

Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf
Jurist Merja Hyvärinen
Intressebevakningsenheten

Helsingfors 5.10.2017

ANVISNINGAR OM VACCINATIONER

Vid verksamhetsenheterna inom social-, hälso- och sjukvården behandlas patienter med smittsamma sjukdomar samt patienter som på grund av en sjukdom eller en sjukdomsbehandling är särskilt utsatta för livshotande följder av smittsamma sjukdomar. På grund av detta riskerar de anställda inom social-, hälso- och sjukvården både att själva bli smittade och att sprida smittsamma sjukdomar.

Med hjälp av sjukhushygieniska rutiner, såsom användning av personlig skyddsutrustning, är det möjligt att minska risken för att patientsäkerheten äventyras till följd av smittsamma sjukdomar. Risken kan dock inte helt och hållet elimineras. Personalen inom hälso-, sjuk- och socialvården har en yrkesetisk skyldighet att värna om hälsan hos de personer som de vårdar. Detta faktum bör understrykas för dem som ska välja sitt yrke.

Enligt undersökningar är vaccinering ett effektivt sätt att minska och förebygga smittorisken från personal till patienter och vice versa. Varje år får cirka en halv miljon personer i Finland influensa. Merparten av dem som insjuknar har inga eller få symtom och kan därför sprida influensa utan att veta om det.

En ny lag om smittsamma sjukdomar (1227/2016) **trädde i kraft den 1 mars 2017**. Lagens syfte är att förebygga smittsamma sjukdomar och deras spridning.

När lagen om smittsamma sjukdomar bereddes motsatte sig Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer den skyldighet att vaccinera sig mot vissa smittsamma sjukdomar som planerades för personalen inom social-, hälso- och sjukvården. Bestämmelsen togs dock med i lagen (48 §), och eftersom vägran att vaccinera sig kan leda till att anställningen upphör, **uppmannar SuPer sina medlemmar att ta de vacciner som arbetsgivaren erbjuder.**

Skyldigheten att endast anlita arbetstagare med vaccinations-skydd träder i kraft först den 1 mars 2018.

NÄR TRÄDER SKYLDIGHETEN ATT ANLITA VACCINERADE ARBETSTAGARE I KRAFT?

Den nya lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), som trädde i kraft den 1 mars 2017, föreskriver skyldigheter som gäller vaccinationsskydd för anställda och de studerande som deltar i praktik (48 §). Paragrafen i fråga träder i kraft efter ett års övergångsperiod, dvs. den 1 mars 2018.



SUPER

Under övergångsperioden ska arbetsgivaren fastställa i vilka klient- och patientutrymmen vid verksamhetsenheter inom social-, hälso- och sjukvården man vårdar klienter eller patienter som medicinskt sett är utsatta för allvarliga följder av smittsamma sjukdomar. Från och med den 1 mars 2018 får personer med ett bristfälligt vaccinationsskydd mot smittsamma sjukdomar bara av **särskilda skäl** arbeta i dessa lokaler. Detta gäller även patienttransporter.

VEM HÖR TILL RISKGRUPPERNA?

Med personer som är utsatta för allvarliga följder av smittsamma sjukdomar avses bland annat:

- patienter vars immunförsvar på grund av en sjukdom eller en sjukdomsbehandling (t.ex. en allvarlig sjukdom, cancermedicinering, immunmodulerande läkemedel [= läkemedel som dämpar immunförsvarets "bromsar" och får kroppen att själv attackera cancercellerna]) har försämrats betydligt
- barn under ett år
- personer över 65 år
- gravida kvinnor.

VID VILKA VERKSAMHETSENHETER KRÄVS OVANNÄMNT VACCINATIONSSKYDD FRÅN OCH MED DEN 1 MARS 2018?

Skyldigheten gäller patienttransporter samt arbete i klient- och patientutrymmen vid verksamhetsenheter inom social-, hälso- och sjukvården där man vårdar personer som hör till s.k. riskgrupper.

