

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid	SR Sunnanö, kommunhuset Östhammar, 2021-03-23 kl. 08.00-08.34	
Beslutande	Jacob Spangenberg (C) Margareta Widén Berggren (S) Tomas Bendiksen (S) Pär-Olof Olsson (M) Martin Wahlsten (SD)	
Övriga deltagande	HR-chef Pauliina Lundberg, kommunsekreterare Rebecka Modin, HR-strateg Michaela Thorelius	
Utses att justera	Pär-Olof Olsson (M)	
Justeringens plats och tid	Kommunhuset, Östhammar 2021-03-23	
Underskrifter	Paragrafer 10-15	
	Sekreterare	 Rebecka Modin
	Ordförande	 Jacob Spangenberg (C)
	Justerande	 Pär-Olof Olsson (M)

ANSLAG/BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum	2021-03-23
Datum för anslags uppsättande	2021-03-23
Anslags nedtagande	2021-04-14
Förvaringsplats för protokollet	Kommunhuset, Östhammar

Underskrift	 Rebecka Modin
-------------	------------------------

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 10.	Val av justerare	3
§ 11.	Fastställande av föredragningslistan	3
§ 12.	Uppdrag att revidera riktlinjer gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom Östhammars kommun	4
§ 13.	Covid-19-vaccination av medarbetare	6
§ 14.	Information från kommunförvaltningen	8
§ 15.	Yttrande om promemoria om statsbidrag för att förbättra arbetssituationen för anställda inom vård och äldreomsorg	9

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 10. Val av justerare

Beslut

Personalutskottet utser Pär-Olof Olsson (M) att justera dagens protokoll.

§ 11. Fastställande av föredragningslistan

Beslut

Personalutskottet fastställer föredragningslistan.

Dnr KS-2021-175

§ 12. Uppdrag att revidera riktlinjer gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom Östhammars kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen ger förvaltningen i uppdrag att revidera *Riktlinjer gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter* i enlighet med redovisat förslag.

Ärendebeskrivning

Ärendet väcks med anledningen av att tjänstemannaorganisationen har organiserat sig på ett sätt som gör att den nuvarande fördelningen av arbetsmiljöuppgifter inte längre är aktuell.

Syftet med revideringen av riktlinjen är att säkerställa fördelningsprocessen genom organisationen och att återrapporeringen sker på ett lämpligt sätt utifrån den nya tjänstemannaorganisationen.

Enligt riktlinje för styrdokument ska en behovsanalys göras innan framtagande eller revidering av politiskt antagna styrdokument. Behovsanalysen utgår från frågorna nedan.

Vad är relationen till lagstiftning och nationella eller regionala styrdokument? På vilket sätt förtydligar vårt lokala styrdokument hur vi ska följa dessa?

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön. Lagens ändamål är, enligt 1 kap. 1 §, att förebygga ohälsa och olycksfall samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Av 3 kap. 2 § följer att arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som krävs för att uppnå detta.

Föreskriften systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) preciserar arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen.

I 2 § definieras systematiskt arbetsmiljöarbete med att arbetsgivaren ska arbeta med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

I 6 § anges att ”Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”.

Med denna riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter säkerställer vi arbetsmiljölagstiftningens krav på att risker i arbetet ska förebyggas och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. De olika uppgifterna bör läggas på den nivå där de bäst kan utföras.

Vad är relationen till andra styrdokument i kommunen?

Det finns inte någon relation till andra styrdokument.

Vilken politisk vägledning ska styrdokumentet ge? (Om ingen – behövs ej styrdokument på politisk nivå.)

Kommunstyrelsens personalutskott

Det ska förtydliga hur arbetsmiljöansvaret fördelas från Kommunfullmäktige ner i organisationen så ansvaret hamnar på den nivå där det gör mest nytta.

Vilka resurser krävs för framtagandet av styrdokumentet?

Resurser från en person och en arbetsdag krävs för att revidera den befintliga riktlinjen.

Vilken verksamhet/verksamheter tar fram och förvaltar styrdokumentet?

Resurser från verksamhetsstödet HR.

Väntade ekonomiska konsekvenser av styrdokumentet?

Nej det förväntas inte några ekonomiska konsekvenser av detta.

Beslutsunderlag

Riktlinjer gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom Östhammars kommun [via kommunens webbplats](#)

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

HR-strateg Michaela Thorelius föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Kommunförvaltningens ledningsgrupp för ärendefördelning, Peter Nyberg

Dnr KS-2021-82

§ 13. Covid-19-vaccination av medarbetare

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att Östhammars kommun erbjuder samtliga medarbetare som inte har möjlighet att vaccinera sig mot Covid-19 på sin fritid, att vaccinera sig på arbetstid. Detta under förutsättning att det inte har betydande hinder för verksamheten. Beslutet gäller under 2021.

Ärendebeskrivning

Under 2021 kommer Sveriges vuxna befolkning att vaccineras mot covid-19. För närvarande gäller två vaccindoser per person. SKR:s allmänna rådgivning till kommuner och regioner är att "SKR förordar en generös inställning från arbetsgivarens sida till att låta personal inom kontaktyrken vara lediga med lön för att vaccinera sig" men också att "det är upp till varje arbetsgivare att besluta om arbetstagare får vara lediga med bibehållen lön för att vaccinera sig samt den praktiska hanteringen av detta. Någon rättighet enligt lag eller avtal finns inte."

Vaccinering är påbörjad enligt den prioritetsordning som angivits och därmed har en del av Östhammars kommuns medarbetare redan vaccinerats. Personalen (inkl timavlönade) inom särskilda boenden samt hemsjukvård är färdigvaccinerade och fått sin andra dos. Vaccinering av hemtjänstpersonal pågår.

