

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 20:27  
Diariernr: 20/00871  
Handläggare: Carola Lundberg  
Ämnesord: Arbetsgivarfrågor, bemanning, pandemi, covid-19, hälso- och sjukvård, corona  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Extern medverkan:  
Datum: 2020-05-28  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Tillfälliga överenskommelser inom hälso- och sjukvård för att förstärka bemanningen med anledning av coronapandemin  
Ersätter:  
Bilagor:

### Sammanfattning

Cirkuläret sammanfattar de överenskommelser som har tagits fram i syfte att förstärka bemanningen i hårt ansträngda verksamheter inom kommuner och regioner. Personal som arbetar hos andra arbetsgivare och som till följd av coronapandemin inte har full sysselsättning, kan förstärka bemanningen i kommuner och regioner där det finns behov av personal.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 20:27

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Carola Lundberg

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### Bakgrund

Kommuner och regioner är utsatta för stora påfrestningarna till följd av pandemin. Personalläget i hälso- och sjukvård och äldreomsorg är mycket ansträngt. Också i förskolor, skolor och andra kommunala och regionala verksamheter är vardagen kraftigt förändrad.

Nuvarande situation innebär en hög risk för omfattande personalbrist i kommuner och regioner. Många arbetsgivare vittnar om att man gör allt för att säkerställa tillgången på personal för att upprätthålla samhällsviktiga funktioner. Ingen vet hur långvarig situationen med covid-19 blir och arbetsgivare måste säkra verksamheternas uthållighet och långvariga förmåga att hantera situationen.

Exempel på tillgängliga åtgärder för att förstärka bemanningen är att erbjuda deltidsanställda arbete på heltid, ta in studenter, tidigare anställda, pensionärer eller använda bemanningspooler. Arbetsgivare kan därutöver rekrytera från andra verksamheter på orten där personal permitterats eller förstärka med resurser från frivilligverksamheten.

### Överenskommelser i syfte att underlätta bemanningen

Detta cirkulär sammanfattar de överenskommelser/vägledningar som SKR har gjort med flera olika organisationer i syfte att underlätta möjligheterna att förstärka bemanningen. Personal som arbetar hos andra arbetsgivare och som till följd av coronapandemin inte har full sysselsättning, kan förstärka bemanningen i hårt ansträngda verksamheter i kommuner och regioner. Det är värdefullt för kommuner, regioner och även för företagen där flera nu har ett tufft ekonomiskt läge.

Där det saknas särskilda avtal, överenskommelser eller lagstiftning som reglerar hur personal och resurser ska sättas in kan dessa överenskommelser och vägledningar fungera som stöd. Där avtal eller överenskommelser för särskilda situationer redan finns ska dessa användas.

Tillfälliga överenskommelser/vägledning hittar i sin helhet här:

<https://skr.se/covid19ochdetnyacoronaviruset/halsoochsjukvard/tillfalligaoverenskommelser.32594.html>

Gemensamt för vägledningarna är att de innehåller rekommendationer om hantering av anställning, inlån av personal, tjänstepension och reglering avseende ekonomiska förhållanden.

### **SKR och Sobonas samverkan för att tillgängliggöra personal**

SKR och Sobona har tagit fram en vägledning som tydliggör reglerna för att kunna tillgängliggöra personal anställda i kommunala företag eller andra kommunala verksamheter. Medan vården och omsorgen befinner sig i ett mycket ansträngt bemanningsläge råder motsatta förutsättningar i andra verksamheter, som tandvård, flygplatser och besöksnäring. Personal som till följd av pandemin inte har full sysselsättning kan stärka bemanningen i verksamheter som har behov av personal.

En arbetsgivare kan besluta att låta personal vara tjänstlediga för annat arbete hos annan arbetsgivare. Arbetstagaren kan då frivilligt välja att arbeta hos den andra arbetsgivaren. Personal från kommunala företag anställs då tillfälligt hos kommunen/regionen. Då gäller kommunens/regionens villkor fullt ut och kommunen/regionen bär arbetsmiljöansvaret för personalen.

Personal från kommun/region kan även beviljas tjänstledighet och anställs då tillfälligt hos det kommunala företaget. Då gäller det kommunala företags villkor fullt ut och företaget bär arbetsmiljöansvaret för personalen.

