

EGENANMÄLAN

– anvisning för
arbetsplatser om
användning
av egenanmälan

**Sanna Pesonen,
Jaana I. Halonen,
Juha Liira,
Kari-Pekka Martimo**



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Työterveyslaitos | Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Egenanmälan – anvisning för arbetsplatser om användning av egenanmälan

Vill ni minska onödiga läkarbesök bland de anställda vid kortvariga sjukdomar som går över av sig själva (feber/förkylning, maginfluensa)? Vill ni utvidga egenanmälan till all kortvarig frånvaro? Vi ni öka förtroendet på arbetsplatsen? Vill ni att chefer och medarbetare ska ha mer kontakt med varandra i frågor som gäller arbetsförmågan? Vill ni rikta in företagshälsovården på att främja och bevara medarbetarnas arbetsförmåga? Detta är fördelar som egenanmälan har gett på arbetsplatser i Finland.

Denna anvisning har sammanställts utifrån erfarenheterna på de arbetsplatser i Finland som redan har infört egenanmälan och som deltog i Arbetshälsoinstitutets studie Egenanmälan (Pesonen m.fl. 2016).

Arbetshälsoinstitutet

PB 40

00251 Helsingfors

www.ttl.fi

Författare

Sanna Pesonen, Jaana I. Halonen, Juha Liira, Kari-Pekka Martimo

Layout Juvenes Print Oy

Översättning Svenska översättningsbyrån

Svensk fackgranskning Owe Österbacka

Enligt upphovsrättslagen (404/1961 med senare ändringar) är det förbjudet att helt eller delvis kopiera detta verk utan tillstånd.

© Författarna och Arbetshälsoinstitutet 2016

ISBN 978-952-261-698-2 (pdf)

INNEHÅLL

1	Rättslig bakgrund.....	4
2	Varför införs eller utvidgas egenanmälan?.....	5
3	Hur avtalar och beslutar man om att införa egenanmälan?.....	7
4	Hur introduceras systemet på arbetsplatsen och hur klarar den av starten?.....	8
5	Vilka modeller för egenanmälan tillämpas?.....	9
6	Vilka fördelar har konstaterats?.....	11
7	Vilka problem har det funnits och hur kan man hantera dem?.....	12
8	Chefens roll och hur kan cheferna stödjas?.....	14
9	Vilken roll spelar företagshälsovården?.....	15
10	Vilka hinder finns det och hur kan de påverkas?.....	16
11	Vem lämpar sig egenanmälan inte för?.....	16
12	Avslutningsvis.....	17
	Referenser.....	18

1 RÄTTSLIG BAKGRUND

I Finland grundar sig arbetstagares rätt att få lön för sjukdomstid på arbetsavtalslagen och kollektivavtal inom olika branscher, men arbetsplatserna kan själva komma överens om detaljerna (SHM 2007). Arbetsavtalslagen föreskriver att en arbetstagare är skyldig att på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin frånvaro. En del arbetsplatser tillämpar egenanmälan, vilket innebär att arbetsgivaren inte kräver läkarintyg vid högst tre (eller upp till sju) dagars sjukfrånvaro. I stället godkänns sjukfrånvaron av chefen när arbetstagaren gör en anmälan. Arbetshälsoinstitutet har i en studie undersökt hur egenanmälan införs och vilka praktiska erfarenheter sex finländska organisationer har i olika situationer. Utifrån de erfarenheterna har vi utarbetat denna vägledning som stöd för arbetsplatser som funderar på om egenanmälan lämpar sig för just dem. Vägledningen behandlar olika aspekter på hur egenanmälan införs, erfarenheter av goda och dåliga sidor och hur olika situationer har lösts.

I Finland var den offentliga sektorn först med att införa egenanmälan på 1980-talet. Senare följde den privata sektorn efter med egenanmälan för tjänstemän. På 2000-talet har egenanmälan vunnit insteg inom industrin och tjänstesektorn. Bland annat pappersarbetarförbundet Paperiliitto tog in egenanmälan 2008 i sitt kollektivavtal.

- **Arbetsavtalslagen:** Tillförlitlig utredning om frånvaro till arbetsgivaren.
- **Egenanmälan:** Rätt att göra frånvarooanmälan direkt till chefen har avtalats lokalt eller i kollektivavtalet.

