



Smittskydd Skåne

Giltig från och med 2024-04-18

Godkänd av Smittskyddsläkaren

Version 1.0

MRSA - Handläggning av personal och studerande inom vård- och omsorgsverksamhet

Dokumentet omfattar personal i vård och omsorg, timanställda, vikarier, gästande personal, vårdstuderande samt praktikanter och innefattar patientnära arbete.

För anställda inom Region Skåne gäller dessutom anvisningar i [Vägledning - misstänkt eller konstaterad smitta bland medarbetare \(intra.skane.se\)](https://www.intra.skane.se)

Provtagning

Provtagningsanvisning

- Arbetsgivare och utbildningsansvariga bör ha riktlinjer för hur provtagningen ska genomföras men ansvaret för att provtagning görs vilar på den enskilda personen.
- Provtagning sker från yttre näsvingarna, svalg och perineum, eventuella hudinfektioner, sår och andra hudlesioner. För prover till Klinisk mikrobiologi i Skåne följ [provtagningsinstruktioner \(analysportalen-labmedicin.skane.se\)](https://www.intra.skane.se) och använd remiss [Multiresistenta bakterier - Hygien \(vardgivare.skane.se\)](https://www.intra.skane.se).
- Vid pågående eller nyligen avslutad antibiotikabehandling kontaktas hygienläkare eller infektionsläkare för bedömning av när provtagning kan utföras.

Provtagning efter exponering i miljö med förhöjd risk för förekomst av MRSA

Provtagning ska ske om vårdpersonalen de senaste 6 månaderna:

- arbetat eller praktiserat inom sjukvård eller omsorg utanför Norden

- har vårdats ineliggande på sjukhus eller fått avancerad poliklinisk behandling på vårdinrättning utanför Norden
- sammanhängande vistelse utanför Norden i mer än 1 månad.

Provtagning vid smittspårning på arbetsplatsen

- Bedömning av provtagning av personal görs alltid i samråd med Vårdhygien.
- Provtagning sker efter minst en ledig dag och innan nytt arbetspass påbörjas. Det är viktigt för inte i onödan påvisa tillfällig kontamination i näsan efter att nyligen vårdat en patient med MRSA.
- Vid fynd av MRSA remitteras personalen skyndsamt till infektionsklinik för bedömning och uppföljning.
- För att upprätthålla sekretess är det viktigt att provtagning inte sker på den egna arbetsplatsen utan kan exempelvis ske inom företagshälsovård.

Handläggning i väntan på provsvar

Vårdpersonal som är hudfrisk kan arbeta patientnära i väntan på provsvar.

Vårdpersonal ska inte arbeta patientnära i avvaktan på provsvar vid förekomst av riskfaktorer för smittspridning, exempelvis sår, eksem eller andra hudlesioner.

Handläggning vid påvisad MRSA

Vid nyupptäckt MRSA bör vårdpersonal inte arbeta patientnära innan läkarbedömning har skett. Handläggning ska i första hand ske på en infektionsklinik och innefattar:

- ny provtagning för MRSA
- bedömning av riskfaktorer för smittspridning och eventuell plan för åtgärder, exempelvis remiss till hudspecialist
- erbjuda eradikeringsbehandling
- uppföljning och [avskrivning av bärarskap \(vardgivare.skane.se\)](http://vardgivare.skane.se).

Vårdpersonal kan under några dagar tillfälligt vara kontaminerad i övre luftvägarna av patienters stafylokocker utan att ett bärarskap etableras, så kallat transient bärarskap. Det är därför angeläget att undvika provtagning i

nära anslutning till ett arbetspass. Ett transient bärarskap definieras av att MRSA enbart påvisas vid ett tillfälle i näsa och/eller svalg följt av två negativa prov tagna inom 1–2 veckor. Vid påvisad MRSA bör därför nya prover tas utan dröjsmål. Om transient bärarskap konstateras behövs det ingen mer uppföljning eller förhållningsregler för MRSA.

