



Til bæjarráðs

Kópavogi, 9.mars 2026

SþS

Mál: 2602349

Efni: Veikindahlutfall

Bæjarfulltrúi Viðreisnar hefur með fyrirspurn, dags. 5. febrúar 2026 óskað eftir upplýsingum um veikindahlutfall. Fyrirspurninni var vísað til mannauðsstjóra.

- Óskað er eftir upplýsingum um veikindahlutfall og vísað í frétt í mbl 13. janúar 2025 þar sem greint er frá að veikindahlutfall árið 2023 hafi verið 5,8%. Í öðru lagi er vísað í frétt á visir.is frá 2. janúar sl. þar sem segir að veikindahlutfall hjá Kópavogsbæ hafi verið 7,7% árið 2023. Spurt er hvor talan er rétt.

Veikindahlutfall í frétt á MBL 13.janúar 2025 er rétt þ.e. að veikindahlutfall hjá Kópavogsbæ hafi verið um 5,8% árið 2023.

Í frétt á visir.is 2. janúar eru tölur settar rangt fram og virðist sem sett hafi verið fram veikindahlutfall Reykjavíkur en ekki Kópavogs.

	Kóp	Kóp	Kóp	RVK
	Skamm-tímaveikindi	Lang-tímaveikindi	Langtíma- + skamm-tímaveikindi	Langtíma- + skamm-tímaveikindi
2021	5,5%		5,5%	6,6%
2022	5,5%	1,2%	6,7%	8,6%
2023	4,2%	1,5%	5,7%	7,7%
2024	4,1%	1,8%	5,9%	7,5%
2025*	4,0%	2,5%	6,5%	7,2%

* tölur fyrir fyrstu 9 mánuði ársins 2025

- Vísað er í að Kópavogsbær hafi ráðið starfsmann í mannauðsdeild fyrir tveimur árum síðan til að ná tökum á veikindum starfsfólks. Hvernig hafa veikindin þróast frá því að starfsmaðurinn var ráðinn? Er starfsmaðurinn enn að störfum. Einnig er óskað eftir afriti af starfsauglýsingu þar sem fram kemur hvað starfsmaðurinn á að gera.

Kópavogsbær hefur um langt skeið fylgst með veikindafjarvistum starfsfólks, eða allt frá 2018 þegar menntasvið hóf tilraunaverkefni með innleiðingu viðverustefnu undir heitinu Velferð á vinnustað. Unnið var með nokkrum starfsstöðvum en verkefnið lagðist svo til af í Covid. Árið 2022 með tilkomu nýrra mannauðsdeilda var farið að ræða að endurvekja verkefnið. Á árinu 2023 var ákveðið í kjölfar kynningar á stöðu veikindafjarvista á stjórnendadegi Kópavogsbæjar að hefja innleiðingu á viðverustefnu Kópavogsbæjar undir heitinu Velferð á vinnustað þvert á allt sveitarfélagið og hýsa verkefnið á mannauðsdeild.



Mannauðsstjóra var heimilað að ráða sérfræðing inn tímabundið í tvö ár til að innleiða viðverustefnuna sem og leiða önnur verkefni á sviði heilsueflingar, sem einnig hélst í hendur við innleiðingu nýrrar mannauðsstefnu.

Auglýst var eftir mannauðsráðgjafa hjá Kópavogsbæ í júlí 2023. Sá starfsmaður sem síðar var ráðin í tímabundið starf á sviði heilsueflingar og til að vinna með veikindafjarvistir sótti um auglýst starf. Hún var ekki ráðin í það starf á þeim tíma en svo síðar á árinu í tímabundna ráðningu í hlutastarf á sviði heilsueflingar og leiða til að draga úr veikindafjarvistum.

Markmið verkefnis sem sérfræðingur var ráðinn í voru:

- Stuðla að uppbyggingu Kópavogsbæjar sem vinnustaðar þar sem starfsumhverfi styður við heilsu, öryggi og vellíðan starfsfólks.
- Draga úr veikindafjarvistum starfsfólks sem og kostnaði sem hlýst af veikindafjarvistum.

