Kópavogur

Til bæjarráðs Kópavogsbæjar

Kópavogi, 3. nóvember 2026
2611363/jvk

Efni: Aðgerðir til að draga úr veikindafjarvistum

1. Samantekt og tillögur til umræðu

Í skjalinu er gerð grein fyrir aðgerðum sem ráðist hefur verið í til að draga úr veikindafjarvistum og tillögum að viðbótaraðgerðum frá og með árinu 2027. Áhersla er lögð á að viðhalda innleiddu verklagi, efla stuðning og forvarnir og tryggja markvissa eftirfylgni. Tillögur ársins 2027 eru drög til umræðu, ekki samþykktar ákvarðanir.

- **Skammtímaveikindi:** Markvissari aðkoma hjúkrunarfræðings, endurskoðun viðmiða um læknisvottorð og aukin eftirfylgni og upplýsingamiðlun.
- **Langtímaveikindi:** Skýrari viðmið um staðfestingu langtímaveikindafjarvista, aðkomu trúnaðarlæknis og hlutaveikindi.
- **Fræðsla og forvarnir:** Reglubundin fræðsla, aukið samstarf og heildstæð stefna um heilsu og vellíðan.
- **Framkvæmd og árangursmat:** Skýr ábyrgð, mælanleg viðmið, gagnagreining og reglubundið mat á fjárhagslegum og rekstrarlegum ávinningi.

2. Bakgrunnur og markmið
Í ársbyrjun 2024 hóf Kópavogsbær tveggja ára átaksverkefni með það að markmiði að draga úr veikindafjarvistum starfsfólks. Verkefnið var unnið undir heitinu *Heilsuefling hjá Kópavogsbæ* og byggði meðal annars á mannauðsstefnu bæjarins þar sem lögð er áhersla á að: *„Kópavogur býður upp á eftirsóknarvert starfsumhverfi sem styður við heilsu, öryggi og vellíðan starfsfólks.“*

Markmið átaksverkefnisins voru eftirfarandi:

- Að efla Kópavogsbæ sem heilsueflandi vinnustað þar sem starfsumhverfi styður við heilsu, öryggi og vellíðan starfsfólks.
- Að draga úr veikindafjarvistum og þeim fjárhagslega og rekstrarlega kostnaði sem þeim fylgir.
- Að innleiða og festa í sessi viðverustefnu Kópavogsbæjar, *Velferð á vinnustað*.

3. Aðgerðir sem þegar hafa verið innleiddar
Átaksverkefnið hefur leitt til fjölmargra breytinga á verklagi, stjórnun og stuðningi við starfsfólk. Kópavogsbær hefur hvað þetta varðar verið í fararbroddi sveitarfélaga og

sem fjölmörg þeirra hafa litið til. Helstu aðgerðir sem ráðist hefur verið í og mikilvægt er að viðhalda eru eftirfarandi:

3.1 Viðverustefna og verkferlar

- Breytt fyrirkomulag við tilkynningar um veikindafjarvistir. Starfsfólki ber að tilkynna veikindi með símtali til næsta yfirmanns í stað þess að senda eingöngu skilaboð.
- Innleiðing umhyggjusamtala vegna tíðra skammtímaveikinda.
- Endurskoðun og samræming verkferla um viðbrögð stjórnenda við veikindafjarvistum, bæði skammtíma- og langtímafjarvistum.
- Skýrari reglur um viðveru og leyfi til að bregða sér frá vinnustað, ásamt kröfum um rétta skráningu í viðverukerfið Vinnustund.
- Skýr viðmið um hlutaveikindi sem úrræði við stigvaxandi endurkomu til starfa.

3.2 Gagnasöfnun, greining og eftirfylgni

- Markviss söfnun og greining tölfræðilegra upplýsinga um veikindafjarvistir og framsetning þeirra í mælaborði mannauðs.
- Innleiðing Bradford-mælikvarðans til að greina og fylgjast með þróun skammtímaveikinda.
- Aðgengi stjórnenda að Bradford-stigum starfsfólks í mælaborði mannauðs til að styðja við markvissa eftirfylgni og snemmtæka íhlutun.

