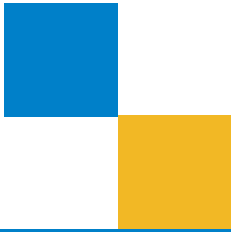




Ystads kommun



# Pandemiplan

Övergripande plan vid pandemi för Ystads kommun

## Aktiverande - Vad vi vill uppnå

### Program

Är vägledande och beskriver önskvärd utveckling av verksamheten.

### Strategi

Utgör grund för prioritering och beskriver hur kommunen ska uppnå uppsatta mål inom ett område.

### Plan

Konkreta mål och åtgärder och svarar på vad, vem, när och hur.

## Normerande - hur vi ska tänka och göra

### Förhållningssätt

Vägleder och klargör Ystads kommuns övergripande syn och inställning till något.

### Riktlinje

Säkerställer ett korrekt agerande och god kvalitet vid handläggning och utförande.

### Rutin

Anger hur en fråga ska hanteras eller hur ett uppdrag ska verkställas.

## Övrig dokumentinformation

<b>Medverkande</b>	Medicinskt ansvarig sjuksköterska
<b>Dokumentet gäller för</b>	Alla nämnder i Ystads kommun
<b>Gäller fr o m – t o m</b>	2023-09-27
<b>Fastställd av</b>	Kommunstyrelsen
<b>För revidering ansvarar</b>	Kommundirektör
<b>Ärendenummer</b>	Ks 2023/95
<b>Ansvarig för uppdatering</b>	Kommundirektör

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Syfte .....	4
Principer vid kris .....	4
Kommunens ansvar utifrån lagstiftning.....	5
<b>Ansvarsområden vid pandemi</b> .....	<b>6</b>
Folkhälsomyndigheten .....	6
Socialstyrelsen.....	6
Läkemedelsverket .....	7
Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).....	7
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB).....	7
Arbetsmiljöverket .....	7
Länsstyrelser .....	7
Regioner/aktörer som bedriver hälso- och sjukvård .....	8
Smittskyddsläkaren .....	8
Kommuner .....	8
Inom Ystads kommun .....	9
<b>Hantering av en pandemi</b> .....	<b>9</b>
Prioritering av samhällsviktiga funktioner .....	10
Åtgärder under pandemins olika nivåer .....	10
Samverkan.....	13
Kommunikation.....	13
Personalförsörjning .....	14
Skyddsutrustning.....	17
Frågor kopplade till arbetsgivaransvaret .....	18

## Inledning

Definition på pandemi

Sverige, liksom i stort sett hela världen, håller på och tar sig ur pandemin Covid-19. Hur allvarliga efterdyningarna blir är ännu okänt, det är dock en erfarenhet från tidigare pandemier att de inte slutar tvärt utan att de kommer tillbaka i vågor av olika intensitet.

Pandemin som kris är speciell eftersom den drabbar en stor del av landet och världen samtidigt. Under andra typer av kriser kan andra kommuner/regioner/länder gå in och erbjuda resurser till den som är drabbad men vid pandemi är de flesta drabbade. Varje kommun måste klara ut sina uppdrag själv.

Ystads kommun har tagit fram denna övergripande plan för hur en pandemi ska hanteras för att ge stöd till förvaltningar och bolag. Mycket under en kris är oförutsett och måste lösas i stunden men annat får bättre lösningar om det finns en planering och struktur innan krisen är ett faktum. Varje förvaltning och bolag ansvarar för att ta fram sina egna planer inför kriser.

## Syfte

Denna plan syftar till att:

- Tydliggöra vilka förberedande åtgärder som ska vara vidtagna för att minimera de negativa effekter som kan följa av en pandemi
- Fungera som stöd under en kris för vilka beslut och åtaganden som behöver hanteras
- Klargöra ansvarsförhållanden inom kommunen och vilket ansvar andra myndigheter har.

## Principer vid kris

I Ystads kommuns krisledningsplan refereras till Sveriges övergripande principer vid krishantering, vilka är följande:

1. **Ansvarsprincipen** innebär att den som har ansvar för en verksamhet under normala förhållanden ska ha motsvarande ansvar under kris- och krigssituationer.
2. **Likhetsprincipen** innebär att en verksamhetsorganisation och lokalisering så långt som möjligt ska överensstämma i fred, kris och krig.

3. **Närhetsprincipen** innebär att kriser ska hanteras på lägsta möjliga nivå i samhället av de närmast berörda.

