

Coronaviruset - frågor och svar om virusets konsekvenser på Tehy-medlemmarnas arbetsplatser

Om du inte hittar svar på din fråga ska du kontakta Tehy via [e-tjänsten](#).
Uppdaterad 21.12.2021

Anvisningar som gäller resande

Tehy rekommenderar att alla alltid följer myndigheternas anvisningar. Anvisningarna uppdateras i takt med att pandemin framskrider, vilket innebär att aktuella anvisningar gällande coronatester i samband med resor, karantänanvisningar osv. alltid ska kontrolleras på webbplatsen för den ansvariga myndigheten.

- [INSTITUTET FÖR HÄLSA OCH VÄLFÄRD: Resor och coronaviruspandemin](#)
- [Regionala rekommendationer](#)
- [Statsrådets anvisning om inrese restriktioner](#)
- [Frågor och svar om coronaviruset och resande, utrikesministeriet](#)
- [Regionförvaltningsverket](#)

Kan jag ta coronavaccin under arbetstid?

Enligt lagen om smittsamma sjukdomar har anställda rätt att bli vaccinerade under arbetstid, om det inte utan svårigheter är möjligt vid någon annan tidpunkt. Om vaccintiden sammanfaller med den anställdas ordinarie arbetstid, räknas tiden för besöket vid vaccineringen samt resorna som arbetstid.

Vissa arbetsgivare räknar inte tiden som används för vaccinering som arbetstid, utan beviljar befrielse från arbete. På grund av befrielsen blir arbetstimmarna för få under arbetspasset i fråga. Den uteblivna arbetstiden behöver inte arbetas in, men i skiftarbete arbetar man först in underskottet och först därefter samlas övertidsarbete som ska ersättas. Då kan det gå så att övertidsarbete som ska ersättas inte samlas på grund av vaccineringsbesöket.

Kontakta arbetsplatsens förtroendeman om tiden du använt för coronavaccinering inte räknas som arbetstid när du inte har möjlighet att vaccinera dig på fritiden.

Om en anställd tror sig ha insjuknat i coronaviruset, vad ska man göra?

Symtomen på coronavirusinfektion är feber, hosta, symtom på övre luftvägsinfektion och andnöd. Om en anställd har sådana symtom och misstänker corona får den anställda inte gå till arbetsplatsen. Om symtomen börjar under arbetsdagen hänvisas den anställda omedelbart bort från arbetsenheten så att inte andra smittas.

En anställd, tjänsteinnehavare eller tjänsteman som insjuknat i coronaviruset har rätt till lön för sjukdomstiden för den tid som arbetsoförmågan varar, på samma sätt som vid övriga sjukdomsfall. Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om isoleringen.

Kan en redan fastställd semester flyttas till en annan tidpunkt om den anställda inte vill ta ut semester?

Man har inte rätt att flytta semestern, förutom på grund av sjukdom. Det lönar sig att försöka komma överens om saken.

Kan arbetsgivaren avbryta eller återkalla semestern?

Arbetsgivaren har inte rätt att avbryta den anställdas semester. En tjänsteinnehavares semester kan dock i speciella situationer avbrytas och tjänsteinnehavaren kan beordras till arbete. I detta fall handlar det om vägande skäl som anknyter till utövning av offentlig makt eller skötsel av uppgifter som anknyter till hälsa eller säkerhet.

Innestående semester ska ges till arbetstagaren så fort som möjligt.

Arbetsgivaren fastställer semesterns tidpunkt och planerar semestern i en arbetsskiftsförteckning som omfattar tre veckor och som ges för kännedom senast en vecka före perioden börjar. Kan arbetsgivaren senare ändra tidpunkten för en semester som redan fastställts med hänvisning till att arbetsskiftsförteckningen har uppgjorts felaktigt?

En semester som fastställts i arbetsskiftsförteckningen kan inte ändras ensidigt, eftersom meddelande om semestern har gjorts enligt 4 kap. 10 § i AKTA.

Flyttas semestern till en senare tidpunkt om jag sätts i karantän?

Nej. Uttömmande bestämmelser om flytt av semester finns i semesterlagen, och rätten att flytta gäller endast situationer med arbetsoförmåga. En anställd är inte automatiskt arbetsoförmögen även om hen är i karantän.

Karantänen kan ändras till sjukledighet, varvid man har rätt att flytta semestern i enlighet med kollektivavtalet eller semesterlagen.

