

## Del 7.

### Sök hjälp för problem

Som arbetsgivare är det din uppgift att identifiera riskfaktorerna som hotar din assistents arbetsförmåga och försöka förebygga dessa risker. Som arbetsgivare ska du handla i enlighet med avtal, regler och lagar som rör företagshälsovård.

### Ordnanande av företagshälsovård

Som arbetsgivare har du en lagstadgad skyldighet att ordna företagshälsovård för din arbetstagare. Den bidrar till ett fungerande anställningsförhållande, bland annat på följande sätt:

- Företagshälsoundersökningar säkerställer en lyckad rekrytering.
- Företagshälsovården har dessutom specialister som kan hjälpa dig att planera arbetet så att arbetsplatsen är hälsosam och säker för både din assistent och dig själv.
- Företagshälsovården kan också hjälpa till i olika problematiska situationer, till exempel när det gäller arbetsgivarens skyldigheter vid sjukfrånvaro eller om assistentens sjukfrånvaro blir långvarig.

### Att inleda samarbete med företagshälsovården

Det är du som arbetsgivare som ska ingå ett avtal med företagshälsovården. Funktionshindersservicen kan hjälpa dig att välja en lämplig tjänsteleverantör. Funktionshindersservicen fungerar som ställföreträdande betalare för företagshälsovården, men endast upp till ett lagstadgat minimibelopp.

Företagshälsovården utför bland annat följande:

- Tar reda på och bedömer arbetstagarens hälsotillstånd och arbetsförmåga
- Tar reda på och bedömer hälso- och säkerhetsaspekter i arbetsmiljön
- Ger råd och vägledning
- Hänvisar till fortsatta åtgärder vid behov. Kom ihåg att arbetsgivaren enligt lagen är skyldig att ordna företagshälsovård. Den lagstadgade företagshälsovården består framför allt av förebyggande rådgivning och uppföljning. Den inkluderar inte sjukvårdstjänster

### När en arbetstagare blir sjuk

Alla blir sjuka då och då. Därför är det en bra idé att genast i början av arbetsförhållandet komma överens med assistenten hur ni ska göra vid sjukdomsfall. Kom till exempel överens om hur man meddelar sjukfrånvaro och i vilka situationer sjukintyg behövs samt löneutbetalningen vid sjukdomsfall.

## Anmälan om sjukfrånvaro och löneutbetalning vid sjukledighet

- Kom överens med arbetstagaren om när ett läkarintyg behövs för sjukfrånvaro. Arbetsgivaren kan kräva ett intyg redan första sjukfrånvarodagen.
- Gå igenom med arbetstagaren hur löneutbetalningen fungerar vid sjukledighet. Arbetsgivaren ska meddela löneräknaren om sjukfrånvaro. Betald sjukledighet för arbetstagaren är dagen för insjuknandet + 9 arbetsdagar, om de skulle ha varit arbetsdagar enligt arbetsschemat, anställningsavtalet eller fastställda arbetstider. Efter det ska arbetstagaren själv kontakta till exempel FPA om sin utkomst.
- Du kan kontakta funktionshindersservicen om du behöver en vikarie på grund av sjukfrånvaro.

## Vad händer vid återkommande eller långvarig sjukfrånvaro?

- Diskutera återkommande eller långvarig sjukfrånvaro med din arbetstagarare.
- När arbetstagaren blir sjuk är det viktigt att tillsammans komma överens om hur ni håller kontakt särskilt under en lång frånvaro. Diskutera också när en återgång till arbetet kan vara aktuell.
- Ta vid behov hjälp av samtalsmodellen ”En fungerande vardag”.
- Om sjukdomen påverkar arbetsförmågan kan arbetstagaren söka sig till företagshälsovårdaren självmant eller på uppmaning av arbetsgivaren.
- Företagshälsovårdaren hänvisar vid behov till en företagsläkare som bedömer arbetsförmågan och planerar alternativ för en återgång till arbetet och stöd för att fortsätta arbeta tillsammans med arbetstagaren.
- Vid behov kan man hålla ett nätverksmöte där arbetstagaren, arbetsgivaren och företagshälsovården deltar. Du får även aktuell information från funktionshindersservicen och Heta-förbundets webbplats.
- När en återgång till arbetet planeras är det bra att fundera tillsammans på om det med tanke på hälsotillståndet är bra att börja arbeta på deltid eller heltid.

## Du får hjälp med frågor som gäller arbetsförmågan på Varmas arbetsförmågetjänsters företagsservicenummer

Som arbetsgivare kan du ringa numret **010 192 065** (mån–fre kl. 9–15) om du behöver råd i frågor som gäller utmaningar med arbetstagarnas arbetsförmåga, rehabilitering eller invalidpension. När du ringer, berätta att du är arbetsgivare till en personlig assistent.