Í verkefninu fólst í stuttu máli:

1. Utanumhald og áframhaldandi innleiðing verkefnisins „Velferð á vinnustað“ sem viðverustefnu Kópavogsbæjar, fræðsla, stuðningur og ráðgjöf til stjórnenda. Vinna við uppbyggingu Bradford mælaborðs.
2. Utanumhald og áframhaldandi uppbyggingu tölfræðigrunns um veikindafjarvistir og kostnað, sem hluta af mælaborði mannauðs.
3. Mótun hvatakerfis fyrir stjórnendur og starfsfólk til að lækka veikindafjarvistir og þar með kostnað.
4. Móta og endurgera verkferla sem snúa að fjarvistum og samræma milli sviða og starfsstöðva ferla og inngrip hvað varðar skammtíma- og langtímaveikindi. Fræðsla og markviss upplýsingamiðlun til stjórnenda og starfsfólk um meðhöndlun veikindafjarvista.
5. Skoða möguleika á og hafa í kjölfarið umsjón með innleiðingu veikinda- og fjarveruskráninga hjá utanaðkomandi þjónustuaðila gagnvart starfsmannahópum þar sem tíðni skammtímaveikindi er mikil.
6. Móta ferla hvað varðar undirbúning endurkomu starfsfólks úr langtímafjarveru. Í því sambandi að huga sérstaklega að fyrirkomulagi hlutaveikinda.
7. Rýna starfsaðstæður og starfsumhverfi á starfsstöðum á grundvelli vinnustaðagreininga og stöðu veikindafjarvista og í kjölfar veita ráðgjöf varðandi aðgerðir.
8. Vinna að forvörnum sem snúa að andlegri og líkamlegri velferð starfsfólks með ráðgjöf og uppbyggingu samstarfs við sérfræðinga og ráðgjafa á sviði heilsueflingar og forvarna.

Á þeim tíma sem liðinn er hefur mjög margt af því sem stefnt var að verið unnið en verkefnið hefur einnig breyst að einhverju leyti, minni áhersla lögð á ákveðna þætti en aðra og ný verkefni bæst við. Til er ítarlegri lýsing á verkefninu ef óskað er eftir.

Tölulegar upplýsingar um veikindafjarvistir og kostnað eru birtar í mælaborði mannauðs sem og Bradford mælaborði sem sýnir tíðni skammtímafjarvista. Frá því að starfsmaðurinn hóf störf hafa orðið gríðar miklar breytingar í meðhöndlun veikindafjarvista sbr. dæmi hér fyrir neðan:



- Viðverustefna Kópavogsbæjar Velferð á vinnustað hefur verið innleidd á alla starfsstaði Kópavogsbæjar en viðverustjórnun er lykilatriði hvað það varðar að vinna með veikindafjarvistir. Yfirfara þurfti alla verkferla, breyta, gera nýja og gefa út.
- Fyrirkomulagi hvað það varðar hvernig starfsfólk tilkynnir veikindi var breytt.
- Upplýsingagjöf til starfsfólks um tilkynningar um veikindi og slys í orlofi er skýrari.
- Skilgreindar voru fjarvistartegundir í fjarverukerfi og stjórnendur þjálfaðir í að nota réttar fjarvistartegundir.
- Sett hafa verið skýr skil á milli mismunandi tegunda veikinda þ.e. skammtímaveikinda, langtímaveikinda, hlutaveikinda og fjarveru vegna veikinda barna.
- Sett hefur verið upp nýtt verklag hvað varðar fyrirkomulag hlutaveikinda.
- Kópavogsbær hóf að mæla tíðni skammtímaveikinda á Bradford kvarða.
- Stjórnendur hafa fengið aðgang að sínu Bradford mælaborði.
- Innleidd hafa verið umhyggjusamtöl sem viðbrögð við tíðum skammtímafjarvistum
- Stjórnendur fá þjálfun og stuðning við að taka umhyggjusamtöl
- Samvinna við trúnaðarlækni hefur verið augin umtalsvert m.a. með reglulegum fundum, kynningum og aðgangi að hjúkrunarfræðingi (umhyggjusamtal 2).
- Sett hefur verið upp nýtt verklag hvað varðar samskipti stjórnenda við starfsfólk í langtímaveikindum og endurkomusamtöl innleidd.
- Stjórnendur hafa verið þjálfaðir markvisst í að þekkja veikindarétt starfsfólks eins og hann birtist í kjarasamningum. Um er að ræða 3ja klst. vinnustofu sem allir stjórnendur eru boðaðir á.
- Framboð fræðslu til starfsfólks um heilsueflingu hefur verið aukið.
- Haldnar eru heilsuvikur tvisvar á ári með fræðslu, hvatningu og verðlaunum til starfsfólks.

