



Borgarráð

### **Heilsustefna fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg**

Lagt er til að borgarráð samþykki meðfylgjandi heilsustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg og þær þrjár aðgerðir sem áætlað er að komi til framkvæmda á árinu 2024 sem eru hækkun á heilsuræktarstyrk, hækkun á samgöngustyrk og stofnun stuðnings- og ráðgjafateymis. Ekki er verið að samþykkja fjármögnun þeirra fjögurra aðgerða sem lagt er til að komi til framkvæmda á næstu árum sem eru hollur matur fyrir alla, heilsufarsmælingar, stoðkerfisráðgjöf inn á starfsstaði og hjóla- og sturtuaðgengissjóður en leitast verður eftir að fjármagna þær við gerð fjárhagsáætlana á næstu árum.

### **Greinagerð**

Heilsustefnan er sett m.a. á grunni lýðheilsustefnu Reykjavíkurborgar, sem samþykkt var haustið 2021, þar sem kveðið er á um að 90% vinnustaða verði heilsueflandi vinnustaðir samkvæmt viðmiðum Landlæknisembættisins eða í virkri innleiðingu á heilsustefnu vinnustaðarins, eigi síðar en árið 2025.

Heilsustefna er aðgreind frá öryggisstefnu vinnustaðarins sem samþykkt var sl. vor með eftirfarandi hætti:

1. Öryggisstefna fjallar um atriði sem eru á einhvern hátt skyldubundin skv. lögum nr. 46/1980 aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, þ.e. lögbundið vinnuverndarstarf og forvarnir.
2. Heilsustefnan fjallar um aðgerðir og starfsumhverfi sem eru umfram skyldu, en sem talin eru geta laðað að og haldið í starfsfólk, og stuðlað að því að draga úr fjarvistum vegna veikinda.

Heilsustefnan var unnin af heilsuhópi mannauðsfólks sem vann stefnuna út frá reynslu sinni af heilsueflingu innan borgarinnar, skoðun á því sem aðrir vinnustaðir gera, og greiningu á því hvaða þættir eru helst til þess fallnir að laða að og halda í starfsfólk, og lágmarka fjarvistir vegna veikinda og heilsubrests.



Reykjavíkurborg

Drög að heilsustefnu voru kynnt fyrir stjórnendum borgarinnar á stjórnendadegi borgarinnar í apríl á síðasta ári þar sem einnig var fengið fram mat stjórnenda á forgangsröðun aðgerða. Stefnudrög voru í kjölfarið send til fag- og kjarnasviða til umsagnar. Umsagnir voru jákvæðar en bent á mikilvægi þess að uppfæra viðverustefnu borgarinnar samhliða og kostnaðarmeta aðgerðir.

Dagur B. Eggertsson  
borgarstjóri

Hjálagt:

Drög að heilsustefnu vinnustaðarins Reykjavíkurborgar, dags. 11. september 2023

Minnisblað um kostnaðarmat heilsustefnu, dags. 11. september 2023

Bréf MOS til borgarstjóra vegna heilsustefnu, dags. 11. september 2023

# Heilsustefna fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg 2023-2027

## INNGANGUR OG UMFANG STEFNU

Heilsustefna vinnustaðarins Reykjavíkurborg fjallar um þær áherslur sem Reykjavíkurborg vill setja til að efla líkamlega, andlega og félagslega heilsu starfsfólks.

Umfang stefnunnar afmarkast af þáttum sem koma **til viðbótar** við lögbundið vinnuverndar- og öryggisstarf skv. lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Af þeim sökum eru þættir s.s. beinar forvarnir gegn vinnuslysum, heilsutjóni, einelti, áreitni og ofbeldi utan við þessa stefnu, þótt vissulega sé ákveðin skörun við hið lögbundna starf.

Skilgreining heilsu í þessari stefnu er líkamleg, andleg og félagsleg heilsa, en ekki einungis að vera laus við sjúkdóma og örorku (WHO, 1948).

Helstu viðfangsefni stefnunnar eru líkamleg heilsa, andleg og félagsleg heilsa, hreyfing, stoðkerfi, næring og svefn (sjá mynd 1). Heilsustefnan nær til allrar starfsemi Reykjavíkurborgar sem vinnustaðar, þ.e. allra starfsstaða og alls starfsfólks.



Mynd 1. Helstu þættir stefnunnar

## STÖÐUMAT OG TILGANGUR STEFNU

Á undanförunum árum hefur verið farið í ýmis verkefni til eflingar heilsu starfsfólks Reykjavíkurborgar. Sum af þessum verkefnum eru tímabundin en önnur varanleg, sum ná til alls starfsfólks en önnur eru afmarkaðri. Ekki hefur verið mótuð heildstæð stefna í málaflokknum og því er nokkuð ósamræmi í aðgengi starfsfólks að heilsueflandi úrræðum.

Veikindafjarvistir hjá Reykjavíkurborg hafa farið vaxandi á síðustu árum. Gögn frá trúnaðarlækni benda til að allstór hluti þeirra tengist stoðkerfisvanda, lífsstíllssjúkdómum og andlegum sem og félagslegum

vandamálum. Þá hafa vinnustaðir Reykjavíkurborgar fengið sinn skerf af vímuefnavanda, erfiðum samskiptum og álagstengdum veikindum, sem mögulega væri hægt að fyrirbyggja. Þá benda rannsóknir til að almennt líkamsástand landsmanna hafi versnað í Covid19 faraldrinum og starfsfólk borgarinnar væntanlega ekki þar undan skilið. Starfsmannavelta getur síðan verið bein eða óbein afleiðing af heilsufarsvanda starfsfólks, með tilheyrandi kostnaði. Heilsustefnan styður við aukna viðveru í starfi og þar með viðverustefnu borgarinnar.