Kan arbetsgivaren bestämma att man ska använda följande semesterperiods semesterdagar om företagets verksamhet har minskats och det inte finns arbete för alla anställda?

Semesterperioden börjar 2.5, så arbetsgivaren kan inte bestämma att den anställda ska använda följande semesterperiods semesterdagar före 2.5. Arbetsgivaren och den anställda kan dock komma överens om att använda följande sommars semester i förväg.

Kan arbetsgivaren beordra en familjeledig anställd till arbete på grund av coronaviruset?

Enligt gällande lagstiftning kan arbetsgivaren inte avbryta en anställds familjeledighet.

Kan arbetsgivaren avbryta en anställds studieledighet eller altemneringsledighet och beordra till arbete?

Studieledigheter eller altemneringsledigheter kan inte avbrytas.

Påverkar karantän intjäningen av semester?

Frånvaro från arbete som beror på bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att förhindra spridning av en sjukdom likställs med tid i arbete enligt semesterlagen (2 kap. 7 § 4 punkten). En motsvarande bestämmelse om semestrar finns i statens tjänste- och kollektivavtal (5 §). Karantäntiden påverkar alltså inte intjäningen av semester, eftersom den enligt lagen likställs med arbetstid.

Kan arbetsgivaren permittera ordinarie anställda och visstidsanställda om enheter stängs?

Coronavirusepidemin kan leda till en situation där arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete tillfälligt är svagare, och där det inte är skäligt för arbetsgivaren att ordna annat arbete eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov för den anställda.

När grunderna för permittering uppfylls har arbetsgivaren möjlighet att permittera den anställda antingen för viss tid eller tills vidare genom att avbryta arbetet helt.

Arbetsgivaren kan också förkorta den anställdas lagenliga eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den utsträckning som behövs med tanke på grunden för permittering.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd endast om denne arbetar som vikarie för en ordinarie anställd och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie anställda om denne arbetade.

Om arbetsgivaren omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen/kommunala samarbetslagen, ska man före permitteringsbeslutet föra samarbetsförhandlingar om grunderna för och konsekvenserna av de planerade permitteringarna.

Arbetsgivaren ska meddela den anställda personligen om permitteringen senast 14 dagar före permitteringen börjar. Kommunarbetsgivare ska iakttä anmälningstiden på 1 månad i enlighet med AKTA.

Kan arbetsgivaren beordra nödarbete och i vilken omfattning?

Bestämmelser om nödarbete finns i 19 § i arbetstidslagen, där 1 mom. lyder: "Arbetsgivaren får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön."

Nödarbete kan beordras i sådana oförutsedda situationer som avses i lagen. Coronaepidemin i sig är inte en sådan oförutsedd situation. I praktiken skulle det krävas till exempel en lokal storolycka eller något annat motsvarande nödläge för att nödarbete ska kunna beordras. Arbetsgivaren ska göra en skriftlig anmälan till regionförvaltningsverket om orsaken till nödarbetet och om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet. Förtroendemannens utlåtande ska fogas till anmälan. Anmälan om nödarbete ska göras utan dröjsmål och separat för varje fall där nödarbete beordras. Regionförvaltningsverket kan efter att ha prövat anmälan om nödarbete antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

Om arbetsgivaren hänvisar till nödarbete ska du kontakta förtroendemannen. Om förtroendemannen misstänker att förutsättningarna för att beordra nödarbete inte uppfylls ska han eller hon i utlåtandet som skickas till regionförvaltningsverket noggrant motivera varför situationen inte kan anses som oförutsedd och varför den inte medför fara för liv och hälsa. Det är också skäl att förtroendemannen i utlåtandet anger med vilka konkreta åtgärder arbetsgivaren kunde ha förberett sig på situationen.

Förtroendemannen ska begära att få se anmälan om nödarbete som arbetsgivaren gjort till regionförvaltningsverket.

Kan jag stanna hemma utan lön för att sköta ett barn eller någon annan närstående?

Anställda har rätt att vara borta från arbetet av tvingande familjeskäl, om den anställdas närvaro hemma är nödvändig. Rätten upphör att gälla när närvaro hemma inte längre är nödvändig eller när vården av barnet kan ordnas på annat sätt.

