

§ 325

Gemensam inriktning om vaccination mot covid-19 och andra aktiva åtgärder för medarbetare

KSN-2021-02796

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. **att** anta det kommungemensamma ställningstagandet som innebär att vi som arbetsgivare förväntar oss att alla medarbetare som kan är vaccinerade mot Covid-19,
2. **att** medarbetare som arbetar brukarnära inom våra vård- och omsorgsverksamheter ska vara vaccinerade mot Covid-19,
3. **att** anta principer och inriktning för att, inom ramen för grundlagsskyddet, underlätta och möjliggöra för den som är ovaccinerad eller icke fullvaccinerad att hålla avstånd till andra medarbetare och brukare.

Sammanfattning

Som arbetsgivare har Uppsala kommun ett ansvar för en trygg och säker arbetsmiljö för våra medarbetare. Som kommun har vi också ett ansvar att brukare inom våra vård- och omsorgsverksamheter inte utsätts för smittrisk.

Som arbetsgivare bör vi anta att det i varje sammanhang finns ovaccinerade eller icke fullvaccinerade medarbetare. Att inte vaccinera sig medför ett individuellt ansvar att på andra sätt bidra till att skydda sig själv och sin omgivning, något vi som arbetsgivare ska underlätta.

Generellt och i alla sammanhang gäller att den som är ovaccinerad ska hålla avstånd till alla andra. I brukarnära verksamheter inom vård- och omsorg har Uppsala kommun ett ansvar gentemot brukaren att tillhandahålla en säker miljö. Därför åligger det Uppsala kommun som arbetsgivare att säkerställa att ovaccinerade eller icke fullvaccinerade medarbetare inte kommer i nära kontakt med brukare.

Som arbetsgivare behöver vi därför vidta en rad åtgärder. Syftet är att värna säkerheten för våra brukare och smittskyddet men också att säkra en god och säker arbetsmiljö för alla anställda. Intresseavvägningar som behöver göras av varje ansvarig

Kommunstyrelsens arbetsutskott
Protokollsutdrag

Datum:
2021-10-19

chef omfattar smittskyddsåtgärder, medarbetarens integritet och ansvarig chefs
möjlighet att bemanna verksamheten.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 14 oktober 2021
- Bilaga 1, PM om vaccination mot Covid-19 och aktiva åtgärder.

Yrkande

Jonas Segersam (KD) och Erik Pelling (S) yrkar bifall till föreliggande förslag.

Beslutsgång

Ordförande ställer föreliggande förslag mot avslag och finner att arbetsutskottet
bifaller detsamma.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till Kommunstyrelsen

Datum:
2021-10-14

Diarienummer:
KSN-2021-02796

Handläggare:
Anna Lind

Gemensam inriktning om vaccination mot covid-19 och andra aktiva åtgärder för medarbetare

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** anta det kommungemensamma ställningstagandet som innebär att vi som arbetsgivare förväntar oss att alla medarbetare som kan är vaccinerade mot Covid-19,
2. **att** medarbetare som arbetar brukarnära inom våra vård- och omsorgsverksamheter ska vara vaccinerade mot Covid-19,
3. **att** anta principer och inriktning för att, inom ramen för grundlagsskyddet, underlätta och möjliggöra för den som är ovaccinerad eller icke fullvaccinerad att hålla avstånd till andra medarbetare och brukare.

Ärendet

Som arbetsgivare har Uppsala kommun ett ansvar för en trygg och säker arbetsmiljö för våra medarbetare. Som kommun har vi också ett ansvar att brukare inom våra vård- och omsorgsverksamheter inte utsätts för smittrisk.

Som arbetsgivare bör vi anta att det i varje sammanhang finns ovaccinerade eller icke fullvaccinerade medarbetare. Att inte vaccinera sig medför ett individuellt ansvar att på andra sätt bidra till att skydda sig själv och sin omgivning, något vi som arbetsgivare ska underlätta.

Generellt och i alla sammanhang gäller att den som är ovaccinerad ska hålla avstånd till alla andra. I brukarnära verksamheter inom vård- och omsorg har Uppsala kommun ett ansvar gentemot brukaren att tillhandahålla en säker miljö. Därför åligger det Uppsala kommun som arbetsgivare att säkerställa att ovaccinerade eller icke fullvaccinerade medarbetare inte kommer i nära kontakt med brukare.

