

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Jeanette Bokelund, (jeabo1), HR-strateg

Granskad av: Lena Kullander, (lenku4), Regionjurist

Godkänd av: Marina Olsson, (marol130), Personaldirektör

Giltig från: 2024-07-09

Giltig till: 2028-12-31

# Vaccination för medarbetare inom Västra Götalandsregionen

## Innehåll

Sammanfattning.....	3
Bakgrund .....	3
Rutin för Västra Götalandsregionen .....	3
Mål.....	4
Målgrupp för vaccinationer .....	4
Vad gäller kring vaccinering? .....	4
Vem utför vaccinering? .....	4
Insjuknande i anledning av vaccinering .....	5
Finns sjukdomar där immunitet är obligatorisk för medarbetaren?.....	5
Vad händer om en medarbetare inte kan utföra sitt arbete i vården? .....	5
Vilka åtgärder ska chef vidta om en medarbetare behöver förflyttas eller stängas av?.....	5
Ansvar.....	5
Arbetsgivarens ansvar.....	5
Chefens ansvar.....	6
Medarbetarens ansvar .....	6
Hälsan & Arbetslivets ansvar .....	6
Stödfunktioner .....	7
Vägledning Vaccination för studenter som fullgör praktik inom hälso- och sjukvården.....	7
Vanliga frågor kring vaccinationsstatus .....	7
Hur tar medarbetaren reda på sin vaccinationsstatus? .....	7
Medarbetare födda och uppvuxna inom Västra Götaland .....	7
Medarbetare födda och uppvuxna i andra regioner eller utomlands .....	7

## Sammanfattning

Varje region ska erbjuda en god hälso- och sjukvård åt dem som är bosatta inom regionen. Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) (HSL) reglerar regionernas ansvar för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador. Till hälso- och sjukvården hör även sjuktransporter samt att ta hand om avlidna. Regionen åläggs även via sin smittskyddsläkarorganisation, ett förebyggande och operativt arbete mot alla smittsamma sjukdomar.

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön och ska bland annat vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att medarbetaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. I detta ingår medarbetarnas behov av vaccinationer. Vårdgivaren har också ett tydligt ansvar för patientsäkerheten, och genom att erbjuda vaccinationer till medarbetarna kan man minska risken för att patienter utsätts för smitta. Dessutom utsätts verksamheten för mindre påverkan i samband med epidemier och utbrott om medarbetarna inte smittas (Folkhälsomyndighetens vägledning för vaccination av personal inom vård och omsorg 23116) - [LÄNK](#)

Denna rutin har tagits fram för att tydliggöra mål, förhållningssätt och ansvar kring vaccination av medarbetare inom Västra Götalandsregionen. Den omarbetades 2023 tillsammans med Smittskydd, Vårdhygien, Hälsan & Arbetslivet samt Förvaltningen Fastighet, Stöd & Service. Rutinen följer folkhälsomyndighetens vägledning.

## Bakgrund

Medarbetare som vårdar smittsamma patienter riskerar att själva bli smittade AFS, Arbetsmiljöverkets författningssamling, 2018:4. Det är därför viktigt med vaccinationsrutiner för medarbetare.

## Rutin för Västra Götalandsregionen

Arbetsgivaren ska ansvara för att det görs en riskbedömning i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2018:4) rörande samtliga smittsamma sjukdomar. Detta gäller alla medarbetare såväl redan anställda medarbetare som de som ska anställas. I de fall vaccination behövs och är möjlig kan detta erbjudas via Hälsan & Arbetslivet. För nyanställda gäller att vaccination sker i samband med anställningens start.

Information om givna vaccinationer och resultat av antikroppstester bör alltid finnas tillgänglig. Verksamheten behöver också rutiner för att

fortlöpande se om personalens vaccinationsskydd behöver uppdateras eller kompletteras, till exempel när någon byter enhet eller arbetsuppgifter. Planeringen måste alltså omfatta mer än punktinsatser när någon nyanställs eller när en smittsam sjukdom bryter ut.