Tilgangurinn með því að setja heilsustefnu fyrir Reykjavíkurborg er að gera vinnustaðinn enn betri og auka aðdráttarafli borgarinnar fyrir hæfileikaríkt og metnaðarfullt fólk, eins og segir í mannauðsstefnunni. Ávinningur heilsustefnu er gagnkvæmur, þar sem vinnustaðurinn nýtur góðs af betri heilsu, gegnum minni fjarvistir (aukna viðveru) og minnkaða starfsmannaveltu og einstaklingurinn sömuleiðis, með auknum lífsgæðum og starfsánægju (sjá mynd 2).



Mynd 2. Ávinningur af heilsustefnu

## TENGLI VIÐ AÐRAR STEFNUR

Heilsustefnan hvílir í fyrsta lagi á mannauðsstefnu Reykjavíkurborgarinnar sem gildir frá 2018 til 2025. Í stefnunni er meðal annars lögð áhersla á mannvænan og traustan vinnustað þar sem heilsa og vellíðan starfsfólks sé í fyrirrúmi. Þannig felur heilsustefnan í sér öll fjögur leiðarljós mannauðsstefnunnar, sem hér segir:

- Traust: Heilsustefnan er liður í því að uppfylla leiðarljósið traust, þar sem kveðið er á um að heilsa og vellíðan starfsfólks sé í fyrirrúmi og að skapað sé öruggt umhverfi þar sem gagnkvæm virðing sé í öllum samskiptum.
- Mannvæn: Heilsustefnan er liður í mannvænum vinnustað, þar sem hugað er að líðan starfsfólks bæði í vinnu og utan hennar.
- Samræmd: Heilsustefnan felur í sér samræmingu þar sem hvatning til heilsu og stuðningur til heilsu verði samræmdari en verið hefur.
- Snjöll: Heilsustefnan er snjöll að því leyti að fræðsla, stuðningur og umsóknaferli heilsutengdra hlunninda verða rafræn þar sem mögulegt er, þannig að sem flestir geti nýtt sér.

Í öðru lagi byggir heilsustefna vinnustaðarins á Lýðheilsustefnu Reykjavíkurborgar sem sveitarfélags, sem samþykkt var í borgarstjórn 5. október 2021. Samkvæmt þeirri stefnu er m.a. kveðið á um að 90% allra starfsstaða Reykjavíkurborgar verði í virkri innleiðingu á helstu atriðum heilsustefnu vinnustaðarins fyrir árslok 2025, eða hafi undirritað samning um þátttöku í verkefni Landlæknis, Vinnueftirlits og VIRK um „Heilsueflandi vinnustaði“. Meðal áhersluatriða í lýðheilsustefnunni er

jöfnuður, og er sú áhersla lögð í heilsustefnu vinnustaðarins einnig; að jafnræði ríki í aðgengi starfsfólks að heilsueflandi aðstæðum og úrræðum.

Þá er stefnan í samræmi við [hjólreiðaáætlun Reykjavíkurborgar](#) sem gildir til ársins 2025.

# STEFNAN: HEILSUSTEFNA VINNUSTAÐARINS REYKJAVÍKURBORGAR 2023-2027



## Framtíðarsýn:

Reykjavíkurborg er eftirsóknarverður vinnustaður þar sem starfsfólk finnur með ápreiðanlegum hætti að vinnustaðnum er annt um heilsu þeirra og vellíðan. Vinnustaðurinn sýnir þessa umhyggju í verki með fjölbreyttum leiðum sem fela í sér hvatningu, stuðning, fræðslu og forvarnir.

Lögð er áhersla á bæði líkamlega, andlega og félagslega heilsu, meðal annars gegnum þrjár grunnstoðir heilsu; hreyfingu, næringu og svefn. Jafnræði ríkir í aðgengi starfsfólks að heilsuefandi úrræðum og aðstæðum.

## Meginmarkmið stefnunnar eru eftirfarandi:

1. Borgin bjóði upp á fjölbreyttan stuðning við heilsueflandi hreyfingu sinna starfsmanna, bæði með beinum hlunnindum, umbótum í heilsutengdri aðstöðu á starfsstöðum og með hvatningu og fræðslu.
2. Borgin styðji við heilsusamlega næringu starfsfólks, með bættu aðgengi að hollum mat, aðstæðum til vatnsdrykkju og með hvatningu og fræðslu.
3. Borgin hvetji starfsfólk til að fá nægan svefn og veiti fræðslu um tengsl svefns við vellíðan og heilsu.
4. Borgin styðji við andlega heilsu og vellíðan starfsfólks, með forvarnastarfi, stuðningi og fræðslu. Einnig er stefnt að jöfnu aðgengi að sértækri aðstoð fyrir allt starfsfólk borgarinnar.
5. Borgin vinni gegn stoðkerfisvanda hjá starfsfólki, með markvissu forvarnastarfi, fræðslu og stuðningi.

