

# Rammer for yrkesvaksinasjon av helsepersonell

Ellen Furuseth, Avdeling for smittevern og vaksine, FHI  
Vaksinedagen 12. okt. 2020

# Juridiske presiseringer fra Helsedirektoratet høsten 2019\*

Oppdrag: å tydeliggjøre arbeidsgivers faglige krav og plikter ift vaksinasjon av helsepersonell

Utførelse: Oppdrag fra HOD til Hdir. Utført i samarbeid med Arbeidstilsynet og FHI

Formål: å øke vaksinasjonsdekningen for anbefalte vaksiner hos helsepersonell

# Yrkesvaksinasjon - generelt

Vaksinasjon av arbeidstakere kan ha et eller flere formål:

1. Å redusere yrkesrelatert risiko for sykdom hos arbeidstakeren selv – direkte beskyttelse
2. Å hindre at arbeidstakere sprer smitte videre – indirekte beskyttelse.
3. Å redusere sykefravær, opprettholde beredskap og kapasitet.

Disse ulike begrunnelsene for vaksinasjon av ansatte reguleres av ulikt lovverk.

# Vaksinasjon av helsepersonell

## - hvorfor?

- Helsepersonell er mer utsatt for smittsomme sykdommer enn befolkningen generelt fordi de arbeider med mange pasienter med ulike infeksjoner
- Mange pasienter er alvorlig syke og/eller har et svekket immunforsvar. Disse vil være svært sårbare for infeksjoner.
- Opprettholde tilstrekkelig beredskap i helseinstitusjonene i situasjoner med større utbrudd av vaksineforebyggbare sykdommer.

# Vaksinasjon av helsepersonell

## - lovgrunnlag

Formål	Lovverk	Lovfortolker
Beskytte arbeidstaker (Ansattes rettigheter/ arbeidsgivers plikter)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), LOV-2005-06-17-62, § 1-6.</li><li>• Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid), FOR 2011-12-06 nr 1357, kapittel 6.</li></ul>	Arbeids-tilsynet
Hindre at ansatte* sprer smitte (pasienters rettigheter/ arbeidsgivers plikt til forsvarlighet/ verne pasientene mot smitte)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven), LOV-2011-06-24-30, kapittel 4.</li><li>• Lov om spesialisthelsetjenesten m.m. (spesialisthelsetjenesteloven), LOV-1999-07-02-6, § 2-2</li><li>• Lov om helsepersonell (helsepersonelloven), LOV-1999-07-02-64, § 4 og 16.</li><li>• Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten, FOR-2005-06-17-610, § 2-1 og 2-2.</li></ul>	Helse-direktoratet
Sikre ansattes personvernrettigheter	Bl.a. personopplysningsloven	Datatilsynet

# Vaksinasjon for å redusere risiko for sykdom hos arbeidstaker – direkte beskyttelse

## For å beskytte den ansatte skal arbeidsgiver:

- vurdere risikoen for smitte...
- ..og vurdere smittereduserende tiltak, som bl.a. vaksinasjon\*.
- Skal sørge for at arbeidstakere tilbys vaksinasjon mot biologiske faktorer de kan bli eksponert for
- bør gi skriftlig tilbud om vaksinasjon og dokumentere at tilbudet er gitt
- skal dekke utgiftene ved vaksinasjon

\*Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

# Vaksinasjon for å hindre at helsepersonell sprer smitte videre – indirekte beskyttelse

## Krav til virksomheten/arbeidsgiver i helsetjenesten:

- Skal sikre forsvarlige helsetjenester, inkludert smitteforebyggende tiltak
- Skal sikre rutiner for å verne helsepersonell, ansatte og pasienter mot smitte
- Krav om infeksjonskontrollprogram som skal inneholde skriftlige retningslinjer for ulike smitteverntiltak. Vaksinasjon av ansatte med relevante vaksiner er et slikt tiltak.

*Pasient- og brukerrettighetsloven § 1-3, Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten , helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1 og spesialisthelsetjenesteloven § 2-2 og helsepersonelloven § 16, Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring.*

# Arbeidsgivers faglige krav og plikter



# 1. Risikovurdering med ROS-metodikk

Aktuelle problemstillinger som arbeidsgiver bør vurdere:

- Sannsynlighet for smitte
- Sykdommens smittsomhet og alvorlighet
- Risiko for den ansatte? - Type arbeidsoppgaver (Invasive prosedyrer, type stell)?
- Risiko for pasientene og konsekvenser av å få smitte inn i avdelingen?
- Hvilke kompenserende smitteverntiltak finnes og hvor effektive er disse?
  - Finnes vaksine? Hvor effektiv er den/ hva er forventet risikoreduserende effekt av at helsepersonell vaksinerer seg? Bivirkninger? Hvor omfattende vaksinasjonsregime?
  - Andre smitteverntiltak? Hygienetiltak, bruk av beskyttelsesutstyr som munnbind eller åndedrettsvern?