I de nordiska länderna utom Finland finns egenanmälan inskriven i lag. I Norge och på Island tillåter lagen frånvaro i tre dagar, i Sverige sju dagar och i Danmark 14 dagar (Brage m.fl. 2002). I Finland tillämpas egenanmälan allmänt inom den offentliga sektorn. Den vanligaste modellen är att en medarbetare får vara frånvarande 1–3 dagar med godkännande från chefen och utan restriktioner beträf-

fande sjukdom. Inom företagssektorn, exempelvis inom industrin, har egenanmälan blivit vanligare på 2000-talet. År 2013 tillämpade 71 procent av företagen och 60 procent av de anställda (Sutela och Lehto 2014) egenanmälan. Inom företagssektorn är egenanmälan vanligast i de största företagen (Uusi-Pantti m.fl. 2015).

2 VARFÖR INFÖRS ELLER UTVIDGAS EGENANMÄLAN?

Den vanligaste orsaken till att införa egenanmälan är enligt våra erfarenheter målet att minska frånvarodagarna till följd av kortvariga sjukdomar som snabbt går över, exempelvis förkylning med feber samt magsjuka. Det minskade antalet frånvarodagar tros bero på att de anställda med egenanmälan återgår till arbetet så snart de känner sig bättre. Läkarna skriver däremot ut en aning längre frånvaro för arbetsförmåga, i snitt tre dagar. Då pågår frånvaron i tre dagar även om den sjukskrivna personen kunde återuppta sitt arbete redan tidigare.

Studien visar: Antal frånvaroperioder, frånvarotid och total frånvaro:

- **Statistiska fakta:** Kortvarig frånvaro, särskilt en dag, ökade, men längden på frånvaroperioderna blev kortare. Ingen större förändring i det totala antalet frånvaroperioder kunde konstateras.
- **Enkät bland cheferna:** Bland cheferna bedömde 9 procent att frånvaron minskade och 57 procent att kortvarig frånvaro blev kortare.
- **Intervju med cheferna:** De intervjuade cheferna ansåg att frånvaron minskar från tre dagar till 1–2 dagar. I en organisation hade den totala frånvaron sjunkit med uppskattningsvis 10 procent.

En annan orsak till att införa egenanmälan var att ”onödiga” läkarbesök enbart för att få intyg över sjukskrivning minskade. De anställda behöver inte skaffa läkarintyg när de bedömer att de har en sjukdom

som går över av sig själv. Det underlättar för den sjuka medarbetaren och företagshälsovården (eller annan hälso- och sjukvård) kan använda resurserna för något annat i stället. I en organisation minskade de 20 minuter långa besöken hos sjukskötare eller läkare med 8 procent. Däremot sågs ingen större nedgång i kostnaderna för företagshälsovård. En organisation hade begränsat rätten att anlita företagshälsovård under frånvaro med egenanmälan (den första frånvaroveckan) och såg att också kostnaderna för företagshälsovård sjönk.

Ett tredje mål som organisationerna nämnde var att öka förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det motiverades med att de anställda visar förtroende när arbetsgivarna visar att de litar på de anställdas egen bedömning av sjukdom och arbetsförmåga. Syftet med att förlänga den längsta tillåtna frånvaron med egenanmälan är att företagshälsovården ska anlitas i mindre omfattning och kostnaderna därmed sjunka.

Studien visar: Antalet besök på företagshälsovården och kostnaderna för företagshälsovård

- **Statistiska fakta:** Besöken på företagshälsovården till följd av akuta sjukdomar minskade, men de totala kostnaderna sjönk inte.
- **Enkät bland cheferna:** Bland cheferna ansåg 90 procent att besöken på företagshälsovården minskar med egenanmälan.
- **Intervjuer:** De akuta besöken på mottagningen minskade. De totala kostnaderna minskade i organisationer med restriktioner i rätten att anlita företagshälsovård. Tack vare färre besök kan företagshälsovårdens resurser användas för något annat.