## Áherslur stefnunnar:

Eftirfarandi eru megináherslur heilsustefnunnar á árunum 2023-2027:

### Hreyfing er lífsstíll sem vinnan styður

- Reykjavíkurborg bjóði áfram heilsuræktarstyrk og hækki upphæðina í skrefum þannig að hún haldi í við þróun verðlags.
- Umsóknnum starfsfólks um heilsuræktarstyrki verði komið í rafrænt og einfalt ferli.
- Reykjavíkurborg bjóði starfsfólki áfram sundkort **sem veitir frían aðgang** í sundlaugar borgarinnar og kynni þau hlunnindi betur.
- Starfsstaðir fái hvatningu til að styrkja og hvetja einstaka hópa til sameiginlegrar hreyfingar eða sameiginlegra átaksverkefna um hreyfingu, enda um að ræða bæði heilsueflingu og hópefli, til dæmis með sameiginlegum sjóði eða samstarfi við stéttarfélag.
- Hugmyndir að sameiginlegri hreyfingu samstarfsfólks verði kynntar á Workplace og markvisst kynntir hópar sem eru starfandi á því sviði.
- Reykjavíkurborg taki þátt í Hjólað í vinnuna, Lífshlaupinu og öðrum sambærilegum verkefnum ár hvert, og hvetji starfsstaði til að stofna lið.
- Reykjavíkurborg hvetji starfsfólk áfram til að nýta heilsueflandi, virkan og umhverfisvænan ferðamáta, meðal annars með samgöngusamningi. Samgöngusamningur verði hækkaður í skrefum til samræmis við heimildir skattfirvalda.
- Boðið verði upp á sturtur og öruggar hjólageymslur eins víða og mögulegt er til að stuðla að virkum ferðamáta og sú aðstaða kynnt reglulega fyrir starfsfólki.
- Reykjavíkurborg hvetji starfsfólk til að samþætta



*hreyfingu við daglegt líf og vinnuna, eftir því sem mögulegt er á hverjum stað.*

## Næring er holl og aðgengileg

- *Reykjavíkurborg leitist við að bjóða upp á hollan og næringarríkan mat fyrir starfsfólk þar sem mögulegt er og nýti fjölbreyttar aðferðir til að tryggja sem jafnast aðgengi að mat.*
- *Kostnaði við mat fyrir starfsfólk verði haldið í lágmarki í samræmi við reglur skattfirvalda.*
- *Meðal valkosta í mat fyrir starfsfólk verði almennt í boði vegan eða grænmetis matur.*
- *Framboði á sælgæti og sætum drykkjum á vinnustöðum borgarinnar verði haldið í lágmarki, en frekar hvatt til neyslu á ávöxtum og vatni.*
- *Í sameiginlegu fræðsluframboði fyrir starfsfólk sé í boði fræðsluefni um næringu og tengsl við lífsstílssjúkdóma og heilsu.*
- *Starfsstaðir bjóði holla valkosti þegar veitingar eru í boði þar sem starfsfólk kemur saman.*



## Svefn skiptir vinnuna máli

- *Öllu starfsfólki bjóðist almenn fræðsla um mikilvægi svefns fyrir heilsu og líðan.*
- *Starfsfólki og stjórnendum á vaktavinnustöðum verði boðin sérhæfð fræðsla um vinnutímaskipulag og mikilvægi hvíldar og endurheimtar fyrir heilsu og árangur.*
- *Vaktaskipulag taki mið af þekkingu um svefn, þannig að vinnuskipulagið skapi ekki svefnkort.*
- *Stjórnendum og starfsfólki sé boðin fræðsla um tengsl streitu við svefnleysi og hrakandi heilsu.*
- *Áframhaldandi innleiðing Betri vinnutíma og styttingar vinnuvikunnar sé tengd hvatningu til að hvílast og nýta svigrúmið til aukins svefns.*





## Stoðkerfið endist okkur ævina

- Starfsfólk sem hefur verið fjarverandi vegna stoðkerfisvanda geti fengið aðlögun á vinnutækjum og búnaði sem valdið getur endurteknum vanda og aðstoð vinnuvistfræðinga eða annarra sérhæfðra aðila á vinnustöðinni við endurkomu til starfa.
- Reykjavíkurborg bjóði upp á sameiginlegt og sértækt fræðsluefni um líkamsbeitingu og vinnutækni, í því skyni að draga úr stoðkerfisvanda.



## Andleg og félagsleg heilsa í öndvegi

- Í sameiginlegu fræðsluframboði fyrir starfsfólk sé í boði fræðsluefni um einkenni streitu, álagstengd einkenni og markvisst unnið að forvörnum á því sviði, meðal annars með ytri aðilum s.s. VIRK.
- Reykjavíkurborg bjóði aðgang að stuðnings- og ráðgjafarúrræðum fyrir einstaklinga er snúa að andlegri líðan, félagslegri líðan eða álagstengdum einkennum, með samræmdum viðmiðum og jöfnu og auðveldu aðgengi.
- Stjórnendur hljóti þjálfun í góðum stjórnunarháttum, að byggja upp félagsauð, tryggja góðan félagslegan aðbúnað, greina álagseinkenni, einkenni vanlíðunar og geðrænna vandamála. Stjórnendur fái stuðning í að bregðast við atvikum.
- Starfsfólk borgarinnar sé hvatt til að nýta sér þau hlunnindi sem felast í menningarkorti Reykjavíkurborgar, til að brjóta upp hversdaginn og efla andann.
- Starfsfólk verði hvatt til að aðskilja vinnu og einkalíf, m.a. með því að nota aðgreinda samskiptamiðla og -leiðir fyrir hvort um sig.
- Þróaður verði samskiptasáttmáli eða samskiptastefna borgarinnar, innan starfsstaða eða fyrir borgina í heild.

## Heilsuefning og viðvera eru beggja hagar



- Haldið verði áfram að innleiða viðverustefnu borgarinnar, með það í huga að hún veiti starfsfólki og stjórnendum stuðning við að við halda heilsu og hámarka viðveru. Auka þjálfun fyrir stjórnendur í viðverusamtölum.
- Þjónusta trúnaðarlæknis borgarinnar sé nýtt á markvissan hátt til að efla heilsu með gagnkvæman ávinning starfsfólks og starfsstaðar í huga.
- Öllu starfsfólki verði boðin bólusetning gegn influensu árlega á haustin.
- Kannaður verði sá möguleiki að bjóða heilsufarsmælingar á starfsstöðum, þar sem greindir eru áhættuþættir nokkurra algengra lífsstíllssjúkdóma.