Som arbetsgivare behöver vi därför vidta en rad åtgärder. Syftet är att värna säkerheten för våra brukare och smittskyddet men också att säkra en god och säker arbetsmiljö för alla anställda. Intresseavvägningar som behöver göras av varje ansvarig chef omfattar smittskyddsåtgärder, medarbetarens integritet och ansvarig chefs möjlighet att bemanna verksamheten.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Ärendet har inga konsekvenser sett ur perspektiven för barn, näringsliv eller jämställdhet.

Föredragning

I enlighet med ärendets **bilaga 1** kan Uppsala kommun som arbetsgivare vidta följande åtgärder:

1. Vid behov besluta om förflyttning av icke fullvaccinerade medarbetare så att de kan utföra arbetsuppgifter och moment som inte innebär direktkontakt med brukare.
2. Vara tydliga med vår inriktning när vi nyanställer och kräva att medarbetare som anställs inom brukarnära vård- och omsorgsverksamheter är vaccinerade mot Covid-19.
3. Våga fråga och agera utifrån den kunskap vi får så att både arbetsmiljö och verksamhet är trygg och säker för alla.
4. Möjliggöra och underlätta för vaccination under arbetstid.
5. Uppmana icke fullvaccinerade medarbetare som arbetat på distans under pandemin att fortsätta arbeta hemifrån och delta på möten digitalt.
6. Möjliggöra för och uppmana ovaccinerade och icke fullvaccinerade att fortsatt hålla avstånd till andra personer.
7. Vid behov besluta om restriktioner som gäller gemensamma utrymmen i verksamheter där arbetet måste utföras på plats.

En kommun av Uppsalas storlek, med sin diversering av verksamheter och arbetssätt, behöver kunna förlita sig på ett gemensamt förhållningssätt. Det är dock viktigt att varje förvaltning anpassar sina åtgärder till verksamhetens förutsättningar och behov samt att varje chef och medarbetare i organisationen bidrar genom att ta sitt ansvar.

Åtgärderna kan inte införas generellt och tillämpas i alla situationer. Varje verksamhet avgör vilka åtgärder som är befogade att använda i respektive situation. I varje enskilt fall ska en intresseavvägning göras mellan de intressen som står emot varandra. Åtgärder som kan vidtas utan att grundlagsskyddet kränks ska vidtas i situationer som kräver det.

Vaccination är det bästa sättet att undvika allvarlig sjukdom och begränsa spridningen av Covid-19. En hög vaccinationstäckning är den viktigaste förutsättningen för att samhället ska kunna återgå till ett normalläge och uppmaningen till alla att anta vaccinationserbjudandet kvarstår.

Under pandemin har Uppsala kommun arbetat med att begränsa smittspridningen. Det har inneburit att chefer och medarbetare har tagit ansvar för sin egen och andras hälsa och arbetsmiljö genom att hålla avstånd, stanna hemma vid symtom och arbeta hemifrån där så varit möjligt. Sedan vaccineringen påbörjades under sommaren/hösten 2021 har smittspridningen sakta minskat. Den 29 september 2021 hävde Folkhälsomyndigheten alla restriktioner för fullvaccinerade personer. Däremot

ligger de allmänna råden om att hålla avstånd kvar för personer som ännu inte är fullvaccinerade.

De nya allmänna råden innebär att vuxna personer som ännu inte har vaccinerat sig även fortsättningsvis bör hålla avstånd till andra människor när det är möjligt. Det är särskilt viktigt i kontakten med personer i riskgrupp och personer som är 70 år och äldre. Dessa råd gäller inte för personer under 18 år eller för personer som av medicinska skäl rekommenderats att inte vaccinera sig mot Covid-19.

Vaccinationstäckningen ligger fortfarande på en nivå där risk för utbrott av smitta med allvarlig sjukdom till följd inte kan uteslutas. Särskilt allvarligt är ett sådant utbrott bland dem som inte kan vaccineras på grund av medicinska skäl, bland riskgrupper som är vaccinerade och för gravida. Att sträva efter en högre vaccinationstäckning är alltså ett arbete som är nödvändigt för att rädda liv framöver. Vaccination är också det bästa sättet för den enskilda individen att undvika allvarlig sjukdom och död.