Ledningen för verksamhetsenheterna inom social-, hälso- och sjukvården har i uppgift att fastställa i vilka lokaler man vårdar patienter som är utsatta för allvarliga följder av smittsamma sjukdomar, dvs. s.k. riskgrupper. Detta beslut ska alltid baseras på en medicinsk bedömning. De personer som arbetar i dessa lokaler ska ha ett ändamålsenligt vaccinationsskydd från och med den 1 mars 2018.

Skyldigheten gäller inte småbarnsfostran eller hemvården (med undantag av de anställda inom hemvården som utöver klienternas hem på grund av sitt arbete även måste vistas eller arbeta i sådana klient- och patientutrymmen vid verksamhetsenheter som kravet på vaccinationsskyddet gäller).

Det rekommenderas dock att man ser till att även de anställda inom hemvården och småbarnsfostran har vaccinationsskydd.

Dagvårdens förvaltning överfördes från Social- och hälsovårdsministeriet till Undervisnings- och kulturministeriets förvaltningsområde i början av 2013. **Efter överföringen är dagvården inte längre en del av socialvården och hör inte till socialservicen enligt socialvårdslagen.**

VAD AVSES MED KLIENT- OCH PATIENTUTRYMMEN OCH PATIENTTRANSPORTER?

Med klient- och patientutrymmen och patienttransporter avses:

- klient- och patientrum



SUPER

- de fordon som används vid sjuktransporter
- därmed jämförbara utrymmen
 - såsom väntrum och korridorer på sjukhus,

där det finns risk för smitta eller spridning av smittan till klienter eller patienter.

Risken för smittsamma sjukdomar bedöms på ett medicinskt sätt, separat för varje verksamhetsenhet. Bedömningen görs av arbetsgivaren.

MOT VILKA SMITTSAMMA SJUKDOMAR SKA MAN SKYDDA SIG FRÅN OCH MED DEN 1 MARS 2018?

Smittsamma sjukdomar, mot vilka den personal som vårdar riskgrupper och som befinner sig i deras närhet ska vaccineras, är:

- Mässling och vattkoppor
 - MPR-vaccin skyddar mot mässling, påssjuka och röda hund.
 - Det finns ett separat vaccin som skyddar mot vattkoppor.
← Vaccination behövs inte om den anställde redan genom tidigare sjukdom har skydd mot dessa sjukdomar.
- Kikhosta
 - DTAP-vaccin skyddar mot difteri, stelkramp och kikhosta.
 - Personal som arbetar med spädbarn ska ha giltig vaccination. Vaccinationskyddet mot kikhosta börjar minska efter cirka fem år.
- Säsongsinfluensa
 - Vaccinet ska tas varje år.

VARFÖR SKA MAN SKYDDA SIG MOT DESSA SMITTSAMMA SJUKDOMAR?

Vid alla MPR-sjukdomar finns det risk för allvarliga följsjukdomar, skador eller till och med dödsfall. Det uppskattas att man med hjälp av MPR-vaccin förhindrar varje år bland annat två dödliga, degenerativa hjärnsjukdomar, över 150 hjärninflammationer och 1 800 hjärnhinneinflammationer.

Mässling kan orsaka kramper och ha lung- eller hjärninflammation som följsjukdom. Båda kan leda till döden. En mer sällsynt följd är SSPE, en sjukdom som långsamt förstör hjärnan och till slut leder till döden.

Bland annat patienter som på grund av en sjukdom eller en sjukdomsbehandling har ett nedsatt immunförsvar är utsatta för de allvarliga följderna av mässling. I många länder är mässling den vanligaste dödsorsaken hos barn.

Påssjukevirus orsakar hjärnhinne- och hjärninflammationer samt barnlöshet som följd av testikelinflammation. Om en gravid kvinna insjuknar i röda hund, kan fostret dö eller barnet kan födas med en funktionsnedsättning. Röda hund under graviditeten kan skada fostret genom att



SUPER

orsaka till exempel hörsel- eller synskada, hjärtfel eller utvecklingsstörning. Som följsjukdom kan man även få hjärninflammation.