- Fræðsla um tóbaksvarnir og nikótín verði hluti af almennri fræðslu í boði á rafrænu formi.
- Reykjavíkurborg kynni betur úrræði fyrir starfsfólk sem á við áfengis- og vímuefnavanda að etja.

Hreyfing er lífsstíll sem vinnan styður	• Hærri heilsuræktarstyrkur og samgöngustyrkur. Bætt sturtu- og hjólageymsluástaða og aukin sameiginleg hreyfing vinnufélaga. Áfram sundkort.
Næring er holl og aðgengileg	• Hollur og ódýr matur á sem flestum starfsstöðum, þ.m.t. <u>vegan/grænmetis</u> , ávextir og gott vatn. Hvatning og fræðsla.
Svefn skiptir vinnuna máli	• Fræðsla um svefn og skipulag vaktavinnu til að hámarka svefn. Hvatning að nýta styttingu vinnuviku til meiri svefns.
Stoðkerfið endist okkur ævina	• Sérhæfð aðstoð á starfsstaði til að fyrirbyggja endurtekinn stoðkerfisvanda, t.d. í kjölfar veikinda. Einnig fræðsla og forvarnir.
Andleg og félagsleg heilsa í öndvegi	• Úrræði til að styðja starfsfólk og vinna gegn álagi og streitu. Efling samskipta og félagsauðs. Aðgreining vinnu og einkalífs. Áfram menningarkort.
Heilsuefning og viðvera er beggja hagar	• Heilsustefna kynnt samhliða viðverustefnu og stjórnendur þjálfaðir í viðverustjórnun. Markviss nýting trúnaðarlæknis, bólusetningar og heilsufarsmælingar.

Mynd 2. Yfirlit um helstu áherslur og aðgerðir heilsustefnunnar

## ÁRANGURSMÆLIKVARÐAR

Lagt er til að árangursmælikvarðar stefnunnar verði breytilegir eftir tímabilum. Eftirfarandi eru dæmi um mælikvarða sem þó er ekki tæmandi:

1. Veikindafjarvistir og hvort þær aukast eða minnka milli ára.
2. Notkun á heilsutengdum hlunnindum s.s. sundkort, heilsuræktarstyrkur, samgöngusamningur og menningarkort.
3. Starfsmannavelta og þróun hennar milli ára.
4. Umfang veittrar stuðnings- og ráðgjafarþjónustu við starfsfólk eftir sviðum og þróun þess umfangs.
5. Svör við heilsutengdum spurningum í könnunum meðal starfsfólks (heilbrigði, líðan, starfsaðstaða og aðbúnaður, ánægja með heilsutengd hlunnindi, mötuneyti, vatnsgæði o.s.frv.).
6. Skoðað sé að meta heilsulæsi starfsfólks.
7. Skoðað sé að gera lýðheilsumat meðal starfsmannahópa borgarinnar, eða þróa lýðheilsuvísa.

## INNLEIÐING STEFNU 2023-2027

2023: Stefnan samþykkt af borgarráði (byggt á grófu kostnaðarmati), í kjölfar kynninga til eftirtaldrá aðila: (1) sviðsstjórar, (2) mannauðsstjórar (3) mannauðsdeildir, (4) stjórnendadagur RVK.b. (27. apríl 2022).

2024: Unnið að ítarlegra kostnaðarmati og öflun fjármagns. Kynning og fræðsla til stjórnenda og starfsfólks. Framkvæmd fyrstu verkefna. Sértek markmið stefnunnar nánar útfærð á þann hátt að þau séu sértek, mælanleg, aðgengileg, raunhæf og tímasett (SMART).

2024: Fjármögnun til sértekra kostnaðaraukandi úrræða tryggð til frambúðar. Áframhaldandi framkvæmd verkefna.

## MINNISBLAÐ UM KOSTNAÐARMAT HEILSUSTEFNU

**Viðtakandi:** Til þeirra sem málið varðar

**Sendandi:** Mannauðs- og starfsumhverfissvið

---

### ***Efni: Mat á kostnaði við framkvæmd heilsustefnu vinnustaðarins Reykjavíkurborg***

Frá árinu 2021 hefur heilsuhópur mannauðsfólks, sem saman stendur af mannauðsfólki frá öllum sviðum borgarinnar, unnið drög að heilsustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg.