3 HUR AVTALAR OCH BESLUTAR MAN OM ATT INFÖRA EGENANMÄLAN?

Arbetsgivaren, företagshälsovården och de anställda ska tillsammans komma överens om att införa egenanmälan. Det slutliga beslutet fattas av ledningen för arbetsplatsen, men det kan vara lättare och gå snabbare att uppnå en överenskommelse, om företagshälsovården, personalförvaltningen eller arbetarskyddet utarbetar en plan. Det är dock viktigt att det finns så tydliga och exakta spelregler som möjligt, som säger i vilka fall egenanmälan kan tillämpas. Där ingår det att ange vilka sjukdomar och för hur lång frånvaro med egenanmälan gäller. Dessutom måste parterna komma överens om att cheferna alltid har rätt att låta bli att godkänna en egenanmälan, om det finns en grundad anledning till det. Det kan vara bra att börja med att testa egenanmälan under en tillräckligt lång tid innan systemet införs slutgiltigt. Egenanmälan kan också införas för viss tid eller systemet kan testas inom ett pilotområde. Under införandefasen är det bra att hålla vissa praktiska frågor i minnet: På vilket sätt ska de anställda kontakta chefen, vad ska man göra om det inte går att få tag i chefen och vem tar emot frånvarooanmälningar i stället för chefen i vissa fall? Vidare är det till fördel att diskutera hur frånvaro ska registreras: Hur ska frånvaro registreras och på vilket sätt kommer informationen fram till löneutbetalningen? Det är också viktigt att bestämma hur arbetsplatsen följer upp frånvaro med egenanmälan i samverkan med företagshälsovården.

4 HUR INTRODUCERAS SYSTEMET PÅ ARBETSPLATSEN OCH HUR KLARAR DEN AV STARTEN?

Såväl ledning och chefer som anställda behöver få introduktion när egenanmälan införs för att systemet ska kunna användas entydigt och smidigt. Ofta är det arbetsgivaren eller företagshälsovården som ordnar introduktionsutbildning för cheferna. Därefter blir alla parter informerade om när systemet är tänkt att bli infört, till exempel vid reguljära möten.

När egenanmälan införs är det viktigt att anvisningarna är tydliga för att missförstånd ska undvikas. Man bör också hålla i minnet att det vanligen tar tid att lära sig ett nytt system och förankra det på hela arbetsplatsen. Därför är det viktigt att modellen till en början är relativt stabil och att det inte görs ändringar i den.

Studien visar: Introduktion

- **Enkät bland cheferna:** I de flesta fall utföll introduktionen för cheferna väl och de fick tillräckligt med information om systemet.
- **Intervjuer:** Personalförvaltningen och cheferna spelar en framträdande roll när det gäller att informera om egenanmälan. Det är viktigt att alla känner till reglerna för och syftet med egenanmälan. Vidare bör man komma ihåg att det tar tid att lära sig ett nytt system och att systemet inte bör ändras för snabbt.

5 VILKA MODELLER FÖR EGEN ANMÄLAN TILLÄMPAS?

Det finns ett flertal modeller för egenanmälan (Tabell 1). Den strängast avgränsade modellen tillåter att en anställd är frånvarande en dag åt gången i högst två dagar med egenanmälan, som godkänns av chefen vid vissa namngivna sjukdomar. Denna modell har tillämpats av företag framför allt till en början när egenanmälan har införts. De vanligaste sjukdomarna som kommit i fråga är feber/förkylning och magsjuka, i vissa fall också migrän som personen får behandling för.

En annan modell är att de anställda får vara frånvarande 1–3 dagar, men utan restriktioner beträffande sjukdom. Denna modell är mycket vanlig inom den offentliga sektorn. En del organisationer kompletterar modellen med ett samtal mellan chefen och medarbetaren inför återgången i arbete efter sjukfrånvaro.

En tredje modell och den som tillämpas mest i Finland är att de anställda får vara frånvarande 1–7 dagar utan restriktioner beträffande sjukdom. Modellen tillämpas redan nu i ett flertal organisationer och den tillämpas också av Arbetshälsoinstitutet. I samtliga modeller måste de anställda lämna in läkarintyg över arbetsförmåga till arbetsgivaren, om frånvaron pågår längre den överenskomna maximitiden.

Rätten att göra egenanmälan kan begränsas i vissa fall. Egenanmälan gäller exempelvis inte personer med alkoholproblem under den tid som de är hänvisade till vård eller anställda som tidigare konstaterats ha problem med arbetsförmågan. Rätten kan också inskränkas så att frånvaro med egenanmälan inte godkänns i anslutning till veckoslut eller semester. Andra inskränkningar kan vara att till exempel högst tre egenanmälningar godkänns per år eller att läkarordinerad sjukfrånvaro inte får förlängas med egenanmälan.

I en del organisationer meddelar chefen företagshälsovården direkt om en medarbetare som varit frånvarande med egenanmälan kommer till mottagningen. Ofta går det en tid innan ett meddelande från arbetsplatsen kommer fram till företagshälsovården, exempelvis via löneberäkningen.