I synnerhet personer som vårdar barn med nedsatt immunförsvar bör vaccinera sig mot vattkoppor för att skydda sina patienter. Vattkoppor under graviditeten ökar risken för att fostret drabbas av en funktionsnedsättning.

Kikhosta är livsfarlig för spädbarn, och under barnets första levnadsmånader garanterar vaccinering av barnet inte tillräckligt skydd mot sjukdomen.

Hos äldre personer och småbarn samt personer med vissa kroniska sjukdomar kan influensa leda till följsjukdomar (öroninflammation, luftrörskatarr eller lunginflammation), sjukhusvård och till och med döden.

(Källa: THL)

VEM GÄLLER SKYLDIGHETEN?

Skyldigheten omfattar vårdare, läkare, vårdbiträden, lokalvårdare, instrumentskötare osv. samt de personer som deltar i transport av klienter och patienter som hör till riskgrupper. Det avgörande är om den anställde vid en verksamhetsenhet inom social-, hälso- och sjukvården, som ger sjukhus- eller institutionsvård, arbetar eller rör sig i lokaler där det är möjligt att sprida smittsamma sjukdomar till patienter eller klienter som hör till riskgrupper, eller om den anställde deltar i transport av dessa personer. Företagshälsovården har skyldighet att ta hand om vaccinationer.

Skyldigheten att skydda sig mot smittsamma sjukdomar gäller även de studerande som under patientarbete i anslutning till arbetspraktik kan sprida smittsamma sjukdomar. Studerandehälsovården har skyldighet att ta hand om vaccinationer.

Om sjukhuset anskaffar tjänster av privata företag i form av köpta tjänster som omfattar vård av klienter eller patienter som hör till riskgrupper, arbete i lokaler där dessa personer vårdas eller transport av dessa personer, ska sjukhuset genom ett avtal se till att det företag som fått uppdraget har tillräckligt med arbetskraft som har vaccinationsskydd (om sjukhuset till exempel köper jourläkartjänster av ett privat företag).

AV VILKA SÄRSKILDA SKÄL KAN EN OVACCINERAD PERSON ANLITAS?

Ett särskilt skäl att anlita en ovaccinerad person kan vara till exempel

- att det inte finns tillgång till annan yrkeskunnig personal
- överkänslighet eller annan egenskap hos den som ska vaccineras
- att en ny anställd snabbt måste fås i arbete.

I sista hand bestämmer arbetsgivaren om en sådan anställd kan delta i vården av personer som hör till riskgrupper. Huruvida den ovaccinerade anställde utsätter patienten för allvarliga följder av smittsamma sjukdomar bedöms alltid på medicinska grunder.

NÄR BEHÖVER MAN INTE VACCINERA SIG?



SUPER

Huvudregeln är att **den personal som vårdar ovanstående patient- och klientgrupper och som befinner sig i deras närhet ska vaccineras mot smittsamma sjukdomar.**

Vaccinering behövs inte om personen redan har ett skydd genom tidigare vaccinering eller tidigare sjukdom. Vid behov kan vaccinationsskyddet utredas genom laboratorieundersökningar.

VEM ANSVARAR FÖR ATT PERSONALEN HAR NÖDVÄNDIGT VACCINATIONSSKYDD?

Arbetsgivaren ansvarar för att vårdpersonalen har ett skydd mot farliga, smittsamma sjukdomar. Med stöd av arbetarskyddslagstiftningen är arbetsgivaren även skyldig att se till att de anställda är skyddade mot hälsorisker i arbetet.

VEM SKA STÅ FÖR KOSTNADERNA FÖR VACCINERING?

Arbetsgivaren ska bekosta sådana vaccinationer som används för att skydda de anställda mot arbetsrelaterade faror och som inte ingår i det nationella vaccinationsprogrammet (se motiveringen till 48 § i lagen om smittsamma sjukdomar).