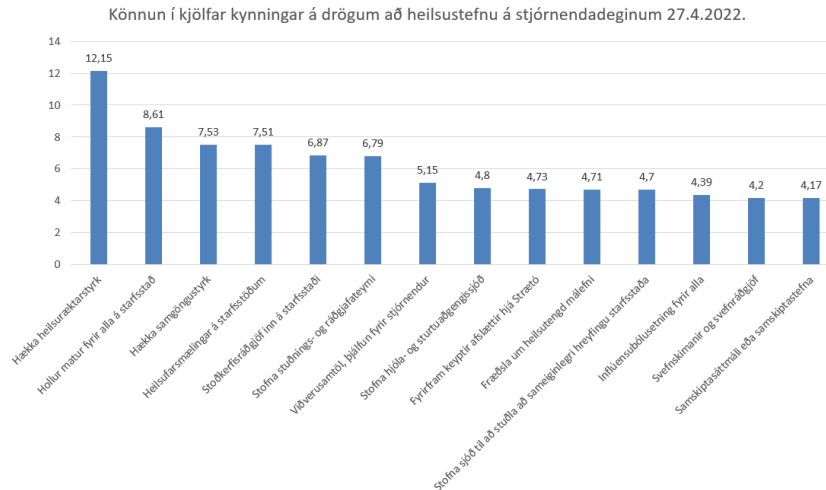
Fjarvera vegna veikinda starfsfólks mældist 8,6% af unnum vinnustundum hjá Reykjavíkurborg árið 2022. Þetta er mikil aukning frá næstu 5 árum þar á undan (2017 til 2021) þegar veikindi starfsfólks og fjarvera þeirra vegna voru að meðaltali 6,8% af unnum stundum. Árið 2022 voru hátt í 1 af hverjum 10 stöðugildum að meðaltali bundin í veikindafjarveru. Til mikils er að vinna varðandi minnkun veikindafjarvasta og miðað við síðasta árshlutauppgjör eru 8,6% af launaútgjöldum Reykjavíkurborgar hátt í 8 milljarðar króna. Veikindafjarvistir tengjast heilsu einstaklinga og m.a. þeim kröfum sem gerðar eru til þeirra af hálfu vinnustaðarins. Heilsuefling starfsfólks er mikilvægur þáttur í að draga úr veikindafjarvistum og því mikilvægt er að Reykjavíkurborg leggi samhliða áherslu á virkra viðverustjórnun og markvissa heilsueflingu. Uppfærð viðverustefna setur það markmið að minnka veikindi um 1 prósentustig miðað við meðaltal síðustu 6 ára, eða úr 7,1% í 6,1%. Ef þetta markmið næst lækkar hlutfall launakostnaðar sem bundið er í veikindafjarvistum á ári um meira en 2 milljarða, hvort sem miðað er við áætlun eða rauntölur 2022. Öflug heilsustefna styður við virka viðverustjórnun.

Heilsustefnan fjallar um æskilegar áherslur vinnustaðarins til að efla líkamlega, andlega og félagslega heilsu starfsfólks og felur í sér ákveðna forgangsröðun aðgerða, meðal annars byggt á könnun meðal stjórnenda á stjórnendadegi 2022. Heilsustefnan nær til allrar starfsemi Reykjavíkurborgar sem vinnustaðar, þ.e. yfir 350 starfsstaði með um 11.000 starfsmenn. Sjá nánar í inngangi heilsustefnu.

Lagt er til að stefnan taki gildi 2023 og verði síðan innleidd í skrefum til 2027, en að fyrstu aðgerðir samkvæmt forgangsröðun líti dagsins ljós 2024.

Hér undir er lýst kostnaðarmati heilsustefnunnar, í samræmi við áherslur heilsuhóps og stjórnenda. Forgangsröðun byggir einkum á könnun meðal stjórnenda sem fram fór í kjölfar kynningar á drögum að heilsustefnu á stjórnendadegi Reykjavíkurborgar þann 27. apríl 2022 (sjá mynd 1).

## Mynd 1. Forgangsröðun stjórnenda Reykjavíkurborgar á aðgerðum í heilsustefnu



Eins og sjá má á mynd 1 þá eru hækkan heilsuræktarstyrks, hollur matur fyrir alla á starfsstað, hækkan samgöngustyrks, heilsufarsmælingar, stoðkerfisráðgjöf og stuðnings- og ráðgjafateymi taldar vera sex mikilvægustu aðgerðirnar. Þar á eftir koma viðverusamtöl, hjóla- og sturtuaðgengissjóður og fyrirfram keyptir afslættir hjá Strætó.

Lagt er til að ráðast í þrjár aðgerðir á árinu 2024 sem fela í sér kostnað. Eftirfarandi er kostnaðarmatið fyrir þær:

### 1. Hækka heilsuræktarstyrk upp í 28.000.

Heilsuræktarstyrkur fyrir starfsfólk að upphæð 16.000 á ári var samþykktur af Borgarráði árið 2007 og hefur ekki verið hækkaður síðan, eða í 15 ár. Ef tekið er mið af verðlagsþróun ætti styrkurinn að vera orðinn tæplega 35.000 kr. [Skattmat](#) Ríkisskattstjóra 2022 heimilar 65.000 kr. skattfrjálsan heilsuræktarstyrk árlega og eru flest stéttarfélög með heilsuræktarstyrki á bilinu 20.000 kr. til 23.000 kr. á ári. Lagt er til að heilsuræktarstyrkur Reykjavíkurborgar verði hækkaður í skrefum, og fyrsta skrefið verði að hækka í **28.000 kr. árið 2024**.

Áætlaður viðbótarkostnaður á ári er tæpar 20,3 mkr., miðað við notkun styrksins sl. 5 ár (sjá töflu 1).

### 2. Hækka samgöngustyrk upp í 7.500

Árið 2017 samþykkti Borgarráð að gerðir væru samgöngusamningar við starfsmenn Reykjavíkurborgar að upphæð kr. 6.000 á mánuði miðað við hálf eða fullt starf og 3.000 kr. fyrir starfsmenn í hlutastarfi. Miðað við verðlagsþróun frá september 2017 ætti styrkurinn að vera rúmlega 8.000 kr. [Skattmat](#) Ríkisskattstjóra heimilar að skattfrjáls samgöngustyrkur nemi **120.000 kr. á ári** eða **10.000 kr. á mánuði**. Lagt er til að samgöngustyrkur hækki í skrefum og hækki í **7.500 kr. árið 2024**.

Áætlaður viðbótarkostnaður á ári er um 48 m.kr., miðað við óbreytta notkun frá 2022.

