mer kreativ miljö vilket gynnar arbetsplatsens resultat. Att öka antalet anställda med funktionsnedsättning skulle gagna kommunen som arbetsplats.

HANDIKAPPFÖRENINGARNAS SAMARBETSORGAN I UPPSALA KOMMUN  
- 33 föreningar i samarbete -

Fredrik Larsson  
Ordförande