- Bland annat influensavaccin och vaccin mot vattkoppor för vuxna.

Med stöd av sjukförsäkringslagen betalar FPA ersättning till arbetsgivaren för nödvändiga och rimliga kostnader för företagshälsovård. Dessa kostnader omfattar bland annat de vaccinationer som företagshälsovården anser vara nödvändiga på grund av arbetsrelaterad exponering eller en risk under en tjänsteresa.

De vaccinationer som ingår i det nationella vaccinationsprogrammet bekostas av staten och ordnas av kommunen. Den anställda har rätt att under arbetstid ta de vaccin som ingår i det nationella vaccinationsprogrammet, såvida detta inte är möjligt utan problem utanför arbetstid. **Den tid som går åt till vaccinationsbesöket räknas som arbetstid.**

HUR SKA DEN ANSTÄLLDES VACCINATIONSSKYDD UTREDAS, OCH VEM BEDÖMER DEN ANSTÄLLDES LÄMPLIGHET FÖR VÅRD AV RISKGRUPPER ELLER ARBETE I LOKALER DÄR DESSA PERSONER VÅRDAS?

Arbetsgivaren bestämmer vilket vaccinationsskydd som behövs i de olika enheterna och lämnar dessa uppgifter till företagshälsovården.

Företagshälsovården bedömer om den anställda kan arbeta i lokaler där man vårdar klienter eller patienter som är utsatta för allvarliga följder av smittsamma sjukdomar. För att kunna bedöma lämpligheten ska företagshälsovården utreda den anställdes tidigare sjukdomar och vaccinationer. Utifrån denna utredning kompletterar företagshälsovården vid behov den anställdes vaccinationsskydd. Om den anställda har vaccinerats någon annanstans än inom företagshälsovården (t.ex. i samband med ett besök på rådgivningsbyrån), kan han eller hon lämna ett intyg om detta till företagshälsovården.

Efter detta ska företagshälsovården i enlighet med lagen om smittsamma sjukdomar utarbeta ett intyg om den anställdes lämplighet till uppgiften i fråga. **Innehållet i utlåtandet ska av**



SUPER

sekretesskäl begränsas till det som är nödvändigt, dvs. om den anställde lämpar sig för de aktuella arbetsuppgifterna när det gäller hans eller hennes vaccinationsskydd.

Studerandehälsovården ska se till att de studerande som deltar i praktik är vaccinerade.

Den anställde kan själv lämna en utredning av sitt vaccinationsskydd till arbetsgivaren. Detta är frivilligt.

- Den anställde är inte skyldig att lämna ett vaccinationskort eller liknande intyg till arbetsgivaren.
- Man får inte sätta upp listor över vaccinerade personer på väggen på arbetsplatsen.
- Arbetsgivaren får inte samla in uppgifter om vaccinationer i ett eget register på arbetsplatsen.
- Chefen får inte kontrollera de anställdas hälsouppgifter för att få veta om de har vaccinerat sig eller inte.

Enligt motiveringen till lagen räcker ett muntligt meddelande till arbetsgivaren som utredning. När det gäller mässling och vattkoppor görs utredningen endast en gång, medan utredningen av skyddet mot kikhosta ska göras med jämna mellanrum. När det gäller säsongsinfluensa ska utredningen göras årligen.

En anställd som vägrar att lämna en utredning av sitt vaccinationsskydd till arbetsgivaren kan inte anlitas vid vård av patienter eller klienter i de riskgrupper som avses i 48 §.

ÄR DET OBLIGATORISKT ATT VACCINERA SIG?

För anställda inom hälso-, sjuk- och socialvården är det frivilligt att vaccinera sig. Från och med den 1 mars 2018 kan ovaccinerade anställda dock inte arbeta i lokaler där man vårdar klienter eller patienter som hör till riskgrupper.