### 3. Að stofna Stuðnings og ráðgjafateymi með tveimur stöðugildum

Heilsuhópur leggur til stofnun á stuðnings- og ráðgjafateymi fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar. Hlutverk teymisins verði að styðja starfsfólk og stjórnendur í málum sem snúa að vellíðan í vinnu og starfsgetu ásamt því að veita ráðgjöf og handleiðslu og sinna forvarna- og fræðslustarfi til eflingar á vellíðan innan vinnustaðarins. Þjónustan yrði með jöfnu aðgengi alls

starfsfólks og yrði þar með bætt úr því ójafnræði í aðgengi að sálfræðiþjónustu sem ríkt hefur milli ólíkra sviða borgarinnar.

Lagt er til að teymið samanstandi af hópi sérfræðinga (einkum sálfræðingar en e.t.v. líka markþjálfari) sem deila með sér tveimur stöðugildum. Teymið gæti að hluta til verið mannað af núverandi starfsfólki sem myndi þá sinna teymisstarfinu í skilgreindu hlutfalli af sínu stöðugildi hjá Reykjavíkurborg. Á móti yrði auglýst eftir fagfólki til að bæta vinnustöðum þeirra upp þau stöðugildi, eða auglýst sérstaklega eftir starfsfólki í þessa vinnu.

Gera má ráð fyrir að á bilinu 700-1.000 starfsmenn borgarinnar gætu fengið þjónustu árlega miðað við tvö stöðugildi, en auk viðtala myndi teymið sinna fræðslu- og forvarnastarfi á sviði andlegrar og félagslegrar heilsu. Kostnaðurinn við að ráða starfsfólk innan borgarinnar til að sinna þessu verkefni er um 50% af því sem myndi kosta að kaupa sama fjölda viðtala af sálfræðistofum utan húss. Stórir vinnustaðir sem starfrækja teymi af þessu tagi eru m.a. Landspítali (yfir 3 stg.) og Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins.

Áætlaður kostnaður á ári m.v. tvö stöðugildi er 27 millj. króna. Gert er ráð fyrir að aðkeypt sálfræðiþjónusta vegna starfsfólks muni á móti lækka um 10 m.kr. á ári, þannig að heildarkostnaður verði 17 m.kr. (sjá töflu 1). Lagt er til að teymið verði stofnað á árinu 2024.

Forgangur m.t.t mats stjórnenda 2022	Aðgerð	Tegund kostnaðar	2024 (í þús. kr.)
1	Heilsuræktarstyrkur	Hækkun upphæðar, úr 16.000 í 28.000 á ári.	20.250
3	Samgöngustyrkur	Hækka úr kr. 6.000 upp í kr. 7.500 á mánuði.	48.000
6	Stuðnings- og ráðgjafateymi	Launakostnaður fyrir 2 stg. að frátalinni lækkun á aðkeyptri þjón. 10 m.kr.	17.000

Tafla 1. Yfirlit yfir kostnaðarmat þeirra þriggja verkefna heilsustefnu sem sett eru í **mestan** forgang.

Heildarkostnaður við þær aðgerðir sem koma til framkvæmda á árinu 2024 er metin 85.250 mkr. og verður fjármögnun þeirra að hluta til með nýju fjármagni og að hluta til með fjármagni sem losnar með lækkun á kostnaði við jólagjöf til starfsfólks. Að auki að hluta til með fjármagni innan ramma sviða t.a.m. að draga úr aðkeyptri sálfræðiþjónustu og forgangsröðun fjármagns sem áætlað hefur verið í starfsmannakostnað í heilsuefningu.

Á næstu árum eftir 2024 er lagt til að leitast verði við að fjármagna eftirfarandi fjórar aðgerðir til viðbótar, sjá töflu 2.

#### 4. Hollur matur fyrir alla

Heilsuhópur leggur til að unnið verði að því næstu árin að jafna aðgengi starfsfólks að hollum og næringarríku mat á vinnutíma. Að jafnaði fá um 1.600 starfsmenn borgarinnar greitt fæðisfé í hverjum mánuði, en fæðisfé er greitt skv. kjarasamningum þegar ekki er aðgengi að mat eða mótuneyti á þeirra starfsstöð, háð tilteknum vinnutímum. Fæðisfé er um 783 krónur á dag og er hver viðtakandi að fá greitt fæðisfé að meðaltali um 11 sinnum á mánuði.

Í mótuneytum stjórnsýsluhúsa Reykjavíkurborgar nemur niðurgreiðsla á hverri máltíð kr. 1.115. Við áætlun á kostnaði við að tryggja mat á starfsstað er notast við þessa upphæð plús 10% auka í áætlaðan sendingarkostnað eða kostnað við það að koma mat á litla starfsstaði. Fæðisfé er svo dregið frá þar sem það er ekki greitt þegar starfsmaður fær aðgang að mat.

Fæðisfé er eðli málsins samkvæmt algengast á litlum starfsstöðum, en þó eru allnokkrir starfsstaðir með tugi starfsmanna þar sem greitt er fæðisfé. Heilsuhópur leggur til að stefnt verði að því að tryggja starfsfólki á öllum starfsstöðum með fleiri en 10 starfsmenn aðgengi að mat í hádeginu.

Áætlaður kostnaður við þetta, miðað við að allir starfsstaðir með yfir 10 starfsmenn þiggi breytinguna, er rúmlega 50 m.kr. á ári.

## 5. Heilsufarsmælingar

Í heilsufarsmælingu á vinnustöðum eru greindir áhættuþættir nokkurra algengra lífsstíllssjúkdóma. Reynslan sýnir að heilsufarsmælingar geta reynst starfsfólki mjög dýrmætar þar sem sjúkdómar geta uppgötvast á byrjunarstigi, til dæmis háþrýstingur eða sykursýki. Einnig sýnir reynslan að jákvætt getur verið að bjóða heilsufarsmælingar í tengslum við átaksverkefni s.s. um sameiginlega hreyfingu. Í könnun sem gerð var árið 2017 kom í ljós að 80% starfsfólks Reykjavíkurborgar hefur áhuga á heilsufarsmælingum á vinnustað, og ofangreind könnun meðal stjórnenda staðfestir þennan áhuga.