⇒ *Tabell 1. Befintliga modeller för egenanmälan.*

Modell	Frånvaro längd	Beviljas	Sjukdomar	Övriga restriktioner	Besök på företagshälsövården	Återgång i arbete
1	1–3 dagar	en dag åt gången	feber/ förkylning magsjuka migrän	inte vid semester eller veckoslut	besök på företagshälsövården vid sjukdom i fler än 3 dagar	samtal med chefen*
2	1–3 dagar	1–3 dagar åt gången	inga restriktioner	max 5 gånger om året	besök på företagshälsövården vid sjukdom i fler än 3 dagar	
3	1–7 dagar	1–7 dagar åt gången	inga restriktioner		1–7 dagar egenvård och/eller vård på eget ansvar, besök på företagshälsövården vid sjukdomsfall ≥ 8 dagar	

* tillämpades av en organisation

6 VILKA FÖRDELAR HAR KONSTATERATS?

I bästa fall är egenanmälan till fördel för arbetstagare, arbetsgivare och företagshälsovård. De anställda ansåg det positivt att de upplevde att arbetsgivaren litade på dem och de uppgav att det kan göra dem mer engagerade i arbetet. Dessutom underlättas vardagen av att det inte krävs läkarintyg vid snabbt övergående sjukdomar som man kan behandla själv. Det i sin tur gagnar arbetsgivaren i och med att kostnaderna för företagshälsovård sjunker eller företagshälsovården kan utnyttjas på ett mer rationellt sätt. Inom företagshälsovården ger egenanmälan utslag i att besöken minskar och resurserna fölaktligen kan användas för andra ändamål. Exempelvis i en organisation fick företagshälsovårdarna mer tid att delta i nätverkssamtal, hålla kontakten med företagshälsovården, de anställda och cheferna och ägna sig åt preventiva insatser.

En del arbetsgivare har sett att frånvarodagarna minskar tack vare egenanmälan. Det beror sannolikt på att kortvarig frånvaro oftare bara är 1–2 dagar lång, medan frånvaro med läkarintyg i snitt omfattar tre dagar. I vissa fall upplever arbetsgivaren och arbetstagarna att det är lättare att ha kontakt med varandra, när de anställda och cheferna måste ha direkt kontakt med varandra vid anmälan om frånvaro och vid eventuella samtal inför återgången i arbete. Också andra typer av samtal mellan chefer och medarbetare kan falla sig mer naturligt och vara mer öppna. Tack vare samtalen är chefen bättre informerad om medarbetarens hälsotillstånd samtidigt som chefen får en stärkt roll för att stödja de anställdas arbetsförmåga.

Studien visar: Ökat förtroende

- **Enkät bland cheferna:** Bland cheferna bedömde 51 procent att förtroendet ökar tack vare systemet med egenanmälan. Samtliga organisationer kom med kommentarer om större förtroende. Å andra sidan uppgav alla organisationer också att förtroendet inte har påverkats av systemet.
- **Intervjuer:** De intervjuade ansåg att systemet grundar sig på förtroende mellan medarbetare och chefer, att man känner varandra och på öppenhet. De uppgav att förtroendet ökade ömsesidigt. Egenanmälan visar att arbetsgivaren litar på de anställda, dvs. på att de kan bedöma själva. Också chefen litade på medarbetarnas egen bedömning av sitt hälsotillstånd. De anställda blir mer engagerade i sitt arbete när de ser att arbetsgivaren litar på dem.

7 VILKA PROBLEM HAR DET FUNNITS OCH HUR KAN MAN HANTERA DEM?

Det största problemet med egenanmälan är den brist på förtroende som förekommer framför allt på stora arbetsplatser, där cheferna inte känner sina medarbetare. Det är ingen liten uppgift att lära känna alla på en arbetsplats med många anställda och där personalomsättningen kan vara stor. Det finns visserligen risk för fusk, men erfarenheten tyder på mycket lite missbruk i de finländska organisationer som tillämpar egenanmälan.

Cheferna måste bedöma hur medarbetarnas arbetsförmåga påverkas av deras hälsotillstånd och en del av dem upplever att de måste ta på sig en läkarroll. Det kan minska deras intresse för att godkänna egenanmälningar och därmed göra systemet mindre funktionellt. När egenanmälan införs är det viktigt att understryka för cheferna

att de inte behöver bedöma eller ta ansvar för medarbetarnas hälsotillstånd. Chefernas primära uppgift är att ta emot en egenanmälan som en medarbetare har gjort i överensstämmelse med anvisningarna och att understryka för medarbetaren att det är han eller hon själv som ska besluta om att söka vård. Det kan hända att de anställda låter bli att göra en egenanmälan om de upplever att chefen eller arbetskamraterna inte litar på deras anmälan.