3.3 Ráðgjöf og stuðningur

- Eflt samstarf við Heilsuvernd, meðal annars með aukinni ráðgjöf til stjórnenda og þjónustu hjúkrunarfræðinga við starfsfólk.
- Innleiðing umhyggjusamtals 2 á vegum hjúkrunarfræðings og aukin ráðgjöf um heilsueflingu og forvarnir.
- Markviss fræðsla og stuðningur við stjórnendur um meðhöndlun veikindafjarvista með það að markmiði að þeir bregðist fyrr og markvissar við.
- Fræðsla til stjórnenda um veikindarétt starfsfólks samkvæmt kjarasamningum og skyldur vinnuveitanda við meðhöndlun fjarvista.
- Aukinn skilningur stjórnenda á ábyrgð þeirra við mat á starfsfærni og endurkomu starfsfólks til starfa eftir langtímaveikindi.
- Þjálfun stjórnenda í framkvæmd og eftirfylgni umhyggjusamtala og innleiðingu viðverustefnunnar á starfsstöðvum.

3.4 Heilsuefling og starfsumhverfi

- Rýni á starfsaðstæðum og starfsumhverfi á starfsstöðvum Kópavogsbæjar, meðal annars með hliðsjón af niðurstöðum vinnustaðagreininga. Ráðgjöf og stuðningur við stjórnendur um úrbætur á starfsaðstæðum og uppbyggingu jákvæðrar vinnustaðamenningar.

- Eftirfylgni með orlofstöku og utanumhald um stöðu orlofs starfsfólks í samræmi við orlofsstefnu bæjarins.
- Forvarnir og heilsueflandi aðgerðir sem stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsfólks, meðal annars með fræðslu og leiðbeiningum.
- Ráðgjöf og stuðningur við stjórnendur um vinnuvernd, aðbúnað og heilbrigt starfsumhverfi.

4. Tillögur að viðbótaraðgerðum árið 2027

Þótt formlegu átaksverkefni sé lokið er mikilvægt að þær aðgerðir sem ráðist hefur verið í verði áfram hluti af reglulegri starfsemi Kópavogsbæjar. Árangur til lengri tíma byggist á því að viðverustefnan sé virk, eftirfylgni markviss og stjórnendur hafi nauðsynleg verkfæri og stuðning til að sinna hlutverki sínu.
Með aukinni sjálfvirknivæðingu, betri miðlun upplýsinga, ítarlegri gagnagreiningu og snemmtækri íhlutun má festa verkefnin enn betur í daglegu verklagi stjórnenda. Jafnframt er mikilvægt að meta með reglubundnum hætti fjárhagslegan og rekstrarlegan ávinning þeirra aðgerða sem ráðist er í.

Eftirfarandi eru tillögur að **viðbótaraðgerðum** sem lagt er til að verði innleiddar frá og með árinu 2027.

4.1 Skammtímaveikindi

4.1.1 Aukin og markvissari aðkoma hjúkrunarfræðings

- Móta skýr viðmið um aðkomu hjúkrunarfræðings á vegum trúnaðarlæknisþjónustu að starfsfólki með tíð skammtímaveikindi með hliðsjón af Bradford-stigum.
- Umhyggjusamtal 2 fer nú fram við þrep 3 á Bradford-kvarðanum. Skoða þarf hvort einnig sé tilefni til aðkomu hjúkrunarfræðings við þrep 4, til dæmis með því að hjúkrunarfræðingur hafi samband símleiðis við viðkomandi starfsmann.
- Setja mælanleg árangursviðmið um aðkomu hjúkrunarfræðings á bæði þrepi 3 og 4 og meta árangur reglulega.