Kommunstyrelsen har en krisledning som kan aktiveras för att stödja berörda förvaltningar och bolag men ansvaret för hantering av krisen innehas av den förvaltning som normalt sköter uppdraget.

## **Kommunens ansvar utifrån lagstiftning**

Kommunen har utifrån socialtjänstlagen ett ansvar för att alla enskilda inom kommunens gränser får det stöd och den hjälp som de behöver.

Kommunen har enligt lag (2006:544) om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap ett geografiskt områdesansvar vilket innebär att den ska:

- verka för att olika aktörer, bland annat de som bedriver samhällsviktig verksamhet, inom kommunens geografiska område får möjlighet att samverka i syfte att uppnå samordning av förberedelser inför hantering av extraordinära händelser
- de krishanteringsåtgärder som vidtas av olika aktörer under en sådan händelse samordnas
- informationen till allmänheten under sådana förhållanden samordnas.

Den kommunala hälso- och sjukvården är skyldig enligt Smittskyddslagen (2004:168) att samverka med regionen och andra kommuner med flera, för att förebygga och begränsa utbrott eller spridning av smittsamma sjukdomar.

## Ansvarsområden vid pandemi

I Sverige ansvarar flera olika myndigheter på nationell, regional och lokal nivå för att gemensamt förebygga och hantera smittspridning av sjukdomar. Samverkan måste ske för att dela information, koordinera åtgärder och samordna kommunikation till allmänheten. Nedanstående fördelning av ansvar för olika myndigheter finns formulerad av Folkhälsomyndigheten<sup>1</sup>.

### Folkhälsomyndigheten

- Samordnar pandemiberedskapen på nationell nivå.
- Ger stöd till planeringen på regional och lokal nivå, där det operativa arbetet bedrivs.
- Samordnar framtagandet av vaccinationsstrategi.
- Avropar och distribuerar vaccin och beredskapsläkemedel.
- Ansvarar för de nationella beredskapslagren av beredskapsläkemedel.
- Ansvarar för framtagandet av rekommendationer för användning av beredskapsläkemedel.
- Samordnar kommunikationsinsatser för vaccination.
- Är internationell kontaktpunkt.
- Övervakar pandemins utveckling.
- Bedriver och utvecklar laboratoriediagnostik för detektion, typning och resistensbestämning av pandemisk influensa.
- Samordnar smittskyddet i Sverige.
- Samkallar Nationella pandemigruppen (representanter från Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Läkemedelsverket, Arbetsmiljöverket, Sveriges Kommuner och Regioner samt länsstyrelserna).

### Socialstyrelsen

- Är nationell kunskapsmyndighet för hälso- och sjukvård och socialtjänst. Samordnar regionernas och kommunernas krisberedskap inom hälso- och sjukvård och socialtjänst.
- Utfärdar föreskrifter om ordination och praktisk hantering av läkemedel inom hälso- och sjukvården inklusive vaccinationsverksamhet.
- Förser andra myndigheter med data för utvärdering av effekt och säkerhet av läkemedel genom exempelvis data från dödsorsaks-, patient- och läkemedelsregistret.

---

<sup>1</sup> Folkhälsomyndigheten, 2019, "Pandemiberedskap, Hur vi förbereder oss – ett kunskapsunderlag", s 10-12

## Läkemedelsverket

- Godkänner pandemivaccin.
- Tar fram rekommendationer för läkemedelsbehandling.
- Möjliggör licensförskrivning av pandemivaccin och andra nödvändiga läkemedel vid behov och ansvarar för frisläppning av pandemivaccin i Sverige.
- Följer upp effekt och säkerhet av beredskapsläkemedel inklusive vaccin.
- Värderar risk- och nytta av läkemedel inklusive vaccin.

## Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)

- Stödjer, vid behov, regioner och kommuner vid upphandlingar av transporter av vaccin.
- Stödjer regioner och kommuner vid samordningsbehov och upprättar kommunikationskanaler.

## Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)

- Stödjer nationell samordning mellan aktörer vid pandemi.
- Bevakar och bedömer konsekvenser av en pandemi för samhället och samhällsviktiga verksamheter.
- Stödjer centrala myndigheters, länsstyrelser, regioners och kommuners arbete med att identifiera samhällsviktiga verksamheter.

## Arbetsmiljöverket

- Ansvarar för föreskrifter för biologiskt agens och smittämnen i arbetsmiljön och har tillsynsansvar när det gäller mikrobiologiska arbetsmiljörisker.