Heilsuhópur leggur til að þróaðar verði farvegir til að starfsstaðir geti keypt inn heilsufarsmælingar fyrir starfsfólk. Lagt er til að stofnaður verði sjóður, sem verði nægilega stór til að geta fjármagnað allt að 2.500 mælingar á ári. Síðan geti stjórnendur starfsstaða sótt um í sjóðinn til að fá inn heilsufarsmælingar fyrir sitt starfsfólk. Með því er hægt að bjóða öllu starfsfólki heilsufarsmælingu á um það bil 4-5 ára fresti.

Áætlaður kostnaður á ári er um 13 millj. króna (sjá töflu 2).

## 6. Stoðkerfisráðgjöf inn á starfsstaði

Heilsuhópur leggur til að ráðið verði í eitt stöðugildi starfsmannasjúkraþjálfara hjá Reykjavíkurborg. Hlutverk sjúkraþjálfarans verði að sinna stoðkerfisráðgjöf á starfsstöðum. Í stoðkerfisráðgjöf sjúkraþjálfara felst forvarnarstarf og fræðsla en einnig beinn stuðningur við starfsfólk við endurkomu til starfa eftir langtíma veikindi. Gögn frá trúnaðarlækni benda til að allstór hluti þeirra sem fara í langtíma veikindaleyfi frá störfum geri það vegna stoðkerfisvandamála, og því er líklegt að sparnaður geti orðið á mótí. Fyrirmyndir að stoðkerfisráðgjöf af þessu tagi má m.a. finna á Landspítala.

Áætlaður kostnaður á ári er um 13,5 millj. króna (sjá töflu 2).

## 7. Stofna hjóla- og sturtuaðgengissjóð

Samhliða aukningu á vistvænum ferðum til og frá vinnu hefur krafa starfsfólks um læsta hjólaaðstöðu ásamt sturtuaðstöðu á starfsstöðum orðið hávær. Starfsmenn eru almennt á dýrari hjólum og/eða rafmagnshjólum en áður, og telja margir mikilvægt er að geta geymt þau í læstri og öruggri geymslu. Þá er einnig krafa frá starfsmönnum að geta haft aðgang að sturtu- og fataskiptiaðstöðu eftir að hafa gengið/skokkað eða hjólað til vinnu. Heilsuhópur leggur til að stofna miðlægjan sjóð sem starfsstöðvar geti sótt styrki úr til þess að koma upp slíkri aðstöðu. Í kostnaðarmati er gert ráð fyrir **50 milljónum** í sjóðinn og að þetta verði gert til reynslu í 1 ár.

Verkefnið er í samræmi við hjólaáætlun Reykjavíkur en þar er gert ráð fyrir að fjölga hjólastæðum verulega við stofnanir borgarinnar fyrir bæði starfsfólk og gesti.

Áætlaður kostnaður fyrir eins árs tilraun er 50 millj. króna (sjá töflu 2).

## Kostnaðarmat með forgangsstöðun

Töflur 1 og 2 sýna kostnað við ofangreindar sjö breytingar miðað við eitt ár. Breytingunum er forgangsraðað í samræmi við vilja stjórnenda skv. ofangreindri könnun og innleiðingu áfangaskipt vegna kostnaðar.

Aðrar áherslur í stefnunni sem ekki eru kostnaðarmetnar má sjá hér að neðan.

Lagt er til að ráðist verði í þrjár aðgerðir á árinu 2024 (tafla 1), og næstu þrjú árin verði leitað leitað til að fjármagna fjórar til viðbótar (tafla 2). Samhliða verði unnið í þeim aðgerðum sem ekki fela í sér kostnað eða hafa ekki verið kostnaðarmetnar, eftir því sem tók eru á.

Í heildina felur tillagan í sér kostnað upp á tæpar 212 milljónir króna á ári, eða vel innan við 20 þúsund krónur á ári pr. starfsmann, miðað við fjölda sem fengu greidd laun 1. apríl 2023, og miðað við að öll verkefni haldi áfram (hjóla- og sturtuáðstöðusjóður verður þó eðli málsins samkvæmt alltaf tímabundinn).

Forgangur m.t.t mats stjórnenda 2022	Aðgerð	Tegund kostnaðar	Kostnaður (í þús.kr.)
2	Hollur matur fyrir alla	Matur á starfsstað fyrir starfsstaði með 10 eða fleiri stn., fæðisfé út á móti.	50.000
4	Heilsufarsmælingar	Sjóður til að kosta 2.500 heilsufarsmælingar á starfsstöðum á ári.	13.000
5	Stuðningur sjúkraþjálfara / vinnuvistfræðinga	Launakostnaður (1 stg.)	13.500
8	Hjóla- og sturtuáðstaða	Sjóður sem starfsstaðir geti sótt í, 50 m.kr. eitt skipti til reynslu.	50.000

Tafla 2. Yfirlit yfir kostnaðarmat þeirra fjögurra verkefna heilsustefnu sem sett eru í **næst-mestan** forgang.

Hér að neðan má sjá aðra þætti heilsustefnu sem ekki eru kostnaðarmetnir að þessu sinni.

### Viðverustefna og viðverusamtöl:

Innleidd verði uppfærð viðverustefna borgarinnar, með það í huga að hún veiti starfsfólki og stjórnendum stuðning við að við halda heilsu og hámarka viðveru. Auka þjálfun fyrir stjórnendur í viðverusamtölum.