Góður árangur hefur náðst á þeim tíma sem er liðinn og þá sérstaklega hvað varðar skammtímaveikindi. Einnig er gríðarmikill munur á hversu jákvætt viðhorf stjórnenda er nú til viðverustefnu Kópavogsbæjar og meðhöndlun veikindafjarvista. Til eru samræmdir ferlar og stefnur sem er bæði stjórnendum og starfsfólki ljós. Kópavogsbær er það sveitarfélag sem önnur líta nú til, sem fyrirmynd að meðhöndlun veikindafjarvista og á það bæði við smá sem stærri sveitarfélög. Mannauðsstjóri og sérfræðingur mannauðs á sviði meðhöndlunar veikindafjarvista hafa sinnt beiðnum um kynningar og fræðslu um verkefnið hjá stjórnunarfélögunum Dokkunni og Stjórnvísi, hjá Mannauði félagi mannauðsfólks, hjá Háskóla Íslands og gott samstarf hefur verið við Reykjavíkurborg bæði nú í undirbúningi þess verkefnis sem þau eru að fara af stað í, sem og hafa þau deilt með Kópavogsbæ sínum stefnum s.s. heilsustefnu.

Starfsmaðurinn er að láta af störfum í lok apríl. Starfsmaðurinn var tímabundinn ráðinn og ekki stóð til að hún yrði lengur, hún er orðin 67 ára og ætlar sér að hætta að vinna. Verkefnin eru öll enn til staðar og halda áfram af hálfu annars starfsfólks á skrifstofu mannauðs- og kjaramála. Það má segja að Kópavogsbær hefur náð mjög góðum árangri með ekki meiri mannauði en við höfum haft í þessum verkefnum en nú er mjög



nauðsynlegt að halda áfram markvissu starfi á þessu sviði. Framundan á þessu ári er m.a. eftirfarandi:

- Ljúka við stefnumótun Kópavogsbæjar um heilsu og vellíðan starfsfólks. Þar verður m.a. skoðað að skilgreina betur stuðning við starfsfólk.
 - Áframhaldandi uppbygging mælaborðs mannauðs og framsetningar veikindatölfræði.
 - Finna bestu leiðir til að gera Bradford stig sýnileg starfsfólki.
 - Klára verklag og innleiða hlutaveikindi samhliða starfsendurhæfingu hjá VIRK eða sem aðra forvörn.
 - Aukið rýni á möguleg tengsl fjarvista við starfsánægju, stjórnun, starfsumhverfispætti o.fl. í tengslum við fjarvistir.
 - Rýnihópur stjórnenda verður haldinn í mars
 - Aukin stjórnendaráðgjöf hvað varðar uppbyggingu jákvæðrar vinnustaðamenningar
 - Aukin fræðsla og stuðningur til starfsfólks
 - Aukin ráðgjöf og stuðningur hvað varðar vinnuvernd og góðan aðbúnað
 - Vinna að því með öðrum sveitarfélögum og sambandi íslenskra sveitarfélaga að samræma skilgreiningar svo hægt sé að safna samanburðarhæfri tölfræði á sviði veikindafjarvista.
3. Óskað er eftir upplýsingunum um veikindahlutfall í hverjum mánuði á tímabilinu janúar 2024 til þess dags sem fyrirspurninni er svarað.