## Länsstyrelser

- Har samordningsansvaret för den regionala krisberedskapen.
- Följer upp kommunernas beredskapsförmåga.
- Analyserar och sammanställer en regional lägesbild.

- Identifierar samhällsviktiga verksamheter inom sitt geografiska ansvarsområde.

## **Regioner/aktörer som bedriver hälso- och sjukvård**

- Vårdar sjuka.
- Genomför vaccination.
- Ger förebyggande råd till allmänheten.
- Rapporterar beläggning, personalfrånvaro och IVA-vårdade för influensa
- Utför diagnostik samt rapporterar fall.
- Planerar för utökad hemsjukvård och hembesök.
- Ansvarar för inköp och distribution av läkemedel.
- Ansvarar för att ta emot och distribuera beredskapsläkemedel.
- Återrapporterar vaccinationer och förbrukning av antiviraler till Folkhälsomyndigheten.
- Ansvarar för omhändertagandet av döda.

## **Smittskyddsläkaren**

- Samverkar med beredskapsansvariga inom regioner.
- Har ett samlat ansvar för smittskyddsarbetet inom sin region. Ska planera, organisera, leda och verka för ett effektivt, samordnat och likformigt smittskydd.
- Ansvarar för regional övervakning och återrapportering av epidemin till regioner, Folkhälsomyndigheten och andra berörda myndigheter.
- Planerar och fördelar vaccin och andra läkemedel.
- Tar fram pandemiplan.
- Deltar i förberedande arbete inför beslut om avrop av vaccin.
- Kommunicerar lokalt med såväl hälso- och sjukvården som invånarna.

## **Kommuner**

- Är en samverkande länk mellan regionala och lokala aktörer.
- Genomför åtgärder för att öka förmågan att bedriva samhällsviktig verksamhet och hantera extraordinära händelser.
- Ger aktörer som bedriver samhällsviktig verksamhet inom kommunens geografiska område möjlighet att samverka.
- Ska vid en extraordinär händelse kunna stå värd för en inriktnings- och samordningsfunktion, ta initiativ till att en samlad lägesbild tas fram samt verkar för att information till allmänheten samordnas.



## Inom Ystads kommun

- Varje förvaltning ansvarar för att klara sitt vanliga uppdrag vari ingår att varje förvaltning behöver ha en krisplan för personalplanering, skyddsutrustning, möjlighet att isolera personal med mera.
- Varje nämnd är ansvarig för förändringar som kan behöva göras i den kommunala servicen.
- Kommunledningens stödfunktioner ger stöd till förvaltningarna i frågor som berör kommunikation, juridik, personalfrågor och IT.
- Kommunledningsförvaltningen har som uppdrag att stötta verksamheterna och verka för att underlätta för dem att fokusera på samhällsviktig verksamhet och kärnuppdrag.
- Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) utgör kommunens länk till Smittskyddsläkare och Vårdhygien på regional nivå. MAS ger instruktioner till kommunens förvaltningar vad gäller åtgärder för att förhindra smittspridning.
- Central krisledning ansvarar för att omfördela resurser mellan förvaltningar om detta behövs.
- Central krisledning ansvarar för att samordna och nå ut med information till allmänhet och anställda.

## Hantering av en pandemi

Världshälsoorganisationen (WHO) övervakar smittutveckling på jorden och har till uppgift att varna länder vid risk för utbrott av olika smittsamma sjukdomar. Åtgärder för att fördröja pandemins förlopp kommer att initieras från nationellt håll och dessa kan vara medicinska såväl som icke-medicinska. Exempel på det sistnämnda kan handla om åtgärder som isolerar människor från varandra för att förhindra smittspridning.

Insamlingen av information från nationellt håll kommer initialt att vara inriktat på hur smittsamt det nya viruset är, vilka grupper som riskerar att smittas och vilka grupper som riskerar att drabbas av svår sjukdom.

Kommunen behöver tidigt vara med och informera allmänheten genom kommunens kanaler utifrån den information som ges av Region Skåne och nationella myndigheter.

Under en pandemi kan åtgärder behöva vidtas för att skydda befolkningen mot sjukdom och död. De som blivit smittade måste kunna få den vård och det stöd som de behöver. De prioriteringar som kommunen kan behöva göra för att åstadkomma detta behöver kommuniceras ut till medborgarna. Tilliten till

samhällets institutioner byggs till en del upp av tillgången på lättförståelig och konkret information om vad som gäller lokalt.

