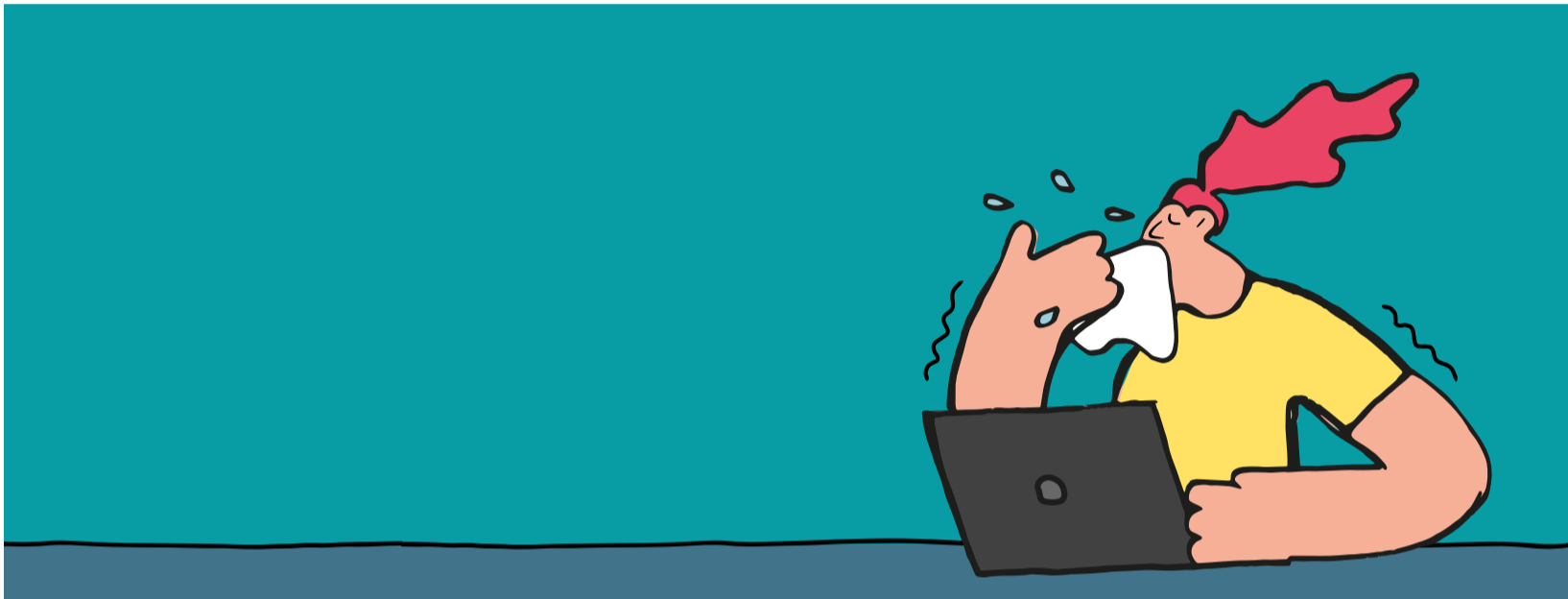


Det hybride arbejdsliv

## Hvornår er du syg?

**Dette tema handler om at skabe en dialog om fordele og ulemper ved en kultur, hvor man gradbøjer sygdom. Er det ok at løse nogle opgaver hjemmefra, hvis man er lidt småsløj eller er det en glidebane?**



# *nys, feber, deltidssyg, kultur, pres, smitte, sygefravær, gråzone*

Tal fra Dansk Arbejdsgiverforening viser, at sygefraværet generelt faldt i den private sektor under corona-nedlukningen. Det er især det korte sygefravær, som faldt meget. For de brancher, hvor hjemmearbejde typisk er meget udbredt, har faldet i sygefravær været endnu mere markant – her har faldet været på hele 10- 15 procent.

Forklaringen er formentlig, at vi har reduceret risikoen for smitte: Når vi dagligt er på arbejde og omgås vores kollegaer, så øges sandsynligheden for, at vi smitter hinanden med forkølelser og diverse virus-sygdomme. Når vi bliver hjemme, falder risikoen både for at smitte andre og for selv at blive smittet.