4.1.2 Endurskoðun viðmiða um læknisvottorð í skammtímaveikindum.

- Móta skýrara fyrirkomulag um skil á læknisvottorðum vegna skammtímaveikinda með hliðsjón af Bradford-stigum. Lagt er til að eftirfarandi fyrirkomulag verði skoðað:
- Starfsfólk á þrepum 1 og 2 þurfi almennt ekki að skila læknisvottorði.
- Starfsfólk á þrepum 3 og 4 skili læknisvottorði þar sem fram kemur að viðkomandi hafi verið metinn af lækni.

- Berist ekki vottorð sem staðfestir læknisskoðun verður óskað eftir nýju vottorði þar sem skoðunardagsetning kemur fram.
- Berist slíkt vottorð ekki verði óskað eftir mati trúnaðarlæknis á starfsfærni viðkomandi og því hvort forföll séu réttmæt. Niðurstöður slíks mats verði lagðar til grundvallar ákvörðun um greiðslu veikindalauna, að teknu tilliti til gildandi laga og kjarasamninga.

4.1.3 Aukin eftirfylgni með umhyggjusamtölum

- Safna reglulega saman upplýsingum um framkvæmd umhyggjusamtala hjá stjórnendum Kópavogsbæjar.
- Nýta upplýsingarnar til að fylgjast með því að samtölin fari fram samkvæmt viðverustefnu og tryggja samræmda framkvæmd á öllum starfsstöðvum.

4.1.4 Aðgengi starfsfólks að Bradford-upplýsingum

- Skoða möguleika á að gera starfsfólki kleift að sjá eigin Bradford-stig, t.a.m. í Smástund eða á mannauðsvef Kjarna.

4.2 Sameiginlegt verklag vegna veikindafjarvista í langtímaveikindum

- 4.2.1 Skýrari viðmið um læknisvottorð og staðfestingu veikindafjarvista í langtímaveikindum. Lagt er til að frá og með 1. janúar 2027 verði ekki tekið við opnum og ótímabundnum læknisvottorðum sem einhlítri staðfestingu á áframhaldandi óvinnufærni, nema vottorðið hafi verið staðfest eða lagt fram af trúnaðarlækni.
- Starfsfólki verði gefinn kostur á að leggja fram nýtt og uppfært vottorð þegar þess er þörf.

4.2.2 Aukin aðkoma trúnaðarlæknis

- Þegar starfsmaður er á uppsagnarfresti og mætir ekki til starfa vegna veikinda verður óskað eftir mati trúnaðarlæknis á óvinnufærni hans.
- Ef óvinnufærni er ekki staðfest með fullnægjandi hætti af hálfu trúnaðarlæknis verður málið metið með hliðsjón af gildandi reglum og kjarasamningum, meðal annars hvað varðar rétt til greiðslu veikindalauna.
- Ef stjórnandi hefur efasemdir um réttmæti læknisvottorðs verður ávallt óskað eftir mati trúnaðarlæknis. Mikilvægt er að slík mál séu tekin til skoðunar án óþarfa tafa.

4.2.3 Hlutaveikindi og endurkoma til starfa

- Halda áfram að kanna ávinning þess að nýta hlutaveikindi samhliða endurhæfingu hjá VIRK.
- Skoða jafnframt möguleika á að nýta hlutaveikindi sem forvörn gegn langtímaveikindum, þar sem það á við, með það að markmiði að styðja við áframhaldandi starfsþátttöku og draga úr líkum á langtímaveikindum.