Fpa betalar vårdpenning vid smittsam sjukdom till en förmyndare till ett barn under 16 år om barnet är beordrat att stanna hemma på grund av en smittsam sjukdom och förmyndaren därför inte kan arbeta.

Jag har återvänt från utlandet och är hemma i karantän utan ett läkarbeslut. Kan arbetsgivaren kalla mig till arbete före karantänen är över?

Om den anställda inte är i karantän som förordnats av en myndighet (frivillig karantän) måste arbetsgivarens anvisningar om att återvända till arbetet följas.

Om en anställd hänvisas till karantän av en myndighet under en arbets- eller fritidsresa utomlands, betalar Fpa då dagpenning?

Fpa:s dagpenning vid smittsam sjukdom kan betalas till en person som hänvisats till isolering eller karantän inom EU-området. För karantänen eller isoleringen behövs ett intyg från en läkare som har rätt att besluta om restriktioner i landet i fråga. Om personen hänvisas till karantän någon annanstans än i ett EU-land, betalar Fpa i regel inte dagpenning vid smittsam sjukdom för arbetsresans tid.

Om en anställd under en arbetsresa hänvisas till karantän eller isolering genom ett myndighetsbeslut är arbetsgivaren skyldig att betala lön för tiden som återresa från arbetsresan förhindras. I dessa situationer ersätter arbetsgivaren också eventuella tilläggskostnader, såsom extra övernattningar, kostnader för att flytta flyg och dagpenning.

I fråga om fritidsresor är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön om en anställd har hänvisats till karantän eller isolering och därför inte kan återvända till arbetet efter den överenskomna semestern. I detta fall är arbetsgivaren inte heller skyldig att ersätta tilläggskostnader för exempelvis extra övernattningar. Arbetstagarens anställningsförhållande kan dock inte avslutas för att han eller hon inte kan återvända till arbetet efter semestern på grund av karantän som en myndighet beslutat om - det handlar om tillåten oavlönad frånvaro.

En myndighet har hänvisar mig till karantän på grund av en coronaexponering som skett i arbetet. Kan arbetsgivaren förordna mig till distansarbete under karantäntiden?

Arbetsgivaren kan förordna en anställd till distansarbete under karantäntiden om arbetsuppgifterna lämpar sig för distansarbete. Vägran att utföra distansarbete kan leda till att arbetsgivarens skyldighet att betala lön upphör för karantäntiden. Fpa betalar inte dagpenning enligt lagen om smittsamma sjukdomar om den anställda har vägrat att utföra distansarbete.

Kan arbetsgivaren avsluta anställningsförhållandet om en anställd inte kan komma till arbetet på grund av karantän?

Arbetsgivaren kan inte avsluta ett anställnings- eller tjänsteförhållande på grund av karantän som förordnats av en myndighet. Man måste dock berätta om karantänen för arbetsgivaren.

Jag fick ett meddelande från Coronablinkern om en eventuell exponering, kan jag stanna hemma från jobbet?

Nej, det kan du inte. Om Coronablinkern meddelar om en eventuell exponering får du samtidigt i applikationen anvisningar för hur du ska gå till väga därefter. Enbart applikationens meddelande om en eventuell exponering är dock inte en orsak att stanna hemma från arbetet.

Den läkare i kommunen som ansvarar för smittsamma sjukdomar har beordrat att jag ska vara borta från arbetet under viss tid (57 § i lagen om smittsamma sjukdomar). Kan jag åläggas att komma till arbetet med hänvisning till att vår enhets verksamhet äventyras på grund av min frånvaro?

Nej. Om en läkare har beordrat dig att stanna borta från arbetet under viss tid har du ett lagligt hinder för att arbeta. Du ska meddela arbetsgivaren om situationen. Din arbetsgivare är skyldig att beakta även andra anställdas säkerhet i en sådan situation. Om du kan arbeta på distans kan arbetsgivaren förutsätta att du distansarbetar under din frånvaro. Då betalas också lön normalt för den tiden. Om det inte är möjligt att distansarbeta ersätter Fpa efter ansökan ditt inkomstbortfall till fullt belopp med dagpenning vid smittsam sjukdom som betalas för den tid du är borta från arbetet. I kollektivavtalet som gäller för ditt anställningsförhållande kan det finnas särskilda bestämmelser om utbetalning av lön för den tid när du med stöd av lagen om smittsamma sjukdomar har beordrats att vara borta från arbetet under viss tid (t.ex. AKTA).