## Prioritering av samhällsviktiga funktioner

Samhällsviktig verksamhet är en verksamhet som uppfyller minst ett av följande villkor:

- Ett bortfall av eller en svår störning i verksamheten kan ensamt eller tillsammans med motsvarande händelser i andra verksamheter på kort tid leda till att en allvarig kris inträffar i samhället.
- Verksamheten är nödvändig eller mycket väsentlig för att en redan inträffad kris i samhället ska kunna hanteras, så att skadeverkningarna blir så små som möjligt.

Samhällsviktig verksamhet i Ystads kommun är:

- Hälso- och sjukvård, äldreomsorg, stöd till människor med funktionsvariation.
- Samhällsviktig infrastruktur och tjänster; dricksvattenförsörjning, el, värme, Sophantering.
- Hamnen
- Räddningstjänsten
- Delar av skolverksamheten som möjliggör för föräldrar inom samhällsviktig verksamhet att kunna arbeta.

## Åtgärder under pandemins olika nivåer

Nedan beskrivs de olika åtgärder som kommunen behöver ta ställning till under en pandemins olika nivåer; förvarningsfasen, måttlig andel insjuknande och svår andel insjuknande.

### Förvarningsfasen

En pandemi har bekräftats någonstans i världen och Sverige har drabbats av sina första fall.

MAS och säkerhetschef har fått information genom smittskyddsläkaren inom Region Skåne.

Alla förvaltningar och bolag ska omfördela resurser så att de kan arbeta med:

- Omvärldsbevakning

- Uppdatera kris och kontinuitetsplaner
- Inventera förråd och anskaffa skyddsutrustning efter behov

Varje förvaltning och bolag behöver utse en tjänsteperson som kan fungera som kontaktperson inom förvaltningen/bolaget gentemot media/andra förvaltningar/andra aktörer under den kommande krisen. Det underlättar mycket när pandemin väl är ett faktum om alla chefer vet vem de ska hänvisa till i olika frågor. Annars finns en risk att flera olika personer ger sin bild till media eller till andra kommuner och informationen som ges kan bli motstridig.

Central krisledning behöver utse vaccinationssamordnare, om möjligt en för hela kommunen eller om det behövs för olika förvaltningar.

Vaccinationssamordnaren ska få i uppdrag att kunna prioritera vilka personalgrupper som behöver vaccination först och samordna åtgärder tillsammans med primärvården. Det kan även bli aktuellt att samordna åtgärder för att ge antivirala läkemedel. Det är viktigt att kommunen i förväg har kommit fram till vilka som innehar samhällsviktiga uppdrag så att rätt prioritering kan göras.

## **Måttlig andel insjuknande**

MAS för statistik över antalet insjuknande patienter. Personalavdelningen för statistik över antalet insjuknande personal.

Kommunledning bör förhandla med fackliga organisationer om möjlighet för arbetsgivaren att utkräva nödfallsövertid av arbetstagare i den utsträckning som förhållande kräver.

Kommunledningen informerar internt om eventuella behov av att omfördela personal mellan förvaltningar/bolag utifrån de behov som uppstår.

Kommunledningen kontakter frivilligorganisationer för att förbereda eventuellt behov av samarbete.

Förvaltningarna ger ut anvisningar om höjd hygiennivå, hur personalen bör agera och förändra städrutiner utifrån prioritering om att förhindra smittspridning.

Förvaltningar och bolag ska säkerställa bemanning av samhällsviktig verksamhet och jourer samt leveranser av material, livsmedel etc. Det är viktigt att det snabbt görs kontinuitetsplaner över den uppkomna situationen för att säkerställa att det finns personal till samhällsviktiga uppdrag. Därtill behöver också varje förvaltning/bolag inventera sina förråd och fatta beslut om vilka varor de behöver ha i lager/vad som ska köpas in. En viktig lärdom från pandemin 2020 är att skyddsutrustning måste finnas på plats innan pandemin är ett faktum. Skyddsmaterial blir snabbt svår att få tag på eftersom en pandemi drabbar en stor del av världen samtidigt.

Översyn av tillgång på vårdplatser behöver ske och vilka tillgångar som finns till korttidsplatser.

Ta ställning till vilken verksamhet som eventuellt ska stängas ned för att skydda patienter/brukare/klienter/elever/personal och för att förhindra smittspridning som belastar sjukvården. Ansvarig nämnd fattar beslut.