Ställningstagande till arbete

Målsättningen är att vårdpersonal så långt som möjligt ska kunna arbeta med ordinarie arbetsuppgifter. Samråd bör ske mellan behandlande läkare, Vårdhygien och Smittskydd för att kunna ta ställning till vårdpersonalens möjlighet att arbeta patientnära.

Vårdpersonal kan i de flesta fall arbeta patientnära:

- utan pågående riskfaktorer för smittspridning
- med god kunskap och följsamhet till basala hygienrutiner.

Vårdpersonal ska inte arbeta patientnära vid förekomst av riskfaktorer som hudinfektioner, sår, eksem eller andra hudlesioner.

Åtgärder vid inskränkning av arbetsuppgifter

Inskränkning av arbetsuppgifter är en förhållningsregel enligt smittskyddslagen. Stor ansträngning ska göras för att vårdpersonal/vårdstuderande ska kunna återgå till ordinarie tjänst så snart som möjligt.

Vårdpersonal som inte får arbeta patientnära bör i första hand erbjudas andra arbetsuppgifter på sin arbetsplats alternativt omplacering till annan arbetsplats. Detta förutsätter att vårdpersonalen informerar arbetsgivaren. För vårdstuderande kan omplacering till annan vårdenhet eller till teoretiska studier bli aktuellt.

Ersättning och intyg

Nedsatt arbetsförmåga - sjukintyg

I de fall arbetstagaren har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom som orsakas av MRSA gäller samma regler för ersättning som vid annan sjukdom, dvs sjuklön eller sjukpenning. Exempel på sjukdom är

hudinfektion, böld eller sekundärinfekterat eksem. Ställningstagande görs av behandlande läkare. Arbetstagaren ansöker om ersättning och behöver ett sjukintyg om nedsatt arbetsförmåga väntas kvarstå mer än 7 dagar. Första sjukdagen är en karensdag. Ersättning utgår med sjuklön från arbetsgivaren de första 14 dagarna och därefter sjukpenning från Försäkringskassan med 80 % av sjukpenninggrundande inkomst (SGI). För den som omfattas av ett kollektivavtal finns även möjlighet till fortsatt sjuklön från arbetsgivaren. För studerande som riskerar att missa studier kan ett intyg vara avgörande för att behålla studiemedel/studielån.

Kvarstående arbetsförmåga men inte möjligt att arbeta på grund av smittrisk – intyg för smittbärrpenning

Avstängning enligt smittskyddslagen kan tillämpas för den som bär på en smitta utan att vara sjuk och innebär avstängning från arbetsplatsen. Ställningstagande görs av behandlande läkare. Arbetstagaren behöver ett intyg om avstängning enligt smittskyddslagen för att ansöka om smittbärrpenning. Ingen karensdag infaller. Ersättning utgår från Försäkringskassan med 80 % av sjukpenninggrundande inkomst (SGI).

Avstängning enligt smittskyddslagen gäller också för vårdpersonal utan fast anställning samt för vårdstuderande. För studerande som riskerar att missa studier kan ett intyg vara avgörande för att behålla studiemedel/studielån.

Avstängning enligt kollektivavtal

För verksamheter som har kollektivavtal har arbetsgivaren möjlighet att avstänga en arbetstagare med full lön om omplacering inte är möjlig, detta enligt [Allmänna bestämmelser \(skr.se\)](#) kap 3 § 10 Mom. 4.

Tabell. Bedömning och åtgärder då patientnära arbete inte anses lämpligt.

Nedsatt arbetsförmåga, dvs kan inte arbeta pga sjukdom	Kvarstående arbetsförmåga men bör inte arbeta patientnära pga smittbärrpenning		
	Avstängning enligt SmL	Omplacering till andra arbetsuppgifter	Avstängning med stöd i kollektivavtal
Sjukskrivning	Läkarintyg från behandlande läkare	Arbetsgivarens ansvar	Arbetsgivarens ansvar
Läkarintyg från behandlande läkare	Ansökan om smittbärrpenning	Fortsatt lön	Fortsatt lön
Ansökan om sjuklön eller sjukpenning			