

Landets kommuner

Deres ref.:  
Vår ref.: 21/47667-7  
Saksbehandler: Trude Andreassen  
Dato: 22.11.2021

**Covid-19 retningslinje for jevnlig testing og bruk av munnbind av ansatte i helse- og omsorgstjenesten som ikke er fullvaksinerte**

Dette brevet går til alle landets kommuner, landets helseforetak og private, kommersielle og ideelle leverandører av helse- og omsorgstjenester.

Vedlagt finnes Covid-19 retningslinje for jevnlig testing og bruk av munnbind av ansatte i helse- og omsorgstjenesten som ikke er fullvaksinerte.

Retningslinjen inneholder også en sjekkliste for arbeidsgivere.

Vennlig hilsen

Johan Georg Røstad Torgersen e.f.  
direktør

Trude Andreassen  
seniorrådgiver

*Dokumentet er godkjent elektronisk*

Kopi:

KS-KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON;FOLKEHELSEINSTITUTTET, Utbrudd Utbrudd;HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET, Krisestab HOD;Landets statsforvaltere



## Covid-19 retningslinje for jevnlig testing og bruk av munnbind av ansatte i helse- og omsorgstjenesten som ikke er fullvaksinerte

Jevnlig testing med påfølgende isolering og smittesporing ved positive prøvesvar, er ansett som et effektivt tiltak mot covid-19-smitte. Jevnlig testing av ansatte som ikke er fullvaksinert vil kunne forhindre smitte til pasienter og brukere, samtidig som det kan bidra til at den ansatte som har negativ test kan gå på jobb.

Hensikten med å lage en retningslinje for ansatte som ikke er fullvaksinerte er at disse har en større relativ risiko for å være bærere av virus og dermed kan smitte andre sammenlignet med fullvaksinerte. Det anbefales derfor at ikke-fullvaksinerte ansatte testes to ganger i uken. Ansatte som ikke er fullvaksinert anbefales også bruk av munnbind hvis man er å definere som en [nærkontakt](#) til pasienter, brukere og andre ansatte uavhengig av lokalt smittetrykk.

Denne retningslinjen kommer i tillegg til, og er ikke ment å erstatte, allerede eksisterende, nasjonale og lokale retningslinjer, veiledere og prosedyrer for testing og bruk av munnbind ved pasientkontakt.

I første del av retningslinjen gis vurderinger. I siste del gis veiledning til arbeidsgiver om hvordan retningslinjen kan følges i praksis.

HelseDirektoratet ber om at følgende retningslinje blir fulgt av hensyn til et effektivt og forsvarlig smittevern. Denne retningslinjen er forankret i smittevernloven § 7-10.

### Om retningslinjen

Ved innføring av en sterk anbefaling, som ligger tett opptil det som allerede følger av det generelle forsvarlighetskravet i helse- og omsorgstjenesten, har en slik retningslinje flere fordeler. Fordelen er at retningslinjer er mer fleksible og at det er mindre inngripende å gi en retningslinje enn å pålegge en forskriftsfestet plikt. I tillegg vil smittesituasjonen variere lokalt, noe som taler for en slik fleksibel løsning.

En retningslinje om testing og bruk av munnbind er i utgangspunktet ikke et inngripende tiltak. Samtidig er det tungtveiende grunner som taler for å kunne pålegge testing og bruk av munnbind, herunder plikten til å levere forsvarlige og gode helse- og omsorgstjenester til befolkningen. Å la ansatte som ikke er fullvaksinerte ha nær kontakt med pasienter/brukere vil kunne stride mot forsvarlighetskravet i helselovgivningen. Helsepersonell har dessuten plikt til forsvarlighet i tjenesten, og dette kan tilsi at helsepersonell som ikke er fullvaksinert har en lovpålagt oppfordring til regelmessig testing og bruk av munnbind for å kunne utføre faglig forsvarlig og omsorgsfull hjelp.

HelseDirektoratet har på bakgrunn av en helhetsvurdering der forsvarlighetskravet som ligger i helselovgivningen særlig vektlegges, kommet til at det gjennom denne retningslinjen gis en sterk anbefaling om testing og bruk av munnbind for ansatte som ikke er fullvaksinerte.

### Målgruppe

Denne retningslinjen retter seg mot:

1. Arbeidsgivere i helse- og omsorgstjenesten
2. Ansatte i helse- og omsorgstjenesten som ikke:
  - er fullvaksinert jf. [covid-19-forsiften § 3 sjette ledd](#), eller

- ved godkjent laboratoriemetode har testet positivt for SARS-CoV-2, med varighet fra avisolering til 12 måneder etter prøvedato, jf. [covid-19-forskriften § 3 femte ledd nr. 3](#).

I denne retningslinjen sidestilles fullvaksinerte med de som har gjennomgått sykdom som beskrevet i kulepunktet ovenfor.