Ordination av vaccin sker i enlighet med Socialstyrelsens regelverk HSLF-FS 2017:37 och HSLF-FS 2023:32 - [LÄNK](#)

## Mål

Målet är att alla medarbetare inom vården samt övriga medarbetare som arbetar, eller regelbundet vistas i lokaler där vård bedrivs, ska ha immunitet eller ett fullgott vaccinationsskydd enligt Folkhälsomyndighetens rekommendation. Därigenom minimeras risken att patienter smittas i vården och att medarbetare blir smittade på sin arbetsplats. Särskilt angeläget är ett tillräckligt skydd mot mässling.

Folkhälsomyndigheten rekommenderar att arbetsgivare inom vård och omsorg erbjuder

1. vaccination mot influensa, och
2. övriga vaccinationer enligt tabell 1, Rekommenderade vaccinationer för personal inom vård och omsorg - [LÄNK](#)

## Målgrupp för vaccinationer

Denna rutin omfattar medarbetare som i sin yrkesutövning

- kommer att delta i patientnära arbete (omvårdnad, undersökning eller behandling av patienten) och
- som i sitt ordinarie arbete utför sysslor i patientnära miljö (vårdrum och undersökningsrum) men utan direkt patientkontakt, som servicepersonal exempelvis lokalvård, patienttransport eller motsvarande.

## Vad gäller kring vaccinering?

Vid kontraindikationer mot rekommenderade vaccinationer, se ovan, hos icke immuna ska särskild bedömning göras av Hälsan & Arbetslivet.

## Vem utför vaccinering?

Vaccinationerna kan utföras av Hälsan & Arbetslivet. Vaccination får ske på arbetstid och bekostas av arbetsgivaren. Finns behov av vaccinering kan det också utföras av aktuell verksamhet om kompetens och resurser finns.

## Insjuknande i anledning av vaccinering

Om medarbetaren blir sjuk i anslutning till vaccination gäller vanliga regler om sjuklön.

## Finns sjukdomar där immunitet är obligatorisk för medarbetaren?

Medarbetarna ska erbjudas att vaccinera sig men ingen kan tvingas till det. Om en medarbetare saknar immunitet, inte känner till om hen är immun eller inte vill vaccinera sig ska chef informera medarbetaren om att hen inte deltar i vården där patienter med misstänkt eller verifierad mässling, påssjuka, röda hund, vattkoppor eller difteri kan förekomma.

## Vad händer om en medarbetare inte kan utföra sitt arbete i vården?

Enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser kan arbetsgivaren tillfälligt eller tills vidare förflytta en medarbetare om det finns vägande skäl. Patientsäkerhet kan utgöra ett sådant skäl.

Beroende på misstänkt smitta, avsaknad eller osäkerhet kring immunitet samt om medarbetaren har några individuella riskfaktorer kan medarbetaren tillfälligt placeras på annan enhet eller stängas av med bibehållna löneförmåner i väntan på provsvar. Möjligheten att förflytta eller stänga av en medarbetare framgår av kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser.

## Vilka åtgärder ska chef vidta om en medarbetare behöver förflyttas eller stängas av?

Beroende på längden av den tillfälliga placeringen och den aktuella förändringens innehåll kan förhandling enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet vara aktuellt. Chef ska ta kontakt med HR-avdelningen för stöd.

## Ansvar

### Arbetsgivarens ansvar

Enligt arbetsmiljölagstiftningen (AFS 2018:4) ansvarar arbetsgivaren för att

- Göra riskbedömning avseende mikrobiologiska risker, såsom smittsamma sjukdomar på arbetsplatsen.
- Kostnadsfritt erbjuda de åtgärder och hälsokontroller som motiveras av riskbedömningen.