### **Svår andel insjuknande**

I detta läge har en kännbar andel av kommunens anställda insjuknat. Det ställer krav på prioriteringar av verksamhet och åtgärder för att skydda den personal som fortsatt är arbetsför.

Kommunstyrelsens krisledningsstab kan behöva kallas in. De kan fatta beslut om att omfördela personal mellan förvaltningar och bolag utifrån de behov som uppstår.

Vid behov inkalla frivilliga, pensionsavgångna et cetera till verksamheterna.

## Samverkan

Medicinskt ansvarig sjuksköterska samverkar med Smittskydd Skåne och Vårdhygien Skåne inom Regionen. Medicinska anvisningar följs i kommunen utifrån dessa kanaler.

Den kommunala hälso- och sjukvården samverkar med lasarettet i Ystad, sjukhuset i Simrishamn och med primärvården i närområdet för att samordna information och insatser till medborgarna. Samverkanskanaler finns kontinuerligt även när det inte råder kris.

Kommunledningen samverkar med länsstyrelsen om lägesbild, resursbehov i Skåne et cetera.

Kommunledningen, verksamhetschefer och bolag samverkar med motsvarande funktioner i grannkommunerna för att bistå och samordna eventuella behov av resurser.

Kommunen samverkar med räddningstjänst, polis, kustbevakningen och tullverket, migrationsverket utifrån de samverkansformer som finns utarbetade.

Vid en omfattande pandemi kan kommunens samverkan med vissa företag såsom livsmedelsbutiker, SAMHALL, Köpmannaföreningen, begravningsbyråer, bensinbolag, vakt- och bevakningsföretag, åkerier inklusive taxi och buss, avbyttjänster inom lantbruket behöva intensifieras.

## Kommunikation

Under en pandemi kommer den övervägande delen av informationen att komma från nationella myndigheter och från Region Skåne.

Kommunikationsavdelningen och personalavdelningen måste samordna kommunikationen genom kommunens kanaler; det som når medborgaren och anställda ska vara konkret, tydligt och i lagom mängd. Medborgare bör hänvisas till ansvarig myndighet för fördjupad information. Den nationella hemsidan, Krisinformation.se kommer att användas vid pandemi. Det är av stor vikt för tilliten till myndigheterna att inte motstridiga budskap uppstår mellan kommun, region och nationella myndigheter.

Kommunledningen måste i ett tidigt skede samordna och kommunicera ut information till anställda. Det är av stor vikt för tilliten till ledningen för kommunens anställda. Det skapar trygghet i en osäker situation att veta att kommunledningen är ett steg före och har en planering klar.

Medicinsk information till allmänheten om vart sjuka ska vända sig et cetera kommer att ges av Region Skåne.

Region Skåne har ett katastrofmedicinskt råd som kommer att samordna information till allmänhet och media.

Exempel på särskilda hänsynstaganden som kan behöva tas:

- Vissa yrkesgrupper kommer att behöva stöd i form av riktad information om hur deras situation påverkas och vad de kan göra
- Vissa prioriteringar och budskap kan vara svåra att ta till sig, till exempel prioriteringar för vaccinering, läkemedel, nedstängning av verksamhet med mera.
- Hård press på kommunikationsavdelningen och personalavdelningen som kan ha flera sjuka medarbetare. Svårt att hantera en annan kris som inträffar samtidigt i kommunen.
- Det är av vikt att informationen inte upplevs som bristfällig eller motstridig för att förhindra ryktesspridning och mistro.

## Personalförsörjning

Vid en pandemi kan stora delar av den befintliga personalstyrkan bli sjukskriven. Tidsperioden med omfattande personalbortfall kan bli långvarig. Vid en sådan kris är det av stor vikt att kommunledningens personalavdelning tidigt informerar om vad som ska gälla i olika situationer. Enhetschefer ute i verksamheterna måste kunna få stöd i vilka regler som gäller och hur de bör förhålla sig till olika frågor. Det ställer stora krav på en personalavdelning att vara väl förberedda och snabbt kunna tolka information från nationellt håll för att komma fram till vad som ska gälla i den egna kommunen.

All planering och beslut om personalförsörjningsåtgärder fattas inom varje förvaltning. Samverkan ska fortlöpande ske med berörda fackliga organisationer. Information ska lämnas till skyddsombud.