Á því tímabili sem um ræðir er sýnilegar árangur hvað varðar lækkun skammtímaveikinda en það hefur orðið 25-70% lækkun á einstaka starfsstöðum. Dæmi um árangur eru leikskólar sem fóru úr 4,9% árið 2023 í 4,5% árið 2025. Mjög sýnilegan árangur má sjá á Bradford stigum sbr. töfluna hér fyrir neðan.



Mælaborð mannauðs - Skammtímaveikindi – Bradford stig

Sýnishorn frá einni starfsstöð milli ára - fór úr **26.445** stigum í **7.724**

2024

Starfsmannanúmer	Janúar	Febrúar	Mars	Apríl	Mai	Júní	Júlí	Ágúst	September	Október	Nóvember	Desember
1	1,863	3,146	1,762	735	72	250	325	540	208	12	1	
2	144	200	288	175	225	200	540	400	432	189	336	800
3	288	1,300	441	80	2	32	192	160	200	175	490	175
4	360	894	288	96	375	178	96	1				
5	63	325	468	580	80	8	40	117	117	3	2	12
6	112	160	81	56	84	207	135	45	96	160	208	176
7	350	350	63	0	1	1	1	54	112	112	12	12
8	336	162	135	11	1	0	3	3	16	1	1	1
9	12	252	261	26	1	1	1					
10	352	126	8	0	1	12	12	2	0	0	0	0

2025

Starfsmannanúmer	Janúar	Febrúar	Mars	Apríl	Mai	Júní	Júlí	Ágúst	September	Október	Nóvember	Desember
1	825	800	375	160	99	5	5	0	0	0	0	
2	8	1	8	27	64	64	80	175	396	128	20	12
3	8	112	504	192	28	0	0	1	1	1	0	0
4	275	336	76	0	2	12	36	8	8	20	20	24
5	36	36	1	0	24	24	72	45	45	96	112	200
6	16	16	3	2	92	92	88	2	16	20	20	108
7	36	8	72	72	72	1	2	12	12	12	2	12
8	54	45	16	1	0	4	24	24	2	10	29	29
9	2	12	45	12	16	2	12	8	27	36	12	16
10	132	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Heildarveikindafjarvistir hafa ekki lækkað en langtímaveikindi hafa aukist sem gæti verið skýringin. Mikill munur getur jafnframt verið á milli starfsstöðva þar sem sumar lækka en aðrar hækka í hverjum mánuði sem hefur áhrif á heildartölur.

Taflan hér fyrir neðan sýnir hlutfall skammtímaveikinda og langtímaveikinda sbr. fyrirspurn í lið 1 hér fyrir ofan.

Skammtíma og langtímaveikindi eins og óskað var eftir í frétt Vísis og Mbl.

Ár	Janúar	Febrúar	Mars	Apríl	Mai	Júní	Júlí	Ágúst	September	Október	Nóvember	Desember	Samtals
2024	6,9 %	5,6 %	6,7 %	6,5 %	5,6 %	5,9 %	5,6 %	5,0 %	5,3 %	5,2 %	5,9 %	6,2 %	5,9 %
2025	7,1 %	6,4 %	6,8 %	6,5 %	6,8 %	6,0 %	6,4 %	5,7 %	5,6 %	5,0 %	6,0 %	6,9 %	6,3 %
2026	8,0 %	6,8 %											7,5 %

Mismunur er á samtals tölu 2025 í lok árs (6,3%) og því sem fram kemur í töflunni sem tekin var saman fyrir frétt MBL 2. janúar (6,5%) , þar sem þá var einungis horft til fyrstu 9 mánaða ársins.

Ef eingöngu skammtímaveikindi eru skoðuð þá hefur veikindahlutfall lækkað um samtals 0,2 % á milli 2023 og 2025. Sú lækkun jafngildir um 56 milljónum kr. á verðlagi árið 2025.

Vert er að hafa í huga að í mælaborði mannauðs eru gögn sem er beintengd við launakerfið og því geta átt sér stað breytingar ef skrá þarf og leiðréttu aftur í tímann mætingar og viðverumerkingar . Mælaborðið er “lifandi” og uppfærist jafnóðum.

Virðingarfyllt,

Sigríður Þrúður Stefánsdóttir
Mannauðsstjóri