## 2. Iverksette smittereduserende tiltak

### Arbeidsgiver skal:

- Sikre gode smittevernrutiner i form av et skriftlig infeksjonskontrollprogram som etterleves i praksis\*
- Iverksette relevante smittereduserende tiltak (ikke kun vaksinasjon!)
- Tilby arbeidstakere gratis vaksinasjon mot biologiske faktorer de kan bli eksponert for\*\* (skriftlig tilbud og dokumentasjon i etterkant)

\*Pasient- og brukerrettighetsloven § 1-3, Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten

\*\*Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

# 3. Oversikt over ansattes vaksinasjonsstatus

Arbeidsgiver må ha oversikt og kan spørre om vaksinasjonsstatus ved ansettelse og/eller i det løpende ansettelsesforholdet

- Men bare om det er et sterkt saklig behov, dvs nødvendig for å yte forsvarlig helsehjelp i den aktuelle jobben
- Det er frivillig å svare for arbeidssøker/arbeidstaker
- De som ikke ønsker å svare må anses som uvaksinerte. Dette kan diskvalifisere for visse type stillinger eller medføre omplassering
- Arbeidsgiver må be om samtykke til at informasjon om vaksinasjonsstatus lagres i personalsystem

# 4 Behandling og oppbevaring av opplysninger om vaksinasjonsstatus

Reguleres av EUs personvernforordning og personopplysningsloven:

- Samtykket fra den personen som opplysningene gjelder, gir lovlig rettsgrunnlag for behandling av opplysningene\*
- Arbeidsgivers register over ansattes vaksinasjonsstatus er et personregister.
- Vaksinasjonsstatus = helseopplysninger (personsensitive opplysninger)
- Arbeidsgiver kan oppbevare og behandle slike opplysninger i personalsystem som tilfredsstillende gjeldende personvernkrav.

## 5. Holdninger og forventninger til vaksinasjon

### Arbeidsgiver bør:

- Spørre om vaksinasjonsstatus og holdninger til relevante vaksiner ved ansettelse.
- Motivere og signalisere tydelige forventninger både ved ansettelse og ved årlig tilbud om influensavaksine og evt. andre vaksiner.

## 6. Tilgjengelighet av vaksine/vaksinasjon

Arbeidsgiver skal sørge for:

- god informasjon
- lett tilgjengelig vaksinetilbud
- gratis vaksinasjon

# 7. Styringsrett/omplassering

Risikovurdering og deretter forsvarlighetsvurdering - Må gjøres lokalt og baseres på konkrete arbeidsoppgaver og type pasienter:

1. Risikovurdering: hva er risikoen for- og konsekvensene av at en ansatt smitter sine pasienter?
2. Forsvarlighetsvurdering: er det forsvarlig at en ikke-immun ansatt som ikke vil vaksineres arbeider med sine «vanlige» pasienter? Hvis nei: vedkommende kan omplasseres eller bli nektet å utføre nærmere spesifiserte arbeidsoppgaver.

# Ansattes faglige krav og plikter










# Krav til helsepersonell

- Vaksinasjon er frivillig for den enkelte arbeidstaker
- Men helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra deres kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig\*
  - Innebærer ansvar for å beskytte sine pasienter mot smitte med de ulike smitteverntiltak som finnes, hvor vaksinasjon er et av flere virkemidler
- Arbeidstaker har plikt til å medvirke i virksomhetens systematiske helse, miljø- og sikkerhetsarbeid\*\*

# Hvilke vaksiner?

# Aktuelle vaksiner for helsepersonell

Vaksine mot	Helsevesen generelt	Ikke gjennomgått varicella	Arbeid m smittsom lungetuberkulose eller dyrkning av mykobakterier	Invasive prosedyrer + tilknyttet rengjøringspersonell	Personell ved mikrobiologiske laboratorier:
Influenza*					
Meslinger, kuma, rubella (MMR)					
Difteri, tetanus, kikhoste, polio					
Varicella					
Tuberkulose (BCG)					
Hepatitt B					
Andre smittsomme sykdommer**					

\* Ansatte i helsevesenet med pasientkontakt

\*\*Vaksineres mot agens de jobber med, etter arbeidsgivers risikovurdering

# Hovedbudskap yrkesvaksinasjon av helsepersonell

- Kan ha flere formål: direkte og indirekte beskyttelse samt beredskap. Reguleres av ulikt lovverk
- Arbeidsgiver kan spørre ansatte og arbeidssøkere om vaksinasjonsstatus dersom det er et sterkt saklig behov, dvs nødvendig for å yte forsvarlig helsehjelp
- Ved ansattes samtykke kan slike opplysninger oppbevares i personalsystemet ihht gjeldende personvernlovgivning
- Det er frivillig for arbeidssøker/arbeidstaker å opplyse om vaksinasjonsstatus
- De som ikke ønsker å svare må anses som uvaksinerte. Dette kan diskvalifisere for visse type stillinger eller medføre omplassering
- Generelt bør helsepersonell være beskyttet mot influensa, meslinger/kusma/rubella, difteri/tetanus/kikhoste/polio og varicella

# Les mer:

Vaksinasjon av helsepersonell, Veileder til lov og forskrift, Helsedirektoratet oktober 2019

<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/vaksinasjon-av-helsepersonell>

Kapittel om yrkesvaksinasjon i Vaksinasjonsveilederen, Folkehelseinstituttet

<https://www.fhi.no/nettpub/vaksinasjonsveilederen-for-helsepersonell/>