Studien visar: Bristande förtroende

- **Enkät bland cheferna:** Bland cheferna bedömde 15 procent att de anställda stannar hemma alltför lätt. Två organisationer lyfte fram att egenanmälan kan påverka förtroendet negativt, exempelvis har misstroendet ökat av misstankar om missbruk. De anställda kunde också uppfatta det som misstroende om chefen inte godkände en frånvaroanmälan.
- **Intervjuer:** Cheferna ansåg att de anställda inte alls eller i mycket liten omfattning gjorde egenanmälningar på felaktiga grunder. Bristande förtroende ansågs bero på att cheferna inte kände sina medarbetare så bra. Flest problem rapporterades i organisationer där cheferna hade fler medarbetare än genomsnittet. Misstroende kan leda dels till att chefen tvekar att godkänna en egenanmälan, dels till att de anställda inte behandlas lika, och i slutändan till försämrat arbetsklimat.

I modellen med egenanmälan i en vecka begränsades rätten att anlita företagshälsovård. Det kan vara problematiskt med avseende på patientsäkerheten och jämlik behandling av de anställda, om rätten till företagshälsovård inskränks och både ansvaret och kostnaderna förs över på de anställda. Följaktligen bör inskränkningar i rätten att anlita företagshälsovård vara noga övervägda. I studien påpekade aktörerna inom företagshälsovården att primärvården inte känner till de anställdas arbetsmiljö och att det var ovanligt att primärvården kontaktade chefen i frågor som gällde bedömningar av möjligheterna att göra omställningar i arbetet.

8 CHEFENS ROLL OCH HUR KAN CHEFERNA STÖDJAS?

Cheferna spelar en framträdande roll för att systemet med egenanmälan ska ge gott resultat. De måste kunna lita på att medarbetarna handlar förståndigt när de gör en egenanmälan och att medarbetarna lever upp till det förtroende de ges. I första hand är det chefernas uppgift att ta emot en egenanmälan och att konstatera att den har gjorts enligt reglerna. Det ingår inte i chefernas uppgifter eller i chefsutbildningen att ta på sig rollen som läkare. Däremot ska en chef ta tag i problem med arbetsförmågan när det finns misstanke om problem, exempelvis vid återkommande frånvaro. I sådana fall bör arbetsplatsens handlingsmodell för tidigt stöd sättas in.

I vissa arbeten kan det vara förenat med vissa svårigheter att få tag på chefen för att göra en egenanmälan före ett arbetspass. Arbetsplatsen bör komma överens om en eller flera ställföreträdare som tar emot egenanmälningar, när den närmaste chefen exempelvis inte arbetar i samma skift eller är på semester. Det minskar onödiga besök på företagshälsovården, bland annat när någon inte kunnat komma till ett nattskift på grund av akut magsjuka och inte har fått kontakt med chefen, utan i stället måste skaffa sjukintyg för natten innan, trots att han eller hon är arbetsför redan nästa natt.

Det framkom att de medarbetarna i vissa fall är ovilliga att göra egenanmälan. En del vill inte själva bedöma sitt hälsotillstånd, utan ser hellre att en läkare bedömer om tillståndet är övergående eller om det krävs vård. Olika människor kan ha olika sjukdomskänsla. Vissa medarbetare stannar hemma redan vid små besvär. Företagshälsovården kan ge de anställda vägledning i att bedöma behovet av sjukskrivning utifrån kraven i arbetet och motivera dem att satsa på egenvård.

De undersökta organisationerna tyckte att det var frustrerande och svårt att hantera frånvarooanmälningar i pappersformat, som cheferna ska skicka vidare. En del organisationer har redan nu elektroniska system där det går enkelt att registrera egenanmälningar.

Studien visar: Chefen i läkarrollen

- **Enkät bland cheferna:** Bland cheferna ansåg 33 procent att de måste ta på sig läkarrollen och bedöma sjukdomar.
- **Intervjuer:** Bara några chefer bedömde att de måste ta på sig läkarrollen. När systemet infördes hade flera av dem trots att de måste ta på sig läkarrollen, men det visade sig senare vara en felbedömning. En del hänvisade medarbetarna snabbt till företagshälsovården eftersom de inte ville spela läkare.