Om den anställde enligt arbetsavtalet har i uppgift att vårda ovanstående patient- och klientgrupper, kan vägran att vaccinera sig eller lämna en utredning av vaccinationsskyddet anses som vägran att arbeta. I rättspraxisen har vägran att arbeta avsetts som en saklig och vägande grund att säga upp den anställdes arbetsavtal. Detta innebär att arbetsgivaren med anledning av den anställdes vägran att vaccinera sig kan ha rätt att säga upp den anställdes arbetsavtal. Detta gäller även situationer där den anställde inte lämnar en utredning av sitt vaccinationsskydd. Den anställdes arbetsavtal får dock inte sägas upp förrän han eller hon genom en varning fått möjlighet att rätta till sitt förfarande.

De anställda inom social-, hälso- och sjukvården som vägrar att ta hand om sitt vaccinationsskydd enligt 48 § i lagen om smittsamma sjukdomar ska i första hand omplaceras till andra uppgifter som arbetsgivaren har att erbjuda. Om det inte finns andra tillgängliga uppgifter kan den anställdes anställningsförhållande av ovannämnda skäl sägas upp.

Om den anställde av hälsoskäl (t.ex. överkänslighet, allergi eller ett annat hälsotillstånd som kan bli värre p.g.a. vaccinet) inte kan vaccinera sig, ska arbetsgivaren bedöma om den anställde trots detta kan arbeta i närheten av personer som hör till riskgrupper eller delta i deras vård. Om arbetsgivaren utifrån den medicinska bedömningen anser att den ovaccinerade anställde inte kan delta i vården av personer i riskgrupper, ska arbetsgivaren sträva efter att om-



SUPER

placera den anställda till andra uppgifter. Om andra uppgifter inte finns tillgängliga, är det möjligt att den anställda tillfälligt (för högst tre månader) måste permitteras på grund av att arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat.

På flera arbetsplatser inom social-, hälso- och sjukvården har man anvisat och i vissa fall till och med tvingat personalen att vaccinera sig mot influensa. Även om influensavaccinet rekommenderas till alla som arbetar inom social-, hälso- och sjukvården och är en förutsättning för att kunna arbeta i de situationer som avses i 48 § i lagen om smittsamma sjukdomar, är det inte tillåtet att på arbetsplatserna utöva påtryckning på de anställda som inte vill eller kan vaccinera sig.

Enligt 7 § i grundlagen har alla rätt till liv och till personlig frihet, integritet och trygghet. Förenklat innebär detta att det är förbjudet att rikta fysiska åtgärder mot en annan människa mot hans eller hennes vilja. Detta innebär även att arbetsgivaren inte kan tvinga den anställda att ta influensavaccin mot den anställdes egen vilja.

På flera arbetsplatser har man även instruerat om att de som inte vaccinerar sig ska använda mun- och nässkydd vid arbete i närheten av patienter under influensaperioder. Även denna anvisning är en rekommendation, och arbetsgivaren har inte rätt att tvinga någon att använda skydd mot sin vilja.

Vägran att vaccinera sig eller använda andningsskydd kan dock leda till uppsägning av den anställdes anställningsförhållande, permittering eller omplacering till andra uppgifter, såsom konstaterats ovan.

Inom hälso- och sjukvården finns det avdelningar där det på grund av patientsäkerhet inte är möjligt att anlita ovaccinerade arbetstagare. Sådana avdelningar är bland annat intensivvårdsavdelningar och avdelningar för cancersjuka samt överhuvudtaget alla de avdelningar där patienternas eget immunförsvar är så lågt att en smitta med största sannolikhet skulle leda till patientens död. Från och med den 1 mars 2018 har arbetsgivaren en lagstadgad skyldighet att se till att de personer som arbetar på sådana avdelningar har vaccinationsskydd i enlighet med lagen om smittsamma sjukdomar. Nu anses även gravida kvinnor, spädbarn och personer över 65 år tillhöra riskgrupperna.

