

Handläggare
Carina Lodén

Datum
2017-10-31

Diarienummer
SCN-2017-0404

Socialnämnden

Modell för omsorgspris inom Uppsala kommun

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att godkänna modell för omsorgspris,

att tillsammans med omsorgsnämnden och äldre- och våldsbarns- och familjenämnden följa upp modellen för omsorgspris inom Uppsala kommun under hösten 2019, och

att anmäla ärendet till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

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

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

Ärendet

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

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

Syftet med priset är:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ekonomiska konsekvenser

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

Konsekvenser för jämställdhet

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

Konsekvenser för tillgänglighet

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

Konsekvenser för barnperspektivet

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

Socialförvaltningen

Kaisa Björnström
Förvaltningsdirektör

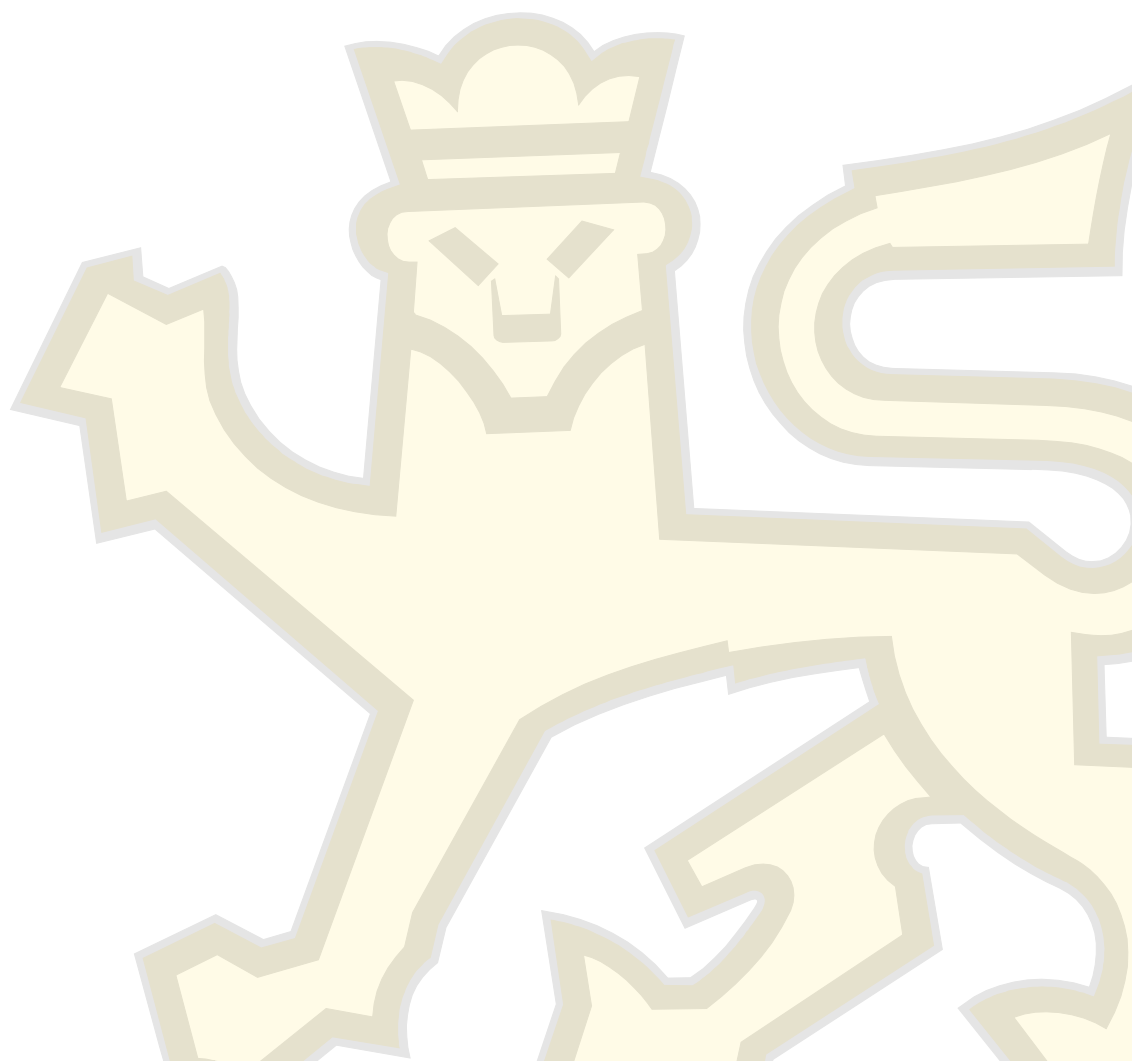
Bilagor

1. Modell för pris inom omsorgsområdet i Uppsala kommun.

Riktlinje

för Uppsala kommuns modell för omsorgspris

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



Modell för omsorgspris i Uppsala kommun

Bakgrund till priset

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

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

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

Syfte

Syftet med omsorgspriset är följande:

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

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

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

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

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

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

³ Se inriktningsmål 7.

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

Prisförutsättningar och nomineringsprocess

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

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

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

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

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

Kriterier

Verka för jämställdhet

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

Bidra till en god livskvalité

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

Verka för delaktighet

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

Bidra till innovationer och nytänkande

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

Uppföljning och beredning

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