Dessa hittills berörda medarbetare som tillhör kontaktyrken har, med ett undantag, kunnat vaccineras på arbetstid och i flesta fall på arbetsplatsen. Det är samma medarbetargrupper som, utifrån sina arbetsuppgifter, sedan tidigare varje år erbjudits vaccinering mot säsongsinfluensa, och vi som arbetsgivare har följt samma ordning som tidigare år. Alla de som är i tjänst när vaccinering erbjuds får sitt vaccin på arbetstid. De som arbetar kväll och natt har fått ta vaccinet på arbetsgivarens bekostnad men på sin fritid. Antal kvälls- och nattpersonal är ca 60.

Nu när vaccinering ska gå vidare till andra yrkesgrupper som inte tidigare berörts av säsongsinfluensavaccination och därmed den ordningen som har följts, uppstår en del frågor för Östhammars kommun som arbetsgivare att ta ställning.

Vad gäller vaccinering på arbetstid eller på fritid innehåller ställningstagandet flera aspekter:

- Kostnader, direkta och indirekta
- Frånvaro och bemanning
- Administration av frånvaro resp. ersättning
- Konsekvenser vid fall av att medarbetaren får biverkningar av vaccinet

Vaccinering på betald schemalagd arbetstid, på betald arbetstid eller på fritid

Vaccinering på betald schemalagd arbetstid innebär inte en direkt ökad kostnad för arbetsgivaren, men dock en indirekt ökad kostnad i form av produktionsbortfall när frånvaro uppstår. I verksamheter där frånvaron behöver ersättas med en vikarie innebär vaccinering på schemalagd arbetstid även en vikariekostnad.

Kommunstyrelsens personalutskott

Vaccinering kan också ske på betald, men inte schemalagd arbetstid, vilket innebär att medarbetaren rapporterar in den överenskomna tiden (tex 1 timme) som arbetad tid i lönesystemet och får betalt för den tiden. Merkostnaden för arbetsgivaren är vad den timmen kostar. Lönesystemet hanterar dock den inrapporterade tiden som vilken som helst tid och kan inte bortse ifrån vad tiden använts till. Alltså uppstår konsekvenser i tex de fall där den timmen räknas som mertid, övertid, fyllnadstid eller om vaccinering sker under OB-tid, om dygnsvilan inte uppnås osv. Konsekvensen är att ersättningen blir väldigt olika från fall till fall samt kräver att chefen får kännedom om när medarbetaren tagit vaccinet, vilket kan diskuteras ur integritetsperspektiv.

Att hantera tiden på annat sätt kräver manuell hantering med mycket omfattande administrationskostnad som följd och kan inte heller rekommenderas.

I de fall där medarbetaren utan större tidsåtgång kan erhålla vaccinet, tex genom vaccinering på arbetsplatsen, uppstår inga större problem. Övriga fall kan få ovan beskrivna konsekvenser. Sammanfattningsvis kan man säga att det är i alla dessa övriga fall både administrativt och integritetsmässigt utmanande att ge medarbetare ersättning för tiden som används för vaccinering.

Resor till och från vaccinering

Region Uppsala ersätter för resor till och från vaccinering enligt särskild egen regelverk. Östhammars kommun behöver inte ta ställning i frågan.

Biverkningar

När vaccinet tas på arbetstid kan eventuella biverkningar komma att betraktas som arbetsskada. Tas vaccinet på fritiden är det inte fallet. Konsekvenserna är i dagsläget inte förutsägbara.

Ärendets behandling

Personalutskottet beslutade 2021-02-16 § 8, att ge förvaltningen i uppdrag att ta fram ett förslag till beslut som syftar till att all personal får ta vaccin mot covid-19 på arbetstid. Beslutet ska gälla under 2021. Ärendet återupptas på nästa personalutskott 2021-03-23.

Dagens sammanträde**Muntlig föredragning**

HR-chef Pauliina Lundberg föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

HR-chef Pauliina Lundberg

Dnr KS-2021-10

§ 14. Information från kommunförvaltningen**Beslut**

Personalutskottet tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Information i aktuella frågor från kommunförvaltningen.

Dagens sammanträde**Muntlig föredragning**

HR-chef Pauliina Lundberg informerar om att en första chefsdialog med samtliga chefer i kommunen har genomförts, att årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete pågår och om samarbete med sunt arbetsliv.

Dnr KS-2021-159

§ 15. Yttrande om promemoria om statsbidrag för att förbättra arbetssituationen för anställda inom vård och äldreomsorg

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att Östhammars kommun inte yttrar sig över remissen.

Ärendebeskrivning

I denna promemoria föreslås att ett statsbidrag införs i syfte att förbättra arbetssituationen för anställda inom vård och äldreomsorg. Bidraget möjliggör för regionerna och kommunerna att finansiera projekt som syftar till att utprova nya eller vidareutveckla befintliga arbetsmetoder, arbetssätt eller arbetstidsmodeller, inklusive arbets-tidsförkortning. Insatserna bör vara anpassade till de behov som är identifierade för en viss arbetsplats.

Förslaget att inte yttra oss över remissen grundar sig i att vi kan ta ställning till om bidragen söks i senare skede. Socialnämndens ordförande står bakom förslag till beslut.

Remissvaren ska ha kommit in till Socialdepartementet senast den 31 mars 2021.

Beslutsunderlag

Promemoria via [Regeringens webbplats](#)

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

Kommunsekreterare Rebecka Modin föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Socialdepartementet s.remissvar@regeringskansliet.se och med kopia till s.sof@regeringskansliet.se märkt diarienummer S2021/02252 och remissinstansens namn i ämnesraden på e-postmeddelandet