

Borgarráð

Tillaga að uppfærðri viðverustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg

Lagt er til að borgarráð samþykki uppfærða viðverustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg.

Greinagerð

Viðverustefna borgarinnar var fyrst samþykkt árið 2014. Tilgangur viðverustefnu er almennt tvíþættur. Í fyrsta lagi að lýsa því hvernig vinnustaðurinn hlúir að starfsfólki sem er fjarverandi vegna veikinda og í öðru lagi að draga úr veikindafjarvistum með markvissu aðhaldi og stuðningi af hálfu stjórnenda.

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. Skýringar á þessu liggja meðal annars í Covid veikindum og almennum veikindum tengdum afléttingum þeirrar einangrunar sem landsmenn höfðu verið í árin á undan, en gögnin benda til að það séu einkum skammtíma veikindin sem voru að aukast.

Breytingar á vinnutíma starfsfólks, með tilraunaverkefninu