### **Överenskommelse mellan SKR och Famna om vägledning**

SKR och Famna – riksorganisationen för idéburen välfärd, har kommit överens om en vägledning till stöd för kommuner, regioner och idéburna välfärdsföretags samverkan. Idéburna välfärdsaktörer utgör, liksom de privata företagen, en viktig resurs i svensk sjukvård och social omsorg och bidrar i arbetet med att hantera coronapandemin. De har också en betydelsefull roll för att mildra de indirekta konsekvenserna av pandemin.

Utöver de insatser som redan görs är det centralt att de idéburna aktörerna som tillhandahåller offentligt finansierad välfärd genom LOV och LOU, men också genom IOP (idéburna offentliga partnerskap), kan bidra ytterligare genom att såväl personal som utrustning och/eller lokaler kan nyttiggöras för att möta de akuta behoven.

Vägledningen redogör för hur inlån av personal eller tillfällig anställning ska hanteras. Kommuner och regioner som kommer överens med idéburna aktörer om att låna personal bör avtala om former för när detta skall upphöra, t ex krav på framförhållning och övergångstid.

## **Samarbete mellan regioner och life science-industrin**

Företag inom life science-industrin bidrar redan idag i det viktiga arbetet med att hantera virusutbrottet genom sina ordinarie verksamheter. Samtidigt kan det finnas möjlighet att personal inom industrin som har hälso- och sjukvårdskompetens kan bidra med sitt arbete direkt i hälso- och sjukvården.

I samband med att ett företag ställer personal till regionens förfogande genom utlån eller beviljande av tjänstledighet bör företaget i dialog med den anställde säkerställa att det inte finns en intressekonflikt med anledning av personens ordinarie anställning på ett life science-företag. Arbetstagaren och verksamhetschefen i den mottagande verksamheten ansvarar vidare gemensamt för att undvika potentiell intressekonflikter.

Personal som tillgängliggörs från life science-industrin kan antingen anställas i regionen eller lånas in. Oavsett anställningsform grundar sig regionens nyttiggörande av personal från life science-företag i frivillighet för arbetstagaren. Vägledningen klargör vad som gäller vid anställning eller inlåning avseende tjänstepension, försäkringar, fakturering samt introduktion och utbildning.

## **Överenskommelse med Fysioterapeuterna och Sveriges läkarförbund om inlåning av vårdpersonal**

Läkare och fysioterapeuter som är verksamma enligt den nationella taxan kan stötta regionerna i den akuta situationen med covid-19-patienter. Den nationella taxan reglerar regionernas uppdrag och ersättning för privata läkare och fysioterapeuter.

Överenskommelsen innebär att läkare och fysioterapeuter kan inlånas av regionerna utan att avtalen med dem bryts, och inlån av läkare och fysioterapeuter enligt taxelagstiftningen bygger på ömsesidig frivillighet. Ersättning enligt den nationella taxans lag och förordning utgår inte till läkaren/fysioterapeuten eller eventuell vikarie för denne under motsvarande period som inlånet avser.

Vägledningen redogör bland annat för vad som bör regleras vid ett tillfälligt inlån. Om regionen bedömer att det finns förutsättningar och att det bättre motsvarar deras behov kan läkaren/fysioterapeuten tas in som uppdragstagare, varvid regionen betalar ersättning till läkarens/fysioterapeutens företag.

## **Vägledning för regioner och privata vårdföretag**

SKR och Vårdföretagarna har kommit överens om en vägledning till stöd för regioner och privata vårdgivares samverkan i de fall det inte finns befintliga avtal. Det är viktigt att de privata vårdbolag som tillhandahåller offentligt finansierad vård genom LOV eller LOU också kan bidra genom att såväl personal som utrustning och/eller lokaler kan nyttiggöras för att möta de akuta behoven mest ändamålsenligt.

Regionens inlån av personal från vårdföretaget bör i första hand ske med grund i frivillighet från arbetstagaren. Om regionen ändå inte kan säkra bemanningen kommer dock vårdföretaget att medverka till att personal säkrar hälso- och sjukvårdens funktion under pandemin. Personal från vårdföretaget kan både anställas eller lånas in till regionen.

Sveriges Kommuner och Regioner  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Carola Lundberg