

Medlemsforslag om ubegrænsede barns sygedage i Københavns Kommune

Medlemsforslag

Det foreslås,

1. at Borgerrepræsentationen pålægger Økonomiforvaltningen, med inddragelse af øvrige relevante forvaltninger, at udarbejde et forslag til politisk behandling, der beskriver muligheden for at Københavns Kommune kan implementere en ordning, hvor medarbejdere får mulighed for at holde fri med løn, indtil deres barn er rask. Forslaget skal baseres på erfaringerne, som fremgår af motivationen, og forvaltningen skal beskrive, hvordan en tilsvarende model kan tilpasses kommunale arbejdsforhold og udarbejde en konkret tidsplan for en eventuel indfasning i Københavns Kommune.

(Stillet af Radikale Venstre)

Motivering

Københavns Kommune er landets største arbejdsplads og bærer derfor ikke bare et stort ansvar for at sikre gode arbejdsforhold og trivsel for sine medarbejdere, men kommunen er også med til at tegne retningen for Danmark som arbejdsmarked. En ny undersøgelse fra Voxmeter for BUPL viser, at hver anden forælder har meldt sig syg for at passe deres syge barn, mens næsten hver femte har afleveret syge børn i daginstitutionen, fordi de ikke kunne få fri fra arbejde. Det skaber unødige belastninger for familierne og øger risikoen for smittespredning i institutionerne.

For at imødekomme den udfordring har flere private virksomheder indført ubegrænsede barns sygedage, hvor medarbejdere kan blive hjemme med syge børn, uden at bruge ferie- eller afspadseringsdage. Erfaringerne fra virksomhederne som Norlys og Aalborg Kongres & Kultur Center viser markante fordele:

- Medarbejderne oplever lavere stressniveau og øget trivsel.

- Arbejdspladsen øger sin attraktivitet og kan tiltrække og fastholde flere medarbejdere.
- Medarbejderne føler større loyalitet over for arbejdspladsen, hvilket potentielt øger produktiviteten.
- Smitte i daginstitutioner mindskes, fordi forældre ikke føler sig tvunget til at aflevere syge børn for tidligt.

I Norlys, hvor ordningen blev indført i marts 2023, har 3000 medarbejdere samlet haft 4400 timers fravær på barnets anden sygedag og frem. Det svarer til under 10 minutters ekstra fravær pr. medarbejder pr. måneden – en indikator på, at ordningen ikke misbruges. På Aalborg Kongres & Kultur Center viser det derimod at fleksibiliteten har skabt øget motivation og et bedre arbejdsmiljø.

En tilsvarende ordning i Københavns Kommune vil kunne forbedre arbejdsforholdene for kommunens ansatte, øge medarbejdertilfredsheden og reducere smittespredning i institutioner.

Med dette forslag ønskes der, at forvaltningen undersøger, hvordan og hvornår en sådan ordning kan implementeres på en økonomisk bæredygtig måde, så Københavns Kommune kan gå forrest som en tidssvarende, attraktiv og ansvarlig arbejdsplads.

Beslutning

Borgerrepræsentationens beslutning i mødet den 27. marts 2025

SF fremsatte ændringsforslag om, at følgende sætning tilføjes efter sidste sætning i 1. at-punkt (**ÆF1**):

“, og hvordan det kan indarbejdes i overenskomster.”

Det Konservative Folkeparti fremsatte følgende ændringsforslag som tilføjelse til 1. at-punkt (**ÆF2**):

“Forslaget skal også indeholde en beskrivelse af, hvad det vil koste Københavns Kommune, hvis medarbejdere kan holde fri hhv. med og hhv. uden løn fra barnets 3. sygedag indtil barnet er rask”.

Det af SF fremsatte ændringsforslag (ÆF1) blev vedtaget efter afstemning med 39 stemmer mod 15. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: Ø, C, F, B, Å, O og Helle Jønch (Løsgænger)

Imod stemte: A, V og I

Det af Det Konservative Folkeparti fremsatte ændringsforslag (ÆF2) blev forkastet efter afstemning med 11 stemmer mod 43. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: C, I, O og Helle Jønch (Løsgænger)

Imod stemte: Ø, A, F, B, V og Å

Den således ændrede indstilling blev herefter godkendt efter afstemning med 39 stemmer mod 15. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: Ø, C, F, B, Å, O og Helle Jønch (Løsgænger)

Imod stemte: A, V og I

Enhedslisten, SF og Alternativet afgav følgende protokolbemærkning:

”Det er afgørende at udvikle nogle arbejdsvilkår for vores medarbejdere, der gør at arbejdsliv og familieliv kan hænge sammen. Ikke mindst for medarbejdere med små børn. Gode arbejdsvilkår med tid til at tage sig af sine børn giver også mindre risiko for stress og dermed langtidssygefravær. Gode arbejdsvilkår er samtidig vigtigt for at tiltrække og fastholde medarbejdere.”

Venstre afgav følgende protokolbemærkning:

”I Venstre er vi bekymrede for, at forslaget kan have store konsekvenser for kommunens evne til at løse vores kerneopgaver på de store velfærdsområder. Der er stor forskel på, hvilke konsekvenser forslaget vil have i et administrativt kontor, på en skole eller på et

plejehjem, og derfor bør vi heller ikke diktere én løsning for alle. Vi mener derimod, at løsninger på den her udfordring skal findes lokalt.”