## Riskbedömning

Alla arbetsgivare är skyldiga att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Riskbedömningen ska vara en grund för att rätt skyddsåtgärder vidtas för att undvika att någon blir smittad på arbetet. Riskbedömning görs i

samarbete med fackliga organisationer och skyddsombud för varje arbetsplats. Om det behövs kan kommunens medicinskt ansvariga sjuksköterska konsulteras.

## Anställningsvillkor

I Allmänna bestämmelser (AB) § 6 regleras arbetstagarens allmänna åligganden i anställningen. Det framgår att arbetstagare har skyldighet att utföra arbete som sträcker sig bortom den fastlagda arbetstiden. Arbetstagare har en skyldighet att bland annat vikariera för annan arbetstagare under en begränsad tidsperiod, arbeta övertid och mertid, fullgöra jour och beredskap samt att inom ramen för anställningsavtalet förflyttas till annan arbetsplats. Arbetskyldigheten föreligger för arbetsuppgifter som normalt utförs av den kategori medarbetare som vederbörande tillhör. I en exceptionell situation kan skyldighet föreligga att vikariera inom helt andra arbetsområden än anställningens område. Naturligvis får en medarbetare frivilligt överenskomma med arbetsgivaren om att utföra arbetsuppgifter som ligger utanför arbetskyldigheten.

Respektive chef fattar beslut om att till exempel beordra övertid, jour och beredskap, förflytta medarbetare, arbete på hemmaplan, häva påbörjad semester eller ta in extrapersonal.

## Övertid

Övertid och mertid får tas ut med maximalt 200 timmar under kalenderår. Övertiden får maximalt uppgå till 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad<sup>2</sup>.

Extra övertid omfattande 150 timmar kan tas ut om särskilda skäl föreligger och situationen ej kunnat lösas på annat sätt. Den extra övertiden får tillsammans med den allmänna övertiden maximalt uppgå till 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar på kalendermånad. Om allmän övertid motsvarande 200 timmar per år och extra övertid med 150 timmar per år inte räcker till kan det bli nödvändigt att ta i anspråk nödfallsövertid<sup>3</sup>.

## Nödfallsövertid

Har en natur- eller olycksfallshändelse eller annan liknande omständighet som inte kunnat förutses av arbetsgivaren (pandemi kan vara en sådan omständighet) vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara

---

<sup>2</sup> Arbetstidslagen (ATL) § 7

<sup>3</sup> Arbetstidslagen (ATL) § 8

för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, får nödfallsövertid dessutom tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver.

Så snart omständigheterna medger det ska arbetsgivaren underrätta fackliga representanter inom vars avtalsområde arbetet faller. Arbetsgivaren ska teckna lokalt kollektivavtal med berörda fackliga organisationer om nödfallsövertid utöver två dygn. Kan inte kollektivavtal träffas finns möjlighet att söka dispens hos arbetsmiljöverket<sup>4</sup>.

## **Tillfällig avvikelse från dygnsvila och veckovila**

SKR har genom AB träffat central överenskommelse om avvikelsemöjligheter avseende såväl dygns- som veckovila. Detta innebär att:

- Arbetstagarens sammanhängande dygnsvila kan uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden och att en arbetstagarens dygnsvila vid tillfällig avvikelse kan understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden
- Arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse kan uppgå till minst 24 timmar.

## **Möjlighet att kalla in lediga medarbetare**

Arbetsgivaren har bara rätt att kalla in medarbetare som är arbetspliktig. Medarbetare som är tjänstledig har ingen arbetsplikt. Begränsning finns också för medarbetare som är tjänstledig på deltid med föräldraförsäkring. Däremot kan arbetsgivaren ha en dialog om medarbetarens möjligheter att återgå i arbete tidigare och på så sätt bli överens om att tjänstledigheten bryts.

Arbetsgivare kan kalla in medarbetare från utbildningar som genomförs i tjänsten.

Arbetsgivaren har rätt att kalla in medarbetare som är lediga med semester om synnerliga skäl finns. Påtagligt personalförsörjningsbehov kan utgöra en sådan situation. Inför ett beslut om att avbryta redan påbörjad semester påkallar arbetsgivaren en MBL 11 § förhandling. Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldigheten har fullgjorts.