Dock kan vi inte tvinga någon att vaccinera sig. Enligt regeringsformens 2 kapitel 6 § är var och en, gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp.

Det är tillåtet att fråga en medarbetare om hen är vaccinerad eller inte. Frågan ska dock ske i enskilda fall på förekommen anledning. Svar får inte dokumenteras. Medarbetaren har ingen skyldighet att svara på frågan om hen är vaccinerad eller inte. Chefer har ett ansvar att agera utifrån den kunskap de har samt göra det som rimligen kan krävas för att arbetsmiljön ska vara säker för alla medarbetare och brukare.

För att hantera situationer där det finns en målkonflikt mellan patientsäkerheten och det kollektiva intresset av smittskyddsåtgärder och den enskilde medarbetarens rätt att slippa påtvingat kroppsligt ingrepp (RF 2:6) behöver vi som arbetsgivare göra bedömningar i varje enskilt fall. Det finns inga generella lösningar som gäller lika för alla situationer.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetstagare medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Detta innebär att samtliga medarbetare i Uppsala kommun har ett ansvar för att bidra till minskad smittspridning och en god arbetsmiljö. Vi ska utgå ifrån att den som valt att inte vaccinera sig i grunden har samma intresse som arbetsgivaren när det gäller att förhindra smittspridning samt att skydda sig själv och andra från risken att bli allvarligt sjuk. Att inte vaccinera sig medför därför ett individuellt ansvar att på andra sätt bidra till att skydda sig själv och sin omgivning.

Som arbetsgivare bör vi genom dialog och lämpliga åtgärder möjliggöra för ovaccinerade och icke fullvaccinerade att kunna följa de allmänna råden om att fortsatt hålla avstånd. Detta kommer innebära inskränkningar i den fria rätten att röra sig på arbetsplatsen. Det ankommer på respektive förvaltning och bolag att finna arbetssätt och metoder som innebär att de medarbetare som inte är fullvaccinerade håller avstånd.

Genom dialog med medarbetarna bör vi även möjliggöra och underlätta vaccination. Därför kommer rätten att vaccinera sig under arbetstid att finnas kvar. Det är dock viktigt att komma ihåg att grundlagsskyddet i regeringsformen omfattar förbud mot hot och tvång.

Förflyttning kan användas som en åtgärd i individuella fall när skäl finns. Det handlar om situationer där en intresseavvägning har gjorts mellan arbetstagarens intresse av integritetsskydd (RF 2:6) kontra risken för smitta. Beslut om förflyttning kan komma till stånd som en naturlig lösning genom dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.

När vi nyanställer är vi tydliga med att medarbetare som ska arbeta inom vård- och omsorgsverksamhet ska vara vaccinerade.

De åtgärder som vi i dagsläget har att använda oss kan inte införas generellt och tillämpas i alla situationer. Varje verksamhet avgör vilka åtgärder som är befogade att använda i respektive situation. I varje enskilt fall ska en intresseavvägning göras mellan de intressen som står emot varandra.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt i detta ärende.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 14 oktober 2021
- Bilaga 1, PM om vaccination mot Covid-19 och aktiva åtgärder.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Biträdande stadsdirektör

Kommunledningskontoret
PM

Datum
Oktober 2021

Diarienummer
KSN-2021-02796

Handläggare
Anna Lind, förhandlingschef

Gemensam inriktning i Uppsala kommun

Vaccination mot Covid-19 och aktiva åtgärder

Vaccination är det bästa sättet att undvika allvarlig sjukdom och begränsa spridningen av Covid-19. En hög vaccinationstäckning är den viktigaste förutsättningen för att samhället ska kunna återgå till ett normalläge och uppmaningen till alla att anta vaccinationserbjudandet kvarstår.

Den här gemensamma inriktningen gällande vaccination och åtgärder har tagits fram med anledning av Folkhälsomyndighetens nya allmänna råd som riktar sig till vuxna som ännu inte är vaccinerade.