Virkeområdet til denne retningslinjen er helse- og omsorgstjenesten jf. [pasient- og brukerrettighetsloven § 1-3 bokstav d](#).

## Mål

Målet for retningslinjen er å redusere risikoen for at ansatte i helse- og omsorgstjenesten, som ikke er fullvaksinert og som er smittet med SARS-CoV-2, bringer smitte videre til pasienter, brukere eller andre ansatte. Det er et mål å redusere risiko for alvorlig sykdom eller død som følge av SARS-CoV-2.

Retningslinjen gir arbeidsgivere og ansatte i helse- og omsorgstjenesten anbefalinger for hvordan man kan iverksette jevnlig testing av ikke-fullvaksinerte ansatte, og gir føringer for bruk av munnbind.

## Testregime

Det er en sterk anbefaling at ansatte som ikke er fullvaksinert tester seg to ganger per uke.

Det kan benyttes selvtester som tilgjengeliggjøres av arbeidsgiver.

Testingen bør utføres på arbeidsplassen.

Testingen bør gjøres regelmessig, for eksempel i det man kommer på jobb mandag og torsdag i en arbeidsuke. Ansatte som ikke er i regelmessig arbeid (for eksempel turnus, helgevakter, deltidsansatte), bør ta en test når de kommer på jobb dersom det har gått mer enn 72 timer siden siste test.

Arbeidsgiver har et ansvar for å legge til rette for å lage et system som sikrer at tester er tilgjengelig og at testing kan bli utført også på kveld, natt og helg.

Testingen er ikke rapporteringspliktig til MSIS (meldingssystem for smittsomme sykdommer) og heller ikke dokumentasjonspliktig. Det er ikke nødvendig med egenregistrering. Arbeidsgiver kan etterspørre testresultater.

Ved positiv selvtest skal den ansatte forlate arbeidsstedet, gå i isolasjon og ta en bekreftende PCR på teststasjon innen 24 timer. Ved negativ PCR-test kan den ansatte vende tilbake til jobb.

Det anbefales at arbeidsgiver og ansatt sammen lager en plan for den jevnlige testingen og for de situasjonene der ansatt bør bruke munnbind.

## Bruk av munnbind

Ansatte i helse- og omsorgstjenesten, som er omfattet av denne retningslinjen, anbefales å bruke munnbind ved pasientkontakt og når det ikke er mulig å holde nødvendig avstand til kollegaer.

Ved utbrudd eller økt smittespredning kan det være aktuelt for lokale eller nasjonale helsemyndighetene å innføre regler eller gi ytterligere anbefalinger om bruk av munnbind. Dette vil gjelde i tillegg til denne retningslinjen.

[Arbeidsgiver må kartlegge risiko og treffe tiltak som sikrer forsvarlig drift av tjenesten](#)

Arbeidsgiver må i samarbeid med tillitsvalgte og ansatte kartlegge og risikovurdere hvilke smitteverntiltak som er nødvendige. Det vil kunne være behov for differensierte tiltak i en og samme virksomhet. Smittesituasjonen kan tilsa at det innføres særskilte tiltak i enkelte situasjoner, for eksempel ved utbrudd der de generelle smitteverntiltakene ellers er tilstrekkelige.

Dersom arbeidsgiver mener det er nødvendig å innføre testing av ansatte som ikke er fullvaksinert, skal tiltaket drøftes med tillitsvalgte før det iverksettes jfr. [AML § 9-2](#).

Etter drøftingen, og dersom arbeidsgiver fremdeles mener at opplysninger om vaksinasjonsstatus er nødvendig, kan arbeidsgiver beslutte innhenting av disse opplysningene fra den ansatte. Tiltakene skal jevnlig evalueres for å sikre at det fortsatt er behov, og skal avsluttes når behovet ikke lenger er til stede.

Ansatt som ikke ønsker å oppgi vaksinasjonsstatus bør anses som uvaksinert, og følge denne retningslinjen. Arbeidsgiver må gjøre lokale vurderinger for hvordan man kan beskytte sårbare pasienter/brukere. I situasjoner der bruk av munnbind og øvrige smitteverntiltak ikke anses tilstrekkelige, må arbeidsgiver vurdere omplassering av ansatte som ikke ønsker å vaksinere seg eller opplyse om vaksinasjonsstatus. Ved omplassering må prosedyre for omplasseringstiltak følges.

Ansatte i helse- og omsorgssektoren har videre en individuell plikt til å utøve sin virksomhet i tråd med forsvarlighetskravet i helsepersonelloven § 4, samt følge faglige retningslinjer. Arbeidsgivers instruksjonsmyndighet innebærer at en ansatt plikter å rette seg etter arbeidsgivers påbud. Unnlattelse av å rette seg etter rettmessige påbud fra arbeidsgiver kan få personalmessige konsekvenser for den enkelte.