I 15 § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården föreskrivs yrkesetiska skyldigheter för yrkespersoner inom hälso- och sjukvården. Bestämmelsen förpliktar yrkespersoner inom hälso- och sjukvården att tillämpa allmänt godtagna och beprövade metoder i enlighet med sin utbildning. Aseptiskt arbete vid vård av patienter med sjukdomar som sprids via droppsmitta innebär användning av skyddsutrustning. Genom användning av skyddsutrustning hindras vårdare från att själva bli smittade och att smitta sjukdomar från patienter och sig själva till andra. Undersökningarna har visat att vaccinationer minskar risken för att farliga, smittsamma sjukdomar smittar och sprider sig.

Infektionsläkarna ger i allmänhet anvisningar om användning av skyddsutrustning under epidemiperioder. Det rekommenderas att man följer dessa anvisningar på de arbetsplatser där man vårdar personer med infektioner eller misstänkta infektioner. Om ingen infektion har konstaterats eller om det inte finns misstanke om infektion hos patienten finns det inte anledning att i förebyggande syfte börja använda skyddsutrustning.



SUPER

REGISTRERING AV VACCINATIONSUPPGIFTER

Vid registrering av vaccinationsuppgifter ska man följa bestämmelserna om dataskydd.

Enligt dataombudsmannen kan arbetsgivaren inte skapa ett separat personregister för insamling och lagring av uppgifter om de anställdas hälsotillstånd. Uppgiften om vaccinationskydd (= mottagen vaccination eller genomgången sjukdom) anses vara en sådan uppgift.

När det gäller personaladministrationens egna register är arbetsgivaren den särskilt registeransvarige som avses i personuppgiftslagen. Företagshälsovården är registeransvarig när det gäller de egna register och patientregister som företagshälsovården upprättar. Arbetsgivaren har rätt att samla in och spara känsliga personuppgifter om de anställda endast i de fall då dessa är förknippade med hur arbetsgivaren eller arbetstagaren tar hand om sina lagstadgade rättigheter och skyldigheter (t.ex. utbetalning av lön). På grundval av dessa bestämmelser kan vaccinationsuppgifter inte samlas in i särskilda register på arbetsplatserna.

Det rekommenderas att influensavaccinationerna utförs centraliserat av företagshälsovården, som är skyldig att registrera vaccinationerna på det föreskrivna sättet.

Det är viktigt att vaccinationerna registreras på rätt sätt för att

- den vaccinerade ska veta vilka vaccin han eller hon har fått
- uppgifterna om de utförda vaccinationerna ska vid behov finnas tillgängliga.

Uppgifterna om de utförda vaccinationerna ska antecknas i patientjournalen och i det hälsokort eller internationella vaccinationskort som ges till den vaccinerade.

Följande uppgifter ska antecknas i patientjournalen:

- den vaccinerades personuppgifter
- vaccinationsdatum
- vaccin
- vaccinetts handelsnamn
- partinummer
- förkortning för injektionsstället (t.ex. VO = vänster överarm)
- förkortning för vaccinationssättet (t.ex. IM = intramuskulärt)
- vaccinator.

(Social- och hälsovårdsministeriets förordning om vaccinationer samt om screening av smittsamma sjukdomar under graviditet 421/2004, 3 §)

När den anställda låter vaccinera sig inom företagshälsovården är han eller hon patient inom företagshälsovården. När det gäller patientuppgifter binder tystnadsplikten företagshälsovården. På detta sätt undviks spridningen av känsliga personuppgifter på arbetsplatsen till personer vars egentliga arbetsgivaråtaganden inte omfattar behandling av detta slags uppgifter. Enligt bestämmelserna om dataskydd ska den krets som behandlar känsliga personuppgifter, såsom information om hälsotillstånd, alltid hållas så begränsad som möjligt.



SUPER

MER INFORMATION OM VACCINATIONER OCH VACCIN:

<https://www.thl.fi/sv/web/vaccinationer/vaccination-av-olika-grupper/vaccinationer-i-arbetslivet>

<https://www.thl.fi/sv/web/vaccinationer/vaccination-av-olika-grupper/vaccinationer-i-arbetslivet/vaccination-av-social-och-halsovardspersonal>