

Sådan sygemelder du dig på den fleksible arbejdsplads

Du hoster, har hovedpine og måske en smule feber, men alligevel svarer du lige på et par mails og tager telefonen, når din kollega ringer. Udbredelsen af hjemmearbejdspladsen har gjort det svært at melde sig syg, for hvornår er man egentlig for syg til slet ikke at kunne arbejde lidt hjemmefra? Akademikerbladet har bedt erhvervspsykolog og stressekspert Pernille Rasmussen fra Grow People komme med de 6 bedste råd til, hvordan man skaber en god kultur for sygemeldinger på den fleksible arbejdsplads.

1.

Erkend problemet

»Når arbejdskulturen pludseligt ændrer sig, som den har gjort med udbredelsen af den fleksible arbejdsplads, bliver vi nødt til at tage tingene op igen, snakke om dem og forventningsafstemme. Der skal indgås nye aftaler for den nye kultur. Hvis vi ikke gør det, opstår der misforståelser og en kultur, der ikke er god. Jeg er ude på arbejdspladser hele tiden, og det, jeg ser, er, at folk nærmest ikke er syge mere. Hvis man er syg, så er det blevet normalt, at man arbejder hjemmefra og er på. Det kan godt være, at man laver mindre og ikke arbejder for fuld hammer i otte timer, men der ligger en forventning om, at man laver noget hjemmefra – også hvis man har et sygt barn. Jeg arbejder meget med stressramte, og de fortæller mig, at de arbejder alligevel, selvom de er syge eller har et sygt barn. Det forværrer folks stressniveau, at de ikke kan finde ud af at lægge sig syge. Det er alles ansvar at tage det op, hvis man synes, der er noget, der ikke fungerer. Du kan ikke vente på, at cheferne fikser det hele, de er ikke tankeløse, og de ved ikke altid, hvad der rører sig, så du må tage ansvar og tage emnet med sygemeldinger op«.





2.

Allier dig med andre

»Du kan selvfølgelig gå til din leder eller dine kolleger, men du kan også tage samtalen i et regi, hvor det bliver nemmere at formalisere. Du kan tage fat i enten din tillidsrepræsentant eller din arbejdsmiljørepræsentant, for så slipper du måske for at bekymre dig om, at de andre mener, det er dig, der er sart eller har nejhatten på. Det bliver så et vi-anliggende, i stedet for at det er dig, der kæmper alene. Det er et problem, hvis vi alle individuelt skal kæmpe de her kampe. Det er godt, hvis I kan tage en fælles snak, det, jeg kalder en vi-snak, hvor man rejser emnet og fx siger: »Jeg har lagt mærke til, at når vi er syge her i afdelingen, så er vi meget på hjemmefra, og at vi henvender os til hinanden, selvom vi er syge. Det er et problem, så hvordan kan vi gøre det anderledes?« I må have en fælles snak, så I kan ændre kulturen og få nogle andre retningslinjer«.

3.

Sådan finder du ud af, om du er syg nok til en sygemelding

»Man behøver ikke at være læge. Det behøver ikke at være målbart, og du behøver ikke at have over 39 i feber, før du erklærer dig syg og ikke kan arbejde. Det kan være, du bare har hovedpine, men hvis du har så meget hovedpine, at du ikke kan se ud af øjnene, så skal du ikke arbejde. Det er altid den enkelte, der vurderer, om man er syg eller rask. Hvis du vågner op og har det dårligt på den ene eller den anden måde, er det dig, der vurderer, om du kan arbejde. Ikke dine kolleger eller din leder«.

Har du brug for et råd?

DM's rådgivere sidder klar ved telefonen, hvis du har brug for et godt råd om, hvordan du griber din sygemelding an, eller hvordan du kan starte en samtale om jeres kultur for sygemeldinger.

5.

Det skal du sige til din chef, når du er syg

»Jeg synes grundlæggende ikke, vi skal komplicere tingene. Det handler om at vende tilbage til det simple: Hvis folk er syge og ikke kan arbejde, så skal de ikke arbejde. Jeg tror, vi bliver nødt til at få italesat, hvordan individet kan udtrykke det selv. Hvis du er syg og ringer til din chef, så kan du fx sige: 'Jeg er syg, og du skal bare vide, at jeg ikke kommer til at arbejde hjemmefra i dag'. Når man melder sig syg, skal man understrege det for at have nogle rene linjer og en klar forventningsafstemning. Det er desværre blevet nødvendigt«.

6.

Sådan overbeviser du din største modstander: dig selv

»Akademikere er ofte så specialiserede, at ingen tager over, hvis man er væk, og så vokser bunken bare. Derfor siger folk ofte: 'Jeg kan ikke være syg to dage, så kommer jeg endnu mere bagud. Jeg bliver nødt til at arbejde hjemmefra'. Det er ikke nødvendigvis cheferne, der forventer det, det er lige så meget os selv, der presser os, for det er reelt, at bunken vokser. Andre er bange for, at chefen eller kollegerne ikke tror på, at de rent faktisk er syge eller syge nok til en regulær sygemelding: 'Ej, nu tog jeg lige en lur, og så var der nogle kolleger, der ringede imens, og nu tror de, jeg pjækker'. Mange ansatte har også dårlig samvittighed, hvis de lader andre i stikken. Så der skal vi lette arbejdspresset og huske på, at vi kommer os hurtigere, hvis vi får restitueret. Hvis du respekterer, at du er syg, og giver kroppen hvile, så bliver du hurtigere rask og kan komme tilbage på arbejde og være frisk, i stedet for at du er halvsøj i flere dage«.

4.

Det skal du sige til din chef, når du er halvsøj

»Det kan også være, at man kun er lidt syg og godt kan arbejde lidt. Det vil sige, at man laver en deltidssygemelding. Du kan ikke arbejde for fuldt skrald, men du kan godt lave noget. Hvis du er snottet, kan det fx være, du kan arbejde halvdelen af arbejdsdagen og så måske sove den anden halvdel af arbejdsdagen. Generelt kan vi se, at det virker, hvis vi kan være klare i vores forventningsafstemning og kommunikere tydeligt til hinanden, så der ikke opstår misforståelser. Hvis du bare siger: 'Jeg er syg i dag, men jeg kan godt arbejde lidt', hvad betyder det så? Er 'lidt' et minut, eller er det en enkelt opgave? Jo mere detaljeret du kan sige det, des bedre. Du kan fx sige: 'Jeg er dårlig, så jeg ligger i sengen indtil middag, og så er jeg på mailen i eftermiddag'«.