### Gråzoner

Men hvornår er man syg? Er der en gråzone, hvor man er for sløj til at gå på arbejde (og risikere at give smitten videre), men dog er så frisk, at man godt kan arbejde hjemme? Måske kun på halv kraft og fx deltage i et virtuelt møde eller besvare mails?

I perioden med hjemmearbejde er der formentlig også tale om, at mange har startet deres pc op om morgenen, selvom de måske havde lidt feber og under normale omstændigheder ville have sygemeldt sig eller måske endda være mødt ind på kontoret.

### Fordele ved en fleksibel tilgang

For arbejdspladsen kan være en fordel, at en medarbejder tager en (reduceret) arbejdsdag derhjemme, når han eller hun er sløj. Ud over at beskytte mod smitte giver det mere kontinuitet i arbejdet, og de vigtigste opgaver bliver løst.

For medarbejderen kan det på samme måde give ro, at man ikke kommer bagud på opgaverne, men at man samtidig har mulighed for at stoppe arbejdet, hvis man får det dårligt.

Det samme gælder i forhold til retten til at holde fri på barnets første sygedag. En fleksibel mellemting, hvor man måske arbejder et par timer, mens barnet sover, kan være en gensidig fordel.



## Risiko for pres

Gråzonen mellem egentlig sygdom og muligheden for hjemmearbejde har fået flere til at advare mod et skråplan, hvor medarbejdere føler et vist pres til at arbejde hjemmefra, når de har det dårligt og har feber og ellers ville sygemelde sig.

”Selvfølgelig oplever de fleste medarbejdere tilfælde, hvor det blot er en let forkølelse. Så kan vi måske godt arbejde stort set normalt hjemmefra, men samtidig kan vi skåne kunder og kolleger for forkølelssmitte”, skriver Christina Madsen Kristiansen, formand for HK Privat Nordjylland, i et debatindlæg.

”Muligheden for hjemmearbejde har desværre også medført, at nogle arbejdsgivere udfordrer grænsen for, hvornår og hvordan de accepterer en sygemelding fra en medarbejder. Denne udfordring er helt urimelig og må stoppe. Ifølge Funktionærloven har medarbejdere ret til frihed ved sygdom – også frihed fra hjemmearbejdspladsen”, fortsætter hun.

Juridisk konsulent Jan Michael Lindgren fra Maskinmestrenes Forening er enig:

”Det er vigtigt, at du selv vurderer, om du er rask eller syg. Hvis du er syg og ikke normalt ville møde ind på kontoret, så bør du heller ikke arbejde hjemmefra, blot fordi du har din bærbare pc liggende i din taske. Hvis du melder dig syg og din arbejdsgiver spørger dig, om du ikke lige kan starte din pc op og arbejde et par timer og eksempelvis gøre en vigtig opgave færdig, ja så er vi på vej ud på et skråplan. Melder du dig syg, så er du syg og du skal derfor ikke påtage dig deciderede arbejdsopgaver, så længe du er sygemeldt”.

## Dialogspørgsmål

**Formål:** At finde en fælles holdning til, hvornår man er for syg til at arbejde – også derhjemme.

**Målgruppe:** Ledelsen, medarbejdere og MED/arbejdsmiljøorganisation.

**Situation:** Personalemøde, møde i ledergruppen, arbejdsmiljøgruppen el.lign.

- Hvad mener vi om arbejde, når man er sløj: Er en sygemelding en sygemelding? Eller accepterer vi, at man kan arbejde hjemme, hvis man er sløj – måske i en del af arbejdsdagen?
- Hvordan forebygger vi, at nogen oplever et pres for at arbejde, selv om de føler sig for syge til det? Er nogle jobfunktioner eller personer særligt udsatte?
- Hvordan taler vi om det, hvis vi oplever, at vi er ude på et skråplan – fx ved at en leder forlanger for meget, eller at en kollega ikke sætter grænser?

## Læs mere – kilder til dette tema

**Når du arbejder hjemmefra – er du rask eller syg?** Indlæg af juridisk konsulent Jan Michael Lindgren fra Maskinmestrenes Forening.

**Hjemmearbejde må ikke udfordre sygemeldinger.** Debatindlæg af Christina Madsen Kristiansen, formand for HK Privat Nordjylland.