

Protokoll 8/2021

fört vid Hässelby-Vällingby råd för funktionshinderfrågors sammanträde måndagen den 18 oktober 2021 kl. 14:00-14:45, Skype for business

Övriga närvarande	Marita Innergård Ordförande-Org Marie Lindh Ledamot-Org Lill Mellbom Ledamot-Org Fredrik skoglund Avdelningschef Helene Bagge Österlund Tjänsteman Malin Lejonqvist Nämndsekreterare
Justerare	Marita Innergård, Marie Lindh
Datum för justering	2021-10-20
Paragraf	§§1-11
Sekreterare	Malin Lejonqvist

Ordförande Marita Innergård och ledamot Marie Lindh har justerat protokollet muntligen 2021-10-20 kl 12.00.

§ 1
Mötet öppnas

Sammanfattning av ärendet

Ordförande Marita Innergård öppnar dagens möte.

§ 2
Dagordningen godkänns

Sammanfattning av ärendet
Dagordningen godkänns.

§ 3

Val av justerare och tid för justering

Sammanfattning av ärendet

Ordförande Marita Innergård och ledamot Marie Lindh kommer att justera dagens protokoll den 20 oktober kl 12.00.

§ 4
Anmälan av föregående mötes protokoll

Beslut

Föregående mötes protokoll anmäls.

§ 5 Information om ombyggnad reception plan 2

Sammanfattning av ärendet

Helene Bagge Österlund berättar om renoveringen av receptionen på plan 2. Bland annat görs receptionen med anpassad till funktionshindrade. Ytorna runt receptionen blir mer öppna. Golvet anpassas och mattan tas bort. Detta för att underlätta för t.ex. rullstolsburna. Höj- och sänkbara bord ersätter de gamla borden. En hörna för barn kommer att finnas, liksom gardiner och gröna växter för trevnad.

§ 6
Rådets balanslista

Sammanfattning av ärendet

Funktionshinderrådets balanslista uppdateras.

§ 7

Stadsdelsnämndens kommande sammanträde

Funktionshindersrådet har inga synpunkter på ärenden till kommande sammanträde i stadsdelsnämnden.

**§ 8
Information från förvaltningen****Sammanfattning av ärendet**

Fredrik Skoglund berättar att läget är stabilt på våra boenden. En översyn av lokaler pågår. Beläggingsgraden är bra. det är ordning och reda. Det finns planer på att ta in VFU-studenter (= verksamhetsförlagd undervisning) i våra utförarverksamheter. Det är en god samverkan mellan beställarsidan och verksamheterna. Budget 2022 har fortsatt fokus på klienten

§ 9 Övriga frågor

Sammanfattning av ärendet

Fråga hur stadsdelen hanterar ovaccinerad personal inom LSS bostäder.

Nedan PM från PAS bifogas som svar på frågan:

Stadsledningskontoret Personalstrategiska avdelningen, PM 2021-10-08

Information om ovaccinerade medarbetare samt arbetsrättslig vägledning

Främjande insatser

Stockholm stad arbetar målmedvetet med att uppmärksamma arbetstagare på den information som finns på Folkhälsomyndighetens och Region Stockholms webbplats om vaccination.

Vi uppmuntrar och underlättar genom att det i samtliga verksamheter är möjligt att ta ledigt med lön för att vaccinera sig på arbetstid. Vi samarbetar med regionen för att underlätta för vaccination t ex i vaccinationsbussarna och genom att läkarorganisationernas personal ger vaccin på äldreboenden även till anställda i samband med att brukarna får sin tredje dos.

Stora informationsinsatser görs både via mail och genom affischering samt APT-material.

Det är dock viktigt att arbetsgivarens agerande inte uppfattas som ett tvång eller påtryckning för att arbetstagare ska vaccinera sig. Det får inte heller innefatta någon särbehandling, varken av de som inte väljer att vaccinera sig eller för dem som gör det.

Samtliga insatser är samverkade med de centrala fackliga organisationerna (cesam) och det råder samsyn kring vikten av att uppmuntra till vaccination. Det är såväl en arbetsmiljöfråga som en brukarsäkerhetsfråga.

Grundlagsskydd

I 2 kap 6 § Regeringsformen (RF) finns ett skydd mot påtvingat kroppsligt ingrepp från det allmänna. Med kroppsligt ingrepp avses, utöver våld, även bland annat läkarundersökningar, vaccinering och blodprovstagning. Offentligt anställda omfattas av skyddet gentemot det allmänna både i egenskap av medborgare men också som anställda av en offentlig arbetsgivare. Ett ingrepp är påtvingat om det genomförs efter hot om sanktion eller andra former av påtryckningar.