### Sameiginleg hreyfing starfsstaða:

Starfsstaðir fái hvatningu til að styrkja og hvetja einstaka hópa til sameiginlegrar hreyfingar eða sameiginlegra átaksverkefna um hreyfingu, enda um að ræða bæði heilsueflingu og hópefli, til dæmis með sameiginlegum sjóði eða samstarfi við stéttarfélag.

### Inflúensubólutsetning fyrir alla:

Öllu starfsfólki sé boðin bólusetning gegn inflúensu árlega á haustin. Frekari greininga er þörf áður en mögulegt verður að kostnaðarmeta þetta, m.a. um núverandi útgjöld, sem eru mjög dreifð.

### Fræðsla um svefn:

Starfsfólki verði boðið upp á fræðslu um svefn, sem hluti af almennu fræðsluefni.

### Samskiptasáttmáli / félagsleg heilsa:

Þróaður verði samskiptasáttmáli eða samskiptastefna borgarinnar, innan starfsstaða eða fyrir borgina í heild.

### Fræðsla um heilsutengd málefni:

Víða í heilsustefnunni er minnst á fræðslu um heilsutengd málefni. Fræðsla er ekki kostnaðarmetin sérstaklega en getur þó falið í sér viðbótar útgjöld m.v. fjárhagsramma. Mögulega er hægt að sækja styrki í fræðslusjóði á móti kostnaði.





**Til: Borgarstjóra**

**Efni: Greinargerð með framlagningu Heilsustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg**

Hér með eru lögð fram drög að heilsustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg.

Drögin hafa verið unnin af heilsuhópi mannauðsfólks, sem starfar skv. erindisbréfi frá sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs.

Heilsustefnan er sett m.a. á grunni lýðheilsustefnu Reykjavíkurborgar, sem samþykkt var haustið 2021, þar sem kveðið er á um að 90% vinnustaða verði heilsueflandi vinnustaðir samkvæmt viðmiðum Landlæknisembættisins eða í virkri innleiðingu á heilsustefnu vinnustaðarins, eigi síðar en árið 2025.

Heilsuhópurinn vann stefnuna út frá reynslu sinni af heilsueflingu innan borgarinnar, skoðun á því sem aðrir vinnustaðir gera, og greiningu á því hvaða þættir eru helst til þess fallnir að laða að og halda í starfsfólk, og lágmarka fjarvistir vegna veikinda og heilsubrests.

Heilsuhópurinn hefur hist tvisvar í mánuði undanfarin misseri og hefur fjallað um stefnuna með einum eða öðrum hætti á flestum sínum fundum. Hópurinn hefur náð góðum samhljómi og er einhuga í vilja sínum til að sjá heilsueflingu í enn meiri forgrunni mannauðsmálum borgarinnar.

Heilsustefna er aðgreind frá öryggisstefnu vinnustaðarins sem samþykkt var sl. vor með eftirfarandi hætti:

1. Öryggisstefna fjallar um atriði sem eru á einhvern hátt skyldubundin skv. lögum nr. 46/1980 aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, þ.e. lögbundið vinnuverndarstarf og forvarnir.
2. Heilsustefnan fjallar um aðgerðir og starfsumhverfi sem eru umfram skyldu, en sem talin eru geta laðað að og haldið í starfsfólk, og stuðlað að því að draga úr fjarvistum vegna veikinda.

Umsagnaferli vegna stefnunnar hófst í apríl 2022, og fór fram sem hér segir:

1. Heilsustefnan var kynnt í drögum á stjórnendadegi borgarinnar í Hörpu vorið 2022. Stjórnendum bauðst á fundinum að koma á framfæri athugasemdum gegnum gagnvirk kerfi í farsímum, sem yfir 300 nýttu sér. Athugasemdirnar sem bárust voru almennt mjög jákvæðar og gagnlegar og tók heilsuhópurinn tillit til þeirra við lokafrágang stefnudraganna í júní sl.
2. Stefnudrögin voru send til sviðsstjóra fag- og kjarnasviða auk borgarritara þann 16. júní sl., ásamt minnisblaði um kostnaðarmat. Óskað var eftir umsögnum sviða fyrir 10. ágúst 2022. Öll sviðin skiluðu umsögn eða öðrum viðbrögðum. Umsagnirnar og viðbrögðin voru almennt mjög jákvæð, en flest sviðin tóku fram að nauðsynlegt væri að fjármagna aðgerðir stefnunnar sérstaklega. Athugasemdirnar sem bárust frá sviðum eru ekki taldar kalla á breytingar á stefnunni eða kostnaðarmatinu.
3. Stefnudrög ásamt kostnaðarmati uppfærð samhliða uppfærslu á viðverustefnu. Í ljósi kostnaðar var innleiðingu áfangaskipt og dreift yfir lengri tíma.

Rétt er að nýta tækifærið hér og þakka stjórnendum borgarinnar fyrir þátttökuna í athugasemda- og umsagnaferlinu, en með því ferli má í raun segja að grunnur hafi verið lagður fyrir innleiðingu stefnunnar.

Hjálögð stefnudrög sem fylgja bréfi þessu eru afrakstur þessarar vinnu, og eru lögð fram hér til samþykktar.



Reykjavíkurborg  
- einn vinnustaður

Virðingarfyllst,

Lóa Birna Birgisdóttir,  
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs

Hjálagt:

*Drög að heilsustefnu vinnustaðarins Reykjavíkurborgar, dags. 11.09..2023*

*Minnisblað um kostnaðarmat heilsustefnu, dags. 11.09.2023*