



Influensa A(H1N1) ”svininfluensa” - information till arbetsgivare

Flera influensa A(H1N1)-fall har redan konstaterats i vårt land. Man förväntar sig att en stor del av befolkningen kommer att insjukna under hösten. Detta kan leda till att många arbetstagare samtidigt är sjuklediga eller hemma med sjuka barn. Således finns det risk för att samhällsfunktioner och företagets verksamhet påverkas. Detta kräver planering och förberedelser på arbetsplatserna. Arbetsgivare samt arbetstagare bör hålla sig uppdaterade om hur pandemi-situationen förändras och följa myndigheternas rekommendationer. I media förekommer också regelbunden rapportering. På följande hemsidor hittar man aktuell information:

- Institutet för hälsa och välfärd: www.thl.fi/sv
- Social- och hälsovårdsministeriet: www.stm.fi/sv/startside
- Ålands hälso- och sjukvård: www.ahs.ax
- Arbetshälsoinstitutets anvisningar för arbetsplatserna:
www.ttl.fi/Internet/Svenska/Temasidor/Foretagshalsovard/Influensa
- Svenska Smittskyddsinstitutet: www.smittskyddsinstitutet.se/nyainfluensan

Vaccinering kommer att påbörjas under hösten 2009 och de som i första omgången sannolikt kommer att prioriteras är sjukvårdspersonal samt personer med hög risk för hälsokomplikationer. Prioriteringsordningen för vaccinationerna bestäms närmare när vaccinerna finns tillgängliga. Vaccinationen är frivillig. Alla i Finland kommer att erbjudas vaccin med det kommer att ta flera månader innan man vaccinerat alla.

Följande saker bör man diskutera och vid behov utforma förhållningsregler för på arbetsplatsen:

1. Utnämna en ansvarig person eller grupp inom företaget som håller sig uppdaterad och följer myndigheternas råd samt informerar ledning och personal.
2. Se över personalens behov av information och hur informationen ska ges.
3. Vilket samarbete man kan ha med sin företagshälsovård (gäller de med sjukvårdsavtal).
4. Hur man ska övervaka att arbetstagare med influensasymptom inte kommer till arbetet.
5. Information till insjuknad personal (vart de ska vända sig för behandling och sjukintyg).
6. Informera om och bereda möjligheter till upprätthållande av goda hygienrutiner.
7. Eventuell begränsning av gemensamma möten samt affärsresor.
8. Hur ska verksamheten tryggas vid hög sjukfrånvaro? Omplaceringar? Prioriteringar? Tillgång till vikarier?
9. Information om hygienåtgärder samt isolering av sjuka arbetstagare (t ex sjömän som insjuknar ombord).

Sjuka arbetstagare

Om man har infektionssymptom så bör man stanna hemma för att vila samt för att förhindra smittspridning. Man tillfrisknar från en influensa på ungefär en vecka. Innan man återgår till arbetet bör man ha varit feberfri en dag och symptomen ska ha lindrats påtagligt. Lite kvarstående rethosta är inget hinder för återgång i arbete.

Symptomfria medlemmar i den insjuknades familj kan gå till arbete och skola, men bör vara noga med hygien både hemma och på arbetsplatsen samt genast gå hem vid infektionssymptom.



Lön för sjukdomstid

I sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen samt i kollektivavtal och i enskilda företags regler finns anvisningar gällande praxis för konstaterande av arbetsförmåga till följd av sjukdom samt rätt till lön under sjukledighet etc.

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstiden enligt Arbetsavtalslagen. Arbetstagaren skall på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren. En sådan utredning är t ex ett läkarintyg. På många arbetsplatser godkänns även den anställdas egna sjukanmälan samt intyg från hälsovårdare under en begränsad tid.

Vart bör man vända sig? Intygsförfarandet?

I nuläget (07.09.2009) är det primärvårdens influensamottagning som har hand om misstänkta influensafall som kan kräva utredning och vård. Influensamottagningen kontaktas först per telefon (se www.ahs.ax). Vid en kraftig epidemi så kommer många att insjukna samtidigt vilket kommer att överbelasta sjukvården varvid nya anvisningar kommer att ges. Ofta kan insjuknade vårdas i hemmet och den enda orsaken till kontakt med sjukvården skulle då vara för att erhålla sjukintyg. För att sjukvårdspersonalen inklusive läkarna ska kunna koncentrera sig på de insjuknade som behöver vård och för att inte hälsocentralerna och akuten ska överbelastas med lindriga fall, så rekommenderas följande om influensan snabbt börjar breda ut sig i samhället:

Arbetstagare med symptom bör stanna hemma för att vila och för att inte smitta ner andra ute i samhället, på arbetsplatsen eller i väntrummet på sjukvårdsmottagningen.

Varje företag bör ha en överenskommelse om hur de ska hantera sjukfrånvaro vid en pandemi.

Vissa arbetsgivare kräver läkarintyg från första dagen medan andra accepterar hälsovårdarintyg eller egen anmälan till exempelvis förmannen i några dagar och först därefter sjukintyg.

Ålands Hälso- och Sjukvård rekommenderar att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens egen anmälan till arbetsplatsen vid influensasymptom i upp till fem dagar och vid behov hälsovårdarens intyg i ytterligare några dagar. I allmänhet så tillfrisknar man ju på en vecka. Anställda i företag som har företagshälsovård med sjukvårdsavtal kan kontakta sin företagshälsovårdare per telefon. Övriga insjuknade kan kontakta primärvården per telefon. En sjukskötare eller hälsovårdare bedömer om det kan vara fråga om influensa varefter han/hon vid behov skriver ett sjukintyg med rekommendation om sjukledighet. Beroende på symptomens svårighetsgrad så kan patienten också kallas till mottagningen för undersökning och behandling.

Tillfällig vårdledighet

En arbetstagare som har ett barn under 10 år har i allmänhet rätt till tillfällig vårdledighet i högst fyra arbetsdagar om barnet insjuknar akut. Ledigheten är avsedd för vård av barnet eller ordnande av vården. Tillfällig vårdledighet kan tas ut av endast en förälder i taget. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för vårdledigheten om det inte finns ett särskilt branschavtal som tillåter detta. Vissa branschavtal tillåter också tillfällig vårdledighet för längre tid än fyra dagar samt för lite äldre barn. Kontrollera vad som gäller på er arbetsplats!

Enligt Arbetsavtalslagen så skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten. Tillförlitlig utredning betyder oftast läkar- eller hälsovårdarintyg där det framgår att föräldern har sjukt barn som kräver omvårdnad och för vilken tid barnet uppskattningsvis behöver skötas i hemmet.

Om barnet är friskt men skolan eller daghemmet är stängt?

Enligt Arbetsavtalslagen 4 kap 7§ *Frånvaro av tvingande familjeskäl* så har en arbetstagare rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. Till detta kan räknas om skolor eller daghem tvingas stänga tillfälligt under en pandemi och föräldern tvingas vara hemma med sitt friska barn. Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. Om arbetsgivaren begär skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron t ex intyg från skolan eller dagiset. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut lön för frånvaro av tvingande familjeskäl. Detta får således räknas som oavlönad ledighet.