En kommun av Uppsalas storlek, med sin diversering av verksamheter och arbetsätt, behöver kunna förlita sig på ett gemensamt förhållningssätt. Det är dock viktigt att varje förvaltning anpassar sina åtgärder till verksamhetens förutsättningar och behov samt att varje chef och medarbetare i organisationen bidrar genom att ta sitt ansvar.

I Uppsala kommun värnar vi varandras hälsa och arbetsmiljö. I de fall det är nödvändigt tillämpar vi åtgärder i syfte att värna säkerheten för våra brukare och smittskyddet men också för att säkra en god och säker arbetsmiljö för alla anställda.

Det innebär att vi som arbetsgivare kan vidta följande åtgärder:

1. Vid behov besluta om förflyttning av icke fullvaccinerade medarbetare så att de kan utföra arbetsuppgifter och moment som inte innebär direktkontakt med brukare.
2. Vara tydliga med vår inriktning när vi nyanställer och kräva att medarbetare som anställs inom brukarnära vård- och omsorgsverksamheter är vaccinerade mot Covid-19.
3. Våga fråga och agera utifrån den kunskap vi får så att både arbetsmiljö och verksamhet är trygg och säker för alla.
4. Möjliggöra och underlätta för vaccination under arbetstid.
5. Uppmana icke fullvaccinerade medarbetare som arbetat på distans under pandemin att fortsätta arbeta hemifrån och delta på möten digitalt.
6. Möjliggöra för och uppmana ovaccinerade och icke fullvaccinerade att fortsatt hålla avstånd till andra personer.

7. Vid behov besluta om restriktioner som gäller gemensamma utrymmen i verksamheter där arbetet måste utföras på plats.

Åtgärderna kan inte införas generellt och tillämpas i alla situationer. Varje verksamhet avgör vilka åtgärder som är befogade att använda i respektive situation. I varje enskilt fall ska en intresseavvägning göras mellan de intressen som står emot varandra. Åtgärder som kan vidtas utan att grundlagsskyddet kränks ska vidtas i situationer som kräver det.

Vad innebär Folkhälsomyndighetens nya allmänna råd?

De nya allmänna råden, som började gälla efter den 29 september 2021, innebär att vuxna personer som ännu inte har vaccinerat sig även fortsättningsvis bör hålla avstånd till andra människor när det är möjligt. Det är särskilt viktigt i kontakten med personer i riskgrupp och personer som är 70 år och äldre. Dessa råd gäller inte för personer under 18 år eller för personer som av medicinska skäl rekommenderats att inte vaccinera sig mot Covid-19.

Folkhälsomyndighetens strategi antas leda till att fler väljer att vaccinera sig eftersom det blir begränsande att röra sig i samhället, på arbetsplatser och i andra sammanhang där andra människor finns. Man lägger ett stort ansvar på individen själv vad gäller efterlevnaden av restriktionerna.

Medarbetarens ansvar

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetstagare medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Detta innebär att samtliga medarbetare i Uppsala kommun har ett ansvar för att bidra till minskad smittspridning och en god arbetsmiljö.

Vi ska utgå ifrån att den som valt att inte vaccinera sig i grunden har samma intresse som arbetsgivaren när det gäller att förhindra smittspridning samt att skydda sig själv och andra från risken att bli allvarligt sjuk. Att inte vaccinera sig medför därför ett individuellt ansvar att på andra sätt bidra till att skydda sig själv och sin omgivning.

På samma sätt som den som är vaccinerad ska respektera det val den ovaccinerade gjort gäller det omvända. Att respektera varandras olika åsikter och val är en viktig förutsättning för att upprätthålla en god arbetsmiljö för alla.

Vad kan vi som arbetsgivare göra?

I Uppsala kommun värnar vi varandras hälsa och arbetsmiljö. Vi kan dock formellt inte kräva att våra medarbetare är vaccinerade.

Som arbetsgivare bör vi genom dialog och lämpliga åtgärder möjliggöra för ovaccinerade och icke fullvaccinerade att kunna följa de allmänna råden om att fortsatt hålla avstånd. Detta kommer innebära inskränkningar i den fria rätten att röra sig på arbetsplatsen. Det ankommer på respektive förvaltning och bolag att finna

arbetssätt och metoder som innebär att de medarbetare som inte är fullvaccinerade håller avstånd.