Det skydd som bestämmelsen ger är möjligt att begränsa genom lag vilket framgår av 2 kap 20 § andra punkten RF. Det betyder alltså att lagstiftning om vaccination är möjlig, men det är en fråga för riksdagen att besluta om.

Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren ska säkerställa att riskbedömningar sker på arbetsplatserna och att det finns rutiner för användande av skyddsutrustning och basala hygienrutiner etc.

Därutöver kan det av verksamhetsskäl vara befogat att ställa krav på att enbart vaccinerad personal arbetar i en specifik verksamhet. Verksamhetsskäl kan till exempel avse brukarsäkerhet och smittskyddskrav. Det skulle inom kommunal vård och omsorg kunna röra sig om en brukare som har pågående cellgiftsbehandling eller är transplanterad. Det räcker inte att hänvisa till hög ålder. Att ställa krav på personal som enbart har kontakter med patienter eller brukare som i hög grad själva är fullvaccinerade anses inte befogat.

Det är viktigt att bedömningarna avseende inom vilken typ av verksamhet och i vilka situationer detta skulle kunna vara befogat görs. Det är förutsättningarna i varje enskilt fall som ska bedömas och inte vara generella beslut som omfattar stora personalgrupper med varierande förutsättningar.

Om kravet på att personalen ska vara vaccinerad anses befogat (vilket kräver medicinsk bedömning av läkare, sjuksköterska eller MAS) kan arbetsledningen göra åtgärder inom ramen för arbetsledningsrätten.

1.En första åtgärd är att se över vem som går hem till vilken brukare inom hemtjänsten eller till vilket rum/hem på äldreboenden/gruppboende. Det går att göra inom ramen för arbetsledningsrätten och behöver inte förhandlas.

2.Förflyttning till annat arbete. Detta är svårare att göra då det finns olika regler beroende på vilket avtalsområde som berörs.

3.Omplacering. En allra yttersta åtgärd är en omplacering utanför arbetsskyldigheten. Det kräver lång framförhållning och måste förhandlas i varje enskild fall med berörd arbetstagarorganisation. Och inte minst krävs det sakliga skäl motsvarande skäl för uppsägning. Det finns inget som tyder på att inte vaccinera sig skulle kunna utgöra saklig grund.

Vaccinationskrav vid rekrytering

Vid rekrytering av ny personal är situationen delvis en annan. Ett krav på vaccination för att anställas i en viss verksamhet träffas

normalt inte av grundlagsskyddet i 2 kap 6 § RF eftersom det inte utgör ett påtvingat kroppsligt ingrepp. Det beror på att en anställning i detta sammanhang betraktas som en förmån som den arbetssökande kan välja att avstå från om denne inte vill vaccinera sig.

Ett sådant krav skulle dock kunna stå i strid med annan lagstiftning, exempelvis diskrimineringslagen i fall då sökande på grund av funktionsnedsättning eller religiösa skäl inte kan eller vill vaccinera sig. Även begreppet god sed på arbetsmarknaden måste beaktas i dessa situationer.

Uppställs ett vaccinationskrav vid nyrekrytering måste det därför kunna motiveras av ett berättigat syfte och framstå som befogat varför ett generellt krav för samtliga befattningar/anställningar inom en kommun kan ifrågasättas. Det är möjligt att ett sådant krav för den som söker anställning inom vård och omsorg skulle kunna anses som berättigat men frågan är inte rättsligt prövad.

Personuppgift om vaccination

Arbetsgivare ska värna arbetstagarens integritet men det finns inget direkt förbud att fråga arbetstagare om de är vaccinerade. Det finns dock heller ingen skyldighet för arbetstagaren att svara på en sådan fråga.

Observera att uppgift om vaccination utgör en känslig personuppgift enligt GDPR och endast får behandlas under vissa specifika förutsättningar. Det saknas lagstöd för arbetsgivare att föra register över de anställda utifrån vaccination.

2021-10-08
Anita Lidberg
Personaldirektör
Adress:
Ragnar Östbergs Plan 1
105 35 Stockholm
anita.lidberg@stockholm.se
start.stockholm

§ 10

Nästa möte

15 november kl 14.00. Förmöte för rådets deltagare kl 13.15-14.00.

§ 11
Mötet avslutas
kl 14.40.