## Chefens ansvar

- Löpande informera medarbetarna om personalinfektioner och dess konsekvenser.
- Göra immunitetsbedömning av medarbetare.
- Göra riskbedömning avseende skadlig exponering för smittämnen.
- Informera om risker, skyddsåtgärder samt tillhandahålla adekvat skyddsutrustning.
- Föra register över medarbetare som exponerats för smittämnen i riskklasserna 3 eller 4 (t.ex. tuberkulos).
- I samband med nyanställningar kontrollera och dokumentera immunitet mot mässling, påssjuka, röda hund och difteri och vattkoppor.
- Uppgift om immunitet är en uppgift om medarbetarens hälsa och omfattas därför av sekretess enligt 39 kap 2 § offentlighets- och sekretesslagen och ska hanteras på samma sätt som andra sekretessbelagda uppgifter om medarbetare.
- VGR behandlar studenter på samma sätt som medarbetare. Chef på mottagande enhet ansvarar för att kontrollera studenters immunitet i samband med start av verksamhetsförlagd utbildning. Denna uppgift kan överlämnas till huvudhandledare, studentansvarig eller motsvarande.
- Tillse att medarbetare som saknar immunitet inte deltar i vården av patienter med misstänkt eller verifierad mässling påssjuka, röda hund, vattkoppor och difteri.

## Medarbetarens ansvar

- Undersöka om man har immunitet mot mässling, påssjuka, röda hund, difteri och vattkoppor.

## Hälsan & Arbetslivets ansvar

- Kan genomföra provtagning, riskbedömning och vaccinationer enligt gällande avtal.

## Stödfunktioner

Ytterligare information och stöd när det gäller de bedömningar som behöver göras med anledning av denna rutin lämnas i första hand av vårdhygienisk enhet, Hälsan och Arbetslivet och HR-avdelning inom respektive förvaltning.

## Vägledning Vaccination för studenter som fullgör praktik inom hälso- och sjukvården

För att tydliggöra förhållningssätt och ansvar kring vaccination för studenter som genomför praktik inom hälso- och sjukvården finns en vägledning framtagen - [LÄNK](#). Lärosäte, studenter och verksamheter som erbjuder praktik har enligt vad som framgår i vägledningen ett delat ansvar för att uppnå målet att skydda patient och student. Vägledningen har tagits fram av regional samverkansgrupp (RGS) för samverkan mellan kommunerna, VGR och lärosätena i Västra Götaland avseende praktik inom akademisk vårdutbildning på grund och avancerad nivå.

## Vanliga frågor kring vaccinationsstatus

### Hur tar medarbetaren reda på sin vaccinationsstatus?

### Medarbetare födda och uppvuxna inom Västra Götaland

I Regionarkivet finns elevhälsovårdsjournaler för skolor inom Göteborgs Stad och BVC- journaler från mottagningar inom Västra Götalandsregionen. Den medarbetare som har gått i skolan i en annan kommun kan kontakta den kommunen för att söka elevhälsovårdsjournalen.

### Medarbetare födda och uppvuxna i andra regioner eller utomlands

Om den BVC-mottagning som medarbetaren tillhört ingår i annan region än Västra Götalandsregionen, kan medarbetaren kontakta den region för att söka sin BVC- journal där.

BVC-journaler för personer födda innan 1983 kan ha gallrats av vården och går därför inte längre att få fram. BVC-journaler för personer födda från och med 1983 finns bevarade och förvaras hos Regionarkivet.

Medarbetare som vuxit upp utomlands, deras immunitet är beroende av hemlandets vaccinationsprogram och i vilken utsträckning sjukdomarna förekommit där under uppväxten.

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Rutin

**Gäller för:** Västra Götalandsregionen

**Innehållsansvar:** Jeanette Bokelund, (jeabo1), HR-strateg

**Granskad av:** Lena Kullander, (lenku4), Regionjurist

**Godkänd av:** Marina Olsson, (marol130), Personaldirektör

**Dokument-ID:** RS8630-1138324516-32

**Version:** 9.0

**Giltig från:** 2024-07-09

**Giltig till:** 2028-12-31