Till exempel kan de enheter som arbetat hemifrån under pandemin uppmana medarbetare som valt att inte vaccinera sig att även fortsättningsvis arbeta hemifrån och inte delta vid fysiska möten så länge de inte är fullvaccinerade. Inom verksamheter där arbetet måste utföras på plats kan restriktioner beslutas som gäller gemensamma utrymmen och så vidare.

Att vaccinera sig är en effektiv åtgärd för att minska smittspridningen och bidra till en ökad vaccinationstäckningen i samhället. Genom dialog med medarbetarna bör Uppsala kommun som arbetsgivare därför möjliggöra och underlätta vaccination. Därför kommer rätten att vaccinera sig under arbetstid att finnas kvar. Det är dock viktigt att komma ihåg att grundlagsskyddet i regeringsformen omfattar förbud mot hot och tvång. Som arbetsgivare kan vi även möjliggöra för de medarbetare som är vårdnadshavare att följa med sina barn för vaccination på arbetstid.

Vad säger lagen?

Enligt regeringsformens 2 kapitel 6 § är var och en, gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp. För arbetstagare inom offentlig sektor gäller detta med dubbel verkan, eftersom den offentliga arbetsgivaren också är det allmänna.

Detta innebär att vi inte kan tvinga någon att vaccinera sig, varken som arbetsgivare eller stat. Därmed inte sagt att konsekvenserna av att var och en själv har rätt att välja inte kan mötas. Att inte vaccinera sig medför ett individuellt ansvar att på andra sätt bidra till att skydda sin omgivning.

För att hantera situationer där det finns en målkonflikt mellan patientsäkerheten och det kollektiva intresset av smittskyddsåtgärder och den enskilde medarbetarens rätt att slippa påtvingat kroppsligt ingrepp (RF 2:6) behöver vi som arbetsgivare göra bedömningar i varje enskilt fall. Det finns inga generella lösningar som gäller lika för alla situationer.

Aktiva åtgärder

De åtgärder som vi i dagsläget har att använda oss kan inte införas generellt och tillämpas i alla situationer. Varje verksamhet avgör vilka åtgärder som är befogade att använda i respektive situation. I varje enskilt fall ska en intresseavvägning göras mellan de intressen som står emot varandra.

Syftet med åtgärder som vidtas är att värna säkerheten för våra brukare och smittskyddet men också att säkra en god och säker arbetsmiljö för alla anställda. Intresseavvägningar som behöver göras av varje ansvarig chef omfattar smittskyddsåtgärder, medarbetarens integritet och ansvarig chefs möjlighet att bemanna verksamheten.

Medarbetare som rekommenderas att inte vaccinera sig på grund av medicinska skäl har rätt till anpassningar av arbetsmiljön för att kunna skydda sig själva och andra. Medarbetare som har möjlighet att ta vaccin men inte vill har inte rätt att begära

anpassningar för egen del. Däremot skyddas både medarbetaren och hens omgivning av de alternativa åtgärder som kan vidtas i verksamheten och som listas nedan.

Våga fråga

Det är tillåtet att fråga en medarbetare om hen är vaccinerad eller inte. Frågan ska dock ske i enskilda fall på förekommen anledning. Det gäller dock att vara vaksam på att dialogen som förs med medarbetaren inte får tolkas som försök till tvång eller påtryckning. Vi ska alltså inte använda oss av metoder som innebär att alla medarbetare förväntas svara på denna fråga.

Medarbetaren har ingen skyldighet att svara på frågan om hen är vaccinerad eller inte. Om medarbetaren väljer att svara ska vi utgå från svaret är sanningsenligt och att vi kan agera utifrån det. Svaret får inte dokumenteras.

Chefer har ett ansvar att agera utifrån den kunskap de har samt göra det som rimligen kan krävas för att arbetsmiljön ska vara säker för alla medarbetare och brukare. Hur respektive chef sedan behöver agera ser olika ut beroende på vilken typ av verksamhet det handlar om.