Den läkare i kommunen som ansvarar för smittsamma sjukdomar har hänvisat mig till karantän (60 § i lagen om smittsamma sjukdomar). Kan jag åläggas att komma till arbetet med hänvisning till att vår enhets verksamhet äventyras på grund av min karantän?

Nej. Om en läkare har hänvisat dig till karantän enligt lagen om smittsamma sjukdomar måste du vid vite iakttä karantänbeslutet. I strafflagen föreskrivs att straffet för brott mot ett karantänbeslut är böter eller högst tre månader fängelse. Karantän är ett tvingande skäl som är oberoende av den anställda själv och arbetsgivaren, ett så kallat lagligt hinder, som hindrar närvaro på arbetsplatsen. Du ska meddela arbetsgivaren om karantänen. Din arbetsgivare är skyldig att beakta även andra anställdas säkerhet i en sådan situation. Om du kan arbeta på distans kan arbetsgivaren förutsätta att du distansarbetar under karantänen. Om det inte är möjligt att distansarbeta ersätter Fpa efter ansökan ditt inkomstbortfall till fullt belopp med dagpenning vid smittsam sjukdom som betalas för karantäntiden. Det lönar sig att utreda med arbetsgivaren om lönen betalas ut för karantäntiden även om distansarbete inte är möjligt.

Den läkare i kommunen som ansvarar för smittsamma sjukdomar har hänvisat mig till isolering (63 § i lagen om smittsamma sjukdomar). Kan jag åläggas att komma till arbetet med hänvisning till att vår enhets verksamhet äventyras på grund av min isolering?

Nej. Om en läkare har hänvisat dig till isolering enligt lagen om smittsamma sjukdomar måste du vid vite iaktta isoleringsbeslutet. I strafflagen föreskrivs att straffet för brott mot ett isoleringsbeslut är böter eller högst tre månader fängelse. Isolering är ett tvingande skäl som är oberoende av den anställda själv och arbetsgivaren, ett så kallat lagligt hinder, som hindrar närvaro på arbetsplatsen. Du ska meddela arbetsgivaren om isoleringsbeslutet. Din arbetsgivare är skyldig att beakta även andra anställdas säkerhet i en sådan situation. Om du kan arbeta på distans kan arbetsgivaren förutsätta att du distansarbetar även under isoleringen. Om det inte är möjligt att distansarbeta ersätter Fpa efter ansökan ditt inkomstbortfall till fullt belopp med dagpenning vid smittsam sjukdom som betalas för isoleringstiden. I kollektivavtalet som gäller för ditt anställningsförhållande kan det finnas särskilda bestämmelser om utbetalning av lön under tiden för isolering som beordrats med stöd av lagen om smittsamma sjukdomar (t.ex. AKTA).

Betalar arbetsgivaren lön om läkaren som ansvarar för smittsamma sjukdomar i kommunen beordrar mig att vara borta från jobbet, till karantän eller till isolering?

Skyldigheten att betala lön beror på kollektivavtalet. Fpa ersätter inkomstbortfallet till fullt belopp med dagpenning vid smittsam sjukdom. Arbetsgivaren ansöker från Fpa om den lön som betalats ut. Om arbetsgivaren inte betalar lön måste den anställda själv söka dagpenning vid smittsam sjukdom från Fpa. Om arbetsgivaren inte betalar inkomstbortfallet till fullt belopp (med tillägg) måste den anställda likaså ansöka om skillnaden från Fpa.

Kan arbetsgivaren tillfälligt flytta mig till en annan arbetsuppgift/arbetsenhet med hänvisning till coronaviruset? Till exempel från småbarnspedagogiken till äldreomsorgen eller från skolhälsovården till avdelningsarbete?

Inom kommunsektorn avtalar man om en arbetstagares uppgifter och arbetsplats/arbetsområde i arbetsavtalet, men arbetstagaren är förpliktad att vid behov tillfälligt övergå till andra uppgifter som med tanke på hens utbildning och arbetserfarenhet kan anses vara lämpliga. Den tillfälliga omplaceringen kan vara i högst åtta veckor i taget. En omplacering som varar över åtta veckor förutsätter antingen den anställdas samtycke eller att arbetsgivaren har en grund för uppsägning. Det är inte nödvändigt att uppgöra ett nytt arbetsavtal när den anställdas arbetsuppgifter eller arbetsplats ändras tillfälligt.