Det vises til den nærmere fremgangsmåten på Arbeidstilsynets nettsider, [Arbeidstilsynet om kontrolltiltak og vaksinasjonsstatus og koronatesting](#), og [brev om arbeidsgiveres ansvar og mulighetsrom overfor ansatte som ikke ønsker å la seg vaksinere](#).

### Arbeidsgiver og kontrolltiltak ved sårbare pasienter

FHI har definert personer som er sårbare for smitte. Se [FHIs nettsider om risikogrupper og deres pårørende](#).

Før en arbeidsgiver kan iverksette kontrolltiltak som jevnlig testing og bruk av munnbind, må arbeidsgiveren kartlegge og risikovurdere arbeidet til den ansatte. I de tilfellene der det er vurdert at risikoen for smitte er høy, vil et kontrolltiltak ha et saklig formål og vanligvis være forholdsmessig. Arbeidsgiver kan dermed spørre en ansatt om vaksinasjonsstatus.

Sårbare pasienter finnes i alle deler av helse- og omsorgstjenesten. En stor andel av disse vil befinne seg på sykehus, sykehjem og i hjemmetjenesten. Helsedirektoratet anser nødvendighetskravet som oppfylt i disse sektorene, og at arbeidsgivere dermed har adgang til å iverksette nødvendige kontrolltiltak, eksempelvis jevnlig testing og bruk av munnbind. I øvrige tjenester må arbeidsgiver gjøre egne risikovurderinger før kontrolltiltak kan innføres.

Retningslinjens anbefalinger om kontrolltiltak som munnbind, og testing må følge reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 9, der blant annet utforming, gjennomføring av kontrolltiltakene gjøres gjenstand for drøfting med tillitsvalgte.

## Særlig om ansatte som jobber med pasienter med alvorlig immunsvikt

Pasienter med alvorlig immunsvikt er særlig utsatt for alvorlig forløp av covid-19 infeksjon. Dette gjelder følgende pasientgrupper:

- Organtransplanterte
- Benmargstransplanterte de siste 2 årene
- Alvorlig og moderat medfødt immunsvikt
- Alvorlig nyresvikt (stadium 5) eller i aktiv dialyse
- Avansert eller ubehandlet hiv-infeksjon
- Kreftpasienter med aktiv eller nylig gjennomgått immundempende behandling
- Pasienter med pågående betydelig immundempende behandling av annen årsak
- Pasienter som av ansvarlig legespesialist anses å ha svært nedsatt immunforsvar og som ikke inngår i en av gruppene ovenfor

På arbeidsplasser med pasientgrupper som listet over, må arbeidsgiver treffe særlig risikoreduserende tiltak ovenfor ikke fullvaksinert helsepersonell. Her vil det ikke være tilstrekkelig å innføre tiltak som jevnlig testing og bruk av munnbind. Ansatte som jobber med en eller flere av disse pasientgruppene bør sterkt oppfordres til vaksinasjon. Hvis ikke den ansatte vil eller kan vaksineres bør omplassering vurderes.

## Sjekkliste for arbeidsgiver

### Prosedyrebeskrivelse:

- Arbeidsgiver må gjøre retningslinjen kjent for ansatte i virksomheten
- Arbeidsgiver må først kartlegge og risikovurdere arbeidet og deretter sette i verk generelle tiltak som reduserer smitte
- Dersom arbeidsgiver etter en risikovurdering har konkludert med at de ansatte har [nærkontakt](#) med pasienter eller brukere med risiko ([Risikogrupper og deres pårørende - FHI](#)) for alvorlig sykdom og død ved covid-19, kan arbeidsgiver spørre ansatte om de er vaksinert. HelseDirektoratet har vurdert at å gjennomføre kontrolltiltak som å etterspørre vaksinasjonsstatus er forholdsmessig i sykehus, sykehjem og hjemmetjenesten, for øvrige tjenester må arbeidsgiver gjøre egne risikovurderinger.
- Arbeidsgiver skal alltid drøfte tiltaket med tillitsvalgte i forkant av at kontrolltiltak innføres.
- Ansatte som ikke vil oppgi vaksinasjonsstatus defineres som uvaksinerte.
- Arbeidsgiver bør skriftlig informere om testregimet, hvor tester tilgjengeliggjøres og hvordan testingen skal gjennomføres.
- Testingen bør gjøres regelmessig, for eksempel i det man kommer på jobb mandag og torsdag i en arbeidsuke. Ansatte som ikke er i regelmessig arbeid (for eksempel turnus, helgevakter, deltidsansatte) bør ta en test når de kommer på jobb dersom det har gått mer enn 72 timer siden forrige test.
- Arbeidsgiver kan etterspørre testresultatet når testingen er utført, men dette resultatet trenger ikke dokumenteres.
- Arbeidsgiver informerer den ansatte om hva som er gjeldende prosedyre ved en positiv test.
- Arbeidsgiver må lage systemer som sikrer at retningslinjen etterleves gjennom sin internkontroll.
- Arbeidsgivere bør motivere uvaksinerte ansatte til å vaksinere seg.