Arbeta hemifrån

Ovaccinerade medarbetare som under tiden med restriktioner har arbetat hemifrån bör uppmanas att fortsätta med det tills vidare. I dessa fall utgår intresseavvägningen från det ingrepp detta innebär i den ovaccinerades integritet kontra det allmänna intresset av ett kollektivt ansvar för att begränsa smittspridningen.

Att chef kan uppleva det som utmanande att ha en eller ett par medarbetare som arbetar på distans när resten är på plats ska inte ingå i intresseavvägningen. Medarbetarens prestation under tiden i hemarbete är inte heller något som ska ingå i intresseavvägningen.

Att uppmana medarbetare som talat om att hen är ovaccinerad att hålla avstånd, till exempel genom att fortsätta arbeta hemifrån och inte delta vid fysiska möten är inte att utöva påtryckningar eller kränkande särbehandling.

Digitala möten och länk i alla mötesbokningar

Medarbetare som arbetar inom verksamheter där man träffar brukare i andra roller än rent vårdande, till exempel inom socialtjänsten, bör ges möjlighet att arbeta med digitala möten. Kommunen har under pandemin implementerat system för säkra möten, något som kan användas i så stor utsträckning som möjligt.

På interna möten ska alla deltagare ges möjlighet att delta digitalt, oavsett om man är vaccinerad eller inte. Därför ska alla mötesbokningar innehålla en digital länk. Den som bjuder in till mötet uppmanas att lägga in följande text i bokningen: *Om du har symptom, ännu inte hunnit vaccinera dig eller av andra orsaker vill delta på distans finns länk för digitalt deltagande.*

Förflyttning

Förflyttning kan användas som en åtgärd i individuella fall om det finns vägande skäl. Det handlar om situationer där en intresseavvägning har gjorts mellan arbetstagarens

intresse av integritetsskydd (RF 2:6) kontra annat intresse av skydd mot sjukdom och smitta.

Rätten att besluta om förflyttning omfattar rätten att, inom befintlig arbetskyldighet, begära att medarbetaren utför andra arbetsuppgifter än hen tidigare har gjort. Det kan också innebära förflyttning till annan arbetsplats eller att arbetsuppgifterna fördelas om.

Beslut om förflyttning kan komma till stånd som en naturlig lösning genom dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare där medarbetare som valt att inte vaccinera sig tar sitt ansvar och förstår att hen inte är lämplig att utföra vissa arbetsuppgifter.

Alternativt kan det handla om en tvångsåtgärd inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Om förflyttningen är en tvångsåtgärd ställs helt andra krav på intresseavvägningen som föregår beslutet än om medarbetaren själv vill bli förflyttad.

Avstängning

Det finns inga grunder för avstängning.

Vid nyanställning

I samband med nyanställning kan Uppsala kommun som arbetsgivare ställa krav som är relevanta i sammanhanget och inte innebär diskriminering. Rätten att förbli ovaccinerad skyddas inte av diskrimineringslagen. Om det inte finns skäl för att vara vaccinerad i en viss tjänst kan ett krav på vaccination bedömas som en otillbörlig påtryckning och utgöra en kränkning av grundlagsskyddad rättighet.

Arbetsgivaren väljer vem man ska anställa så länge det inte innebär diskriminering. Vaccinationsmotstånd är inte en diskrimineringsgrund. Däremot kan det vara diskriminerande mot den som av medicinska skäl är ovaccinerad.

Inom kommunens vård- och omsorgsverksamheter eller i övrig verksamhet där arbetsgivaren efter intresseavvägning bedömer att medarbetare som är ovaccinerade inte ska befinna sig kan vi ställa krav på att vaccination. Detta är något som kan framgå när vi annonserar.

Förslag på annonstext för vård- och omsorgsverksamhet: *I Uppsala kommun värnar vi om varandras hälsa och arbetsmiljö. För att få arbeta brukarna inom våra olika vård- och omsorgsverksamheter ska du vara vaccinerad mot Covid-19.*

Förslag på generell annonstext som synliggör arbetsgivarens förhållningssätt: *I Uppsala kommun värnar vi om varandras hälsa och arbetsmiljö. Vi förväntar oss därför att du är vaccinerad mot Covid-19.*