4.2.4 Gagnagreining, sjálfvirknivæðing og upplýsingamiðlun

- Auka sjálfvirknivæðingu við miðlun upplýsinga um veikindafjarvistir til stjórnenda og starfsfólks.
- Þróa ítarlegri greiningu á veikindagögnum til að greina þróun, mynstur og mögulegar áhættur fyrr.
- Starfsumhverfi sé rýnt með tilliti til upplýsinga um flokkun veikinda af hálfu trúnaðarlæknis.
- Haldnir verði reglulega rýnifundir með stjórnendum um veikindafjarvistir þar sem rætt verður m.a. um mögulegar ástæður veikindafjarvista starfsfólks, séu þær í starfsumhverfi eða aðstæðum á vinnustað.
- Skoða tengsl starfsánægju og veikindafjarvista eftir því sem kostur er. Ef niðurstöður sýna vísbendingar um óæskileg tengsl verða starfsaðstæður, stjórnun og starfsumhverfi viðkomandi starfsstöðvar rýnd og gripið til viðeigandi úrbóta.
- Nýta niðurstöður greininga til að beina stuðningi og aðgerðum þangað sem þörfin er mest.

4.3 Fræðsla, forvarnir og heilsuefling

4.3.1 Aukin fræðsla til starfsfólks

- Skipuleggja reglubundna fræðslu á öllum starfsstöðvum um réttindi, skyldur og sameiginlega ábyrgð starfsfólks og vinnuveitanda þegar kemur að veikindaforföllum.
- Leggja sérstaka áherslu á mikilvægi góðrar vinnustaðamenningar, ábyrgð hvers og eins og áhrif veikindafjarvista á starfsemi og samstarfsfólk.

4.3.2 Samstarf og heildstæð stefna um heilsu og vellíðan

- Efla samstarf við sérfræðinga og ráðgjafa á sviði heilsueflingar, endurhæfingar og vinnuverndar.
- Skoða frekari samstarfsmöguleika við VIRK, Heilsuvernd og aðra sérfræðinga með það að markmiði að efla forvarnir og tryggja snemmtæka íhlutun þegar veikindi eða aðrir erfiðleikar koma upp.

- Kópavogsbær móti heildstæða stefnu um heilsu og vellíðan starfsfólks. Í stefnunni verði sameinaðar þær aðgerðir sem þegar hafa verið innleiddar og nýjar áherslur sem stuðla að áframhaldandi uppbyggingu Kópavogsbæjar sem vinnustaðar sem stuðlar að góðri heilsu, öryggi og vellíðan starfsfólks.

5. Eftirfylgni og árangursmat

Til að tryggja að aðgerðirnar skili tilætluðum árangri er mikilvægt að sett verði skýr viðmið um ábyrgð, framkvæmd og eftirfylgni. Lagt er til að:

- Uppbygging mælaborðs mannauðs haldi áfram þar sem fylgst er með þróun veikindafjarvista.
- Árangur verði áfram metinn með mælanlegum viðmiðum, meðal annars með hliðsjón af Bradford-stigum, tíðni veikindafjarvista og kostnaði vegna þeirra. Gerðar verði ítarlegri greiningar niður á starfsstaði og starfaflokka.

Fjárhagslegur og rekstrarlegur ávinningur aðgerðanna verði metinn með reglubundnum hætti. Skrifstofa mannauðs- og kjaramála ber ábyrgð á stefnumótun, framkvæmd og eftirfylgni með samþykkt bæjaryfirvalda. Aðrir hag- og ábyrgðaraðilar sem taka þátt í framkvæmd eru skrifstofa áhættu- og fjárstýringar, skrifstofa umbóta og þróunar, framkvæmdastjórn og stjórnendur þvert á starfsemina.

Með þessum hætti verður hægt að tryggja að þær breytingar sem ráðist hefur verið í festist í sessi, að viðbrögð við veikindafjarvistum verði markvissari og að Kópavogsbær þróist áfram sem heilbrigður og eftirsóknarverður vinnustaður.

Virðingarfyllst,

Ásdís Kristjánsdóttir
bæjarstjóri

Rafræn skilríki

Undirritað af: Ásdís Kristjánsdóttir
Kennitala: 2809783459
Tími: 03.11.2026 16:15
Samþykkt

Undirritað með OneSign