

Rutin för vaccinationskrav vid nyanställning

Inledning

Vård- och omsorgsförvaltningens uppdrag är att ge stöd, service och omvårdnad till äldre och personer med funktionsnedsättning. Behovet av skydd för våra brukare är en viktig del i alla de insatser som utförs. Många av dem är sköra och har nedsatt immunförsvar beroende på bakomliggande sjukdomar och är på grund av detta extra känsliga för infektioner. Särskilda krav måste därför kunna ställas på medarbetare som utför arbete inom vård och omsorg.

En noggrann rekryteringsprocess där den arbetssökandes arbetsliv kartläggs genom utförliga intervjuer, kontroll av meritförteckning och tjänstgöringsbetyg samt kontakt med referenspersoner är viktiga delar för att bedöma om en arbetssökande är lämplig, pålitlig och laglydig innan anställning erbjuds. Ett uppvisande av ett utdrag ur belastningsregistret är det sista steget i rekryteringsprocessen av den som ska erbjudas en anställning för att utföra vård- och omsorgsinsatser inom vård- och omsorgsförvaltningen. Två utdrag för dem som ska arbeta med barn och ett utdrag för övriga.

På grund av den rådande pandemin med covid-19 har rekryteringsprocessen kompletterats med ytterligare ett moment för medarbetare som ska arbeta omsorgsnära. Kommunstyrelsen beslutade den 13 december 2021 att införa vaccinationskrav vid nyanställning i verksamheter där berättigat syfte föreligger för att minska smittspridningen av covid-19. Detta innebär att Lunds kommun ställer krav på att nya medarbetare uppvisar ett giltigt covidbevis som styrker att de är vaccinerade mot covid-19 innan de ska påbörja en anställning inom omsorgsnära arbete. Den nya rutinen gäller från och med den 10 januari 2022.

Syfte

Att ge brukarna ökad trygghet och att i allra möjligaste mån bidra till att minska smittspridningen samt att upprätthålla förtroendet för kommunens verksamheter gällande vård och omsorg.

Rutinen säkerställer att kontrollen av vaccinationsintyget sker på ett sätt som värnar den enskildes personliga integritet i så stor utsträckning som möjligt.

Målgrupp

Rutinen tillämpas på den som ska erbjudas en anställning, såväl tillsvidareanställning som tidsbegränsad anställning, för att utföra vård- och omsorgsinsatser inom vård- och omsorgsförvaltningen samt personer som ska utföra uppdrag eller praktiktjänstgöring.

Befattningar som omfattas av vaccinationskravet inom respektive verksamhetsområde;

Stöd och aktivering för personer med funktionsnedsättning

Arbetsterapeut

Stödbiträde

Stödassistent

Stödpedagog

Lokalvårdare har en person som städa på DV

Ledsagare och avlösare

Pedagogisk samordnare

Stödassistent/samordnare

Boende LSS

Stödbiträde

Stödassistent

Stödpedagog

Pedagogiska samordnare

Särskilt boende för äldre

Aktivitetssamordnare

Arbetsterapeut

Demenssjuksköterska

Distriktssköterska

Ekonomibiträde

Extratjänst

Fysioterapeut

Hjälpmiddelsassistent

Lokalvårdare

Silvia system

Sjukgymnast

Sjuksköterska

Undersköterska

Undersköterska/Samordnare

Vårdbiträde

Vårdbiträde/Service

Hemvård, rehabilitering och service för seniorer

Undersköterska

Vårdbiträde

Sjuksköterska

Distriktssköterska

Fysioterapeut

Sjukgymnast

Arbetsterapeut

Medarbetare som redan är anställd inom vård- och omsorgsförvaltningen omfattas inte av kravet på vaccination då rätten att avstå vaccination är grundlagsskyddad i 2 kap. 6 § regeringsformen. Offentligt anställda omfattas av skyddet gentemot det allmänna både i egenskap av medborgare och som anställd av en offentlig arbetsgivare. Ett ingrepp är påtvingat om det genomförs efter hot om sanktion eller andra former av påtryckningar.

Vaccinationskrav vid nyanställning strider inte mot grundlagen eftersom en anställning i detta sammanhang är att betrakta som ett erbjudande som den arbetssökande kan välja att avstå från om denne inte vill vaccinera sig. En arbetssökande är inte skyldig att visa upp ett vaccinationsbevis, men om arbetsgivaren inte får ta del av ett bevis blir det inte aktuellt med en anställning.

Att ta i beaktande angående timavlönade

Rutinen omfattar även timavlönade. Rent formellt uppstår det ett nytt anställningsförhållande varje gång en timavlönad erbjuds ett arbetspass. Dock kommer inte de timavlönade behöva uppvisa covidbevis varje gång de går in och arbetar utan nya timavlönade, efter den 10 januari, kontrolleras av rekryteringsenheten då de skriver på sitt underlag, *Underlag för intermitterant anställning*, för timanställningen. D.v.s. de visar upp covidbeviset en gång, likt övrigaanställningsformer.

Genomförande

1. Annonser

I annonsen ska anges att vaccinationsbevis ska visas upp av den som ska erbjudas anställning i omsorgsnära arbete. Texten lyder; *För att kunna påbörja en anställning inom omsorgsnära arbete ställer Lunds kommun krav på att du uppvisar ett giltigt covidbevis som styrker att du är vaccinerad mot covid-19.*

2. Uppvisande av covidbevis

Den som ska erbjudas anställning eller på liknande sätt tilldelas uppgifter för att utföra vård- och omsorgsinsatser ska visa upp giltigt covidbevis innan anställningsavtal skrivs. Slutkandidaten tar med covidbeviset till rekryterande chef och uppvisar det där tillsammans med legitimation. Uppvisandet kan ske både digitalt eller i pappersform. Detta sker lämpligtvis i samband med att uppvisandet av utdraget ur belastningsregistret sker. De timavlönade visar upp det på rekryteringsenheten i samband med att de skriver på avtalet.

3. Dokumentation

Kontrollen får inte dokumenteras på något annat sätt än att en registrering sker i HR-portalen enligt nedan.

Gå in under Mina medarbetare – Personuppgifter

- * sök upp medarbetaren
- * klicka på fliken Kompetens
- * klicka på knappen Sök
- * skriv c i fältet Kod, och Sök
- * markera raden Uppvisat vaccinationsbevis, klicka på Välj
- * ange registreringsdatum i fältet Fr o m
- * **Spara**

Exempel

Kod	Text	Fr o m	T o m	
Covid	Uppvisat vaccinationsbevis	2022-01-04	TV	Spara

Detsamma gäller för det underlag, *Underlag för intermittent anställning*, våra timavlönade skriver på.