En tjänsteinnehavares uppgifter och andra skyldigheter bestäms enligt ifrågavarande stadganden och bestämmelser. Sådana bestämmelser kan finnas exempelvis i reglementet.

I fråga om anställda inom den privata sektorn avtalar man om anställdas arbetsuppgifter och arbetsplats/arbetsområde i arbetsavtalet. Arbetsgivaren kan dock med stöd av sin direktions- och tillsynsrätt bestämma att den anställda **tillfälligt** omplaceras även i andra arbetsuppgifter eller en annan arbetsplats som finns på samma arbetsområde. En arbetstagare kan inte utan samtycke förflyttas varaktigt till uppgifter som väsentligt avviker från de arbetsavtalsenliga uppgifterna, om inte arbetsgivaren samtidigt kan åberopa en uppsägningsgrund.

Även i fråga om tillfälliga omplaceringar måste arbetsgivaren se till att de anställda får tillräcklig introduktion till arbetet!

Får arbetsgivaren ändra arbetsschemat och arbetsskiften?

Arbetsgivaren får ändra ett fastställt arbetsschema endast med den anställdas samtycke eller av grundad anledning. Oförutsedd frånvaro på grund av en epidemi kan utgöra en grundad anledning att ändra arbetsschemat. Ändringsbehovet måste bedömas från fall till fall.

Anställda kan inte beordras till övertidsarbete utan samtycke.

Kan arbetsgivaren undanhålla det fastställda arbetsschemat med den motiveringen att det ännu kan ändras?

Arbetsschemat ska ges till de anställda skriftligen för kännedom senast en vecka innan den aktuella arbetsperioden börjar.

Om arbetsgivaren stänger arbetsplatsen på grund av en epidemi, måste arbetsgivaren då betala lön till de anställda?

Om arbetsgivaren måste stänga arbetsplatsen på grund av ett myndighetsbeslut är arbetsgivaren enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen skyldig att betala lön för den tid hindret varar, dock högst i 14 dagar.

Om arbetsgivaren stänger arbetsplatsen utan ett myndighetsbeslut, t.ex. på grund av brist på arbete, har arbetsgivaren normal skyldighet att betala lön. Då kan arbetsgivaren överväga att permittera de anställda av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker.

Barn som är sjuka får inte komma till daghemmet. Arbetsgivaren betalar lön i tre dagar på basis av tillfällig vårdledighet, men hur är det efter det?

När rätten till tillfällig vårdledighet upphör kan man diskutera med arbetsgivaren exempelvis om att ta ut semester eller om att använda övertids- och flexledigheter.

Kan arbetsgivaren under coronatiden bestämma om de anställdas fritidsaktiviteter eller förbjuda sådana?

Arbetsgivaren kan på basis av myndighetsanvisningar ge rekommendationer, men kan inte utfärda bestämmelser som gäller de anställdas fritid. Coronaviruset utvidgar inte arbetsgivarens direktionsrätt till fritiden.

Med myndighetsanvisningarna strävar man efter att hantera epidemisituationen. Det är på varje aktörs eget ansvar att följa anvisningarna.

Kan daghem och daghemsgrupper sammanslås?

Det rekommenderas inte att barn flyttas från en verksamhetsenhet till en annan, utan småbarnspedagogiken borde ordnas på en verksamhetsenhet som är bekant för de barn som behöver vård. Grupper ska inte sammanslås, eftersom rekommendationen är att man ska arbeta i de normala grupperna på grund av smittrisken. Med dessa åtgärder försöker man förhindra att epidemin sprids. Att flytta barn mellan daghem och grupper är inte förenligt med barnets bästa.

Får föräldern föra barnet till dagvården om barnet har snuva?

Enligt THL:s rekommendation ska barn stanna hemma även om de bara har lindriga förkylningssymtom. Barnet kan återvända till dagvården när det har varit utan symtom i ett dygn, när barnet klart mår bättre och symtomen minskar. Om barnet har allergisk snuva, nyser enstaka gånger eller om näsan börjar rinna utomhus men slutar rinna inomhus, kan barnet gå till dagvården om det allmänna måendet annars är normalt och det inte finns infektionssymtom. Förutom THL:s rekommendation kan kommunen eller någon annan anordnare av småbarnspedagogik ha egna anvisningar.