---

<sup>4</sup> Arbetstidslagen (ATL) § 9, 19



### 3.4.7 Krislägesavtal

Krislägesavtal är ett särskilt kollektivavtal som reglerar villkor och ersättningar för arbetstagare som arbetar vid krisläge. Ett sådant har upprättats mellan SKR och flera av de fackliga förbunden, 2021-07-01. Krislägesavtalet kan aktiveras vid exempelvis olyckshändelser med omfattande påverkan, naturkatastrofer som bränder och översvämningar, utbrott av epidemier, terrordåd eller hot. För att krislägesavtalet ska vara tillämpligt krävs:

1. Att krisläge i en kommun eller region konstaterats av kommunen eller regionen genom beslut i behörig ordning, samt
2. Att ett särskilt och likalydande beslut om aktivering av detta avtal har fattats av SKR:s styrelse<sup>5</sup>.

## Skyddsutrustning

Varje förvaltning och bolag behöver ha en planering för vilken skyddsutrustning som behövs i lager och hur beredskapen ska kunna öka vid en händelse av pandemi.

Exempel på skyddsutrustning som kan behöva finnas i lager:

- Munskydd (klass I R eller II R, enl. SS-EN 14683) som skydd mot droppsmitta
- Andningsskydd, filtrerande halvmasker (FFP3 eller FFP2) som skydd mot luftburen smitta
- Handdesinfektionsmedel
- Handskar
- Plastförkläden
- Visir
- Ytdesinfektion med tensider

---

<sup>5</sup> [Krislägesavtal | SKR](#)

### **3.7 Frågor kopplade till arbetsgivaransvaret**

Personalavdelningen måste vara förberedda på att kunna ge anvisningar rörande nedanstående frågeställningar innan en pandemi är ett faktum.

#### **3.7.1 Arbetstagare som återvänder från ett smittdrabbat område**

Ansvarig chef bör prata med medarbetaren innan denna återvänder till arbetsplatsen och göra en riskbedömning. Arbetsgivaren tar del av Folkhälsomyndigheten och Vårdguiden/1177:s bedömningar och rekommendationer. Arbetsgivaren bör uppmana medarbetare som känner symptom för aktuellt smitta att sjukskriva sig och hålla sig hemma under sjukdomsförloppet samt följa offentliga vårdens allmänna rekommendationer för kontakt vid eventuell exponering för närmare besked om hur medarbetarens ska agera. Här kan det finnas skäl att möjliggöra arbete hemifrån.

#### **3.7.2 Medarbetare som planerar en resa till smittdrabbat område**

Information finns på UD:s och regeringens hemsida samt hos Folkhälsomyndigheten. Dessutom ger Vårdguiden/1177 tydliga anvisningar kring hur man tar kontakt med vården på ett tryggt och säkert sätt.

Arbetsgivaren följer myndigheternas rekommendationer inför beslut om tjänsteresor. Observera att myndigheternas rekommendationer kan förändras varför utvecklingen behöver följas löpande. Det är därför av vikt att arbetsgivaren har en dialog med medarbetaren inför avresan. Arbetsgivaren beslutar alltid ytterst om inplanerade resor i tjänsten ska genomföras eller ej.

#### **3.7.3 Arbete på distans**

Arbetsgivaren kan besluta att medarbetare, i syfte att minska smittspridning, ska arbeta på distans. Sådana beslut bör dock samverkas med fackliga representanter i enlighet med lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

I de fall det inte finns möjlighet att arbeta hemifrån eller annan plats kan arbetsgivaren behöva överväga att medarbetaren stannar hemma till dess det är

klarlagt att denne inte är smittad. Lön och andra anställningsförmåner fås i så fall som vanligt. Vid dessa beslut ska enhetschef alltid kontakta personalavdelningen så att kommunen fattar samstämmiga beslut kring dessa frågor.

### **3.7.4 Avstängning för att förhindra smittspridning**

Arbetsgivare kan, om frivillig överenskommelse saknas, meddela arbetstagaren förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Arbetsgivaren kan besluta om sådan åtgärd även om ett sådant beslut inte har getts av behörig smittskyddsläkare. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren löneförmånerna. En enhetschef får inte fatta ett sådant beslut på egen hand utan personalavdelningen måste alltid kontaktas.

Arbetstagaren är inte att anse som ledig från arbetet under avstängningen. Om han eller hon kan utföra arbetsuppgifter i sin bostad bör denna möjlighet utnyttjas.

Om beslut enligt smittskyddslagen fattas är arbetstagaren i stället berättigad till smittbärräpenning från Försäkringskassan.