9 VILKEN ROLL SPELAR FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN?

Företagshälsovården kan delta i utbildningen i egenanmälan för cheferna. På så sätt kan den stödja cheferna, särskilt i början när systemet införs. Om de anställda fortsätter att skaffa frånvarointyg hos företagshälsovården för sjukdomar som ingår i egenanmälan, ska företagshälsovården hänvisa dem till systemet med egenanmälan. Vidare ingår det i företagshälsovården att följa upp sjukfrånvaro kvantitativt eftersom information om egenanmälningar också måste gå till företagshälsovården. Samtidigt kan företagshälsovården förbereda sig på att behovet av sjukintyg (läkarbesök) minskar och att eventuella frisatta resurser kan sättas in någon annanstans i verksamheten.

Studien visar: Företagshälsovårdens roll

- **Intervjuer med cheferna:** Företagshälsovården hade varit med och planerat systemet, och personalen inom företagshälsovården uppmuntrar och hjälper de anställda att använda egenanmälan. I en organisation hade företagshälsovården också en kontrollerande roll, dvs. den kontrollerade formulären för att se om anmälan hade gjorts enligt reglerna.

10 VILKA HINDER FINNS DET OCH HUR KAN DE PÅVERKAS?

Inom den privata sektorn tillämpas egenanmälan mindre på små arbetsplatsen än på stora. För att systemet ska få större spridning krävs det en förändring i både attityder och beteende. Det är inte uteslutet att både arbetstagare och arbetsgivare ställer sig tvivlande till en början. Dessutom kan det hända att systemet används mindre om cheferna inte är säkra på att systemet har ledningens stöd. Det krävs noggranna förberedelser och tydliga spelregler innan systemet införs. På arbetsplatser inom den privata sektorn har det varit populärare att införa en modell, som tillåter egenanmälan för 1–3 dagar. Det bör dock påpekas att egenanmälan utan begränsningar är en effektivare metod för att nå målet, det vill säga färre onödiga läkarbesök.

11 VEM LÄMPAR SIG EGENANMÄLAN INTE FÖR?

För att systemet med egenanmälan ska fungera är det viktigt att chefen och medarbetarna har förtroende för varandra. Erfarenheten visar att egenanmälan inte lämpar sig eller lämpar sig dåligt för arbetsplatser, där chefer och medarbetare inte känner varandra så bra. I sådana fall uppstår det inget ömsesidigt förtroende. Bristande förtroende kan också förekomma på arbetsplatser där de närmaste cheferna och medarbetarna ofta byts ut.

12 AVSLUTNINGSVIS

Allt som allt var de insamlade erfarenheterna av egenanmälan i olika organisationer övervägande positiva. Efter försöket med egenanmälan permanentades systemet i de flesta fall. De största fördelarna var att sjukskrivningsperioderna blev kortare, att besöken på företagshälsovården minskade och att förtroendet mellan arbetsgivarna och arbetstagarna ökade. Det kan ta tid att förankra det nya systemet i organisationen. Det betyder att organisationen inledningsvis kan behöva gå ut med regelbunden information och flera gånger ordna introduktion och utbildning i det nya systemet. Vidare är det angeläget att samma information går ut till hela organisationen. Med avseende på den praktiska funktionen är det också viktigt att hela personalen åtar sig att följa reglerna. På de flesta arbetsplatser var det av avgörande betydelse att ledningen vågade ta steget ut och fatta beslutet att införa egenanmälan.

REFERENSER

Brage S, Krohg M, Klockars M, Mikaelsson B, Permin H, Thorlaciuss S. Trygdeordninger i Norden. Social insurance schemes in Nordic countries. Tidsskr Nor Laegeforen 2002; 122: 1486–91.

Pesonen S, Halonen JI, Liira J. Omailmoitus – tutkimus sairauspoissaolojen omailmoituksen käyttöönotosta ja vaikutuksista. Työterveyslaitos 2016.

STM. Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Helsinki 2007. 68 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu, ISSN 1236-2050; 2007:7) ISBN 978-952-00-2317-1 (nid.), ISBN 978-952-00-2318-8 (PDF)

Sutela H ja Lehto MA 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. Helsinki.

Uusi-Pantti M, Pesola J, Saviluoto J, Suokas J-P. 2015. Työsuojelukysely. Työturvallisuus parantunut, mutta melu edelleen työpaikkojen suurin työsuojeluongelma. Teknologiateollisuus Ry, Metallityöväen Liitto Ry, Ammattiliitto PRO Ry. http://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/tyosuojelukysely_2015_high_quality_print.pdf