Kan arbetsgivaren beordra en anställd som inte på basis av sin utbildning har kompetens i läkemedelsbehandling (exempelvis fysioterapeut, tandskötare) att genomgå en webbkurs och tentamen i läkemedelsbehandling?

Under coronaepidemin kan man vara tvungen att omplacera anställda som inte har utbildning i läkemedelsbehandling, såsom fysioterapeuter och tandskötare, i annat arbete (t.ex. hemvård).

Arbetsgivaren har direktionsrätt, dvs. arbetsgivaren kan beordra den anställda att genomgå en webbkurs i läkemedelsbehandling och en tentamen i anslutning till den.

Oberoende av verksamhetsmiljöns karaktär klassificeras genomförande av läkemedelsbehandling som hälso- och sjukvårdsverksamhet, och **i första hand** ska den genomföras av yrkespersoner inom hälso- och sjukvård som fått yrkesutbildning (t.ex. sjukskötare och närvårdare).

Arbetsgivaren ansvarar för att alla anställda har den kompetens som behövs för deras uppgifter och för att läkemedelsbehandlingen är trygg för patienterna.

Enligt handboken Säker läkemedelsbehandling (THL 2015) får läkemedelsbehandling inte genomföras utan ett giltigt läkemedelstillstånd som förnyas regelbundet.

För att ett skriftligt läkemedelstillstånd ska kunna beviljas ska den anställda:

1. studera de webbutbildningsmaterial som arbetsgivaren anvisar,
2. avlägga med godkänt resultat den tentamen/tentamina som hör till kursen och
3. avlägga med godkänt resultat de prov på kliniskt arbete som förutsätts i arbetsenhetens plan för läkemedelsbehandling.

I fråga om en person som inte har utbildning i läkemedelsbehandling kan det kliniska provet innebära till exempel att personen i fråga fem gånger ger färdigt utdelade läkemedel naturlig väg (exempelvis oralt) till patienten/klienten under tillsyn av en erfaren, behörig yrkesperson (till exempel en sjukskötare).

En anställd utan utbildning i läkemedelsbehandling får inte (trots att hen har läkemedelstillstånd) dela ut läkemedel exempelvis färdigt i dosetter, utan endast ge patienten/klienten färdigt utdelade läkemedel under tillsyn.

Enligt Valvira kan det skriftliga tillståndet som ges till anställda utan utbildning i läkemedelsbehandling gälla en enskild patient, ett enskilt läkemedel eller ett enskilt administrerings sätt. Personalens tillstånd för läkemedelsbehandling bör vara lätt tillgängliga för alla i arbetsenheten.

Ur Tehys synpunkt är webbkursstudier fortbildning och således ska arbetstid avsättas för studierna. Tentamen räknas alltid som arbetstid, eftersom arbetsgivaren har beordrat den anställda att delta.

Om yrkespersonen inte klarar tentamen/tentamina eller proven för kliniskt arbete så kan läkemedelstillståndet inte beviljas. Om detta orsakar följder för yrkespersonen ska medlemmen kontakta förtroendemannen eller vid behov Tehys intressebevakning.

Kan verksamhetsenheter för dygnetruntvård och -omsorg förbjuda fysio- och ergoterapeuters besök på basis av besöksförbudet?

Nej. Enligt social- och hälsovårdsministeriets anvisning gäller besöksförbudet inte nödvändiga rehabiliteringstjänster såsom fysioterapi och ergoterapi. För klienterna ska man i mån av möjlighet ordna sådana tjänster och funktioner som de behöver och som upprätthåller funktionsförmågan och välbefinnandet. Distansrehabilitering är det primära alternativet, men närrehabilitering används när det är särskilt nödvändigt. Gruppaktiviteter ska dock undvikas och det är förbjudet för invånarna att besöka andra enheter, även inom samma hus. Det är särskilt viktigt att verksamheten som främjar funktionsförmågan och välbefinnandet genomförs och i mån av möjlighet utökas som enhetens egen verksamhet, och att man på ett mångsidigt sätt utnyttjar kompetensen hos den personal som arbetar i enheten.

Anvisningarna tillämpas vid verksamhetsenheter inom socialvården som erbjuder dygnetruntvård och -omsorg och vars klienter har en förhöjd risk för smitta. Dessa är i synnerhet äldre och personer med funktionsnedsättning som hör till riskgrupperna.

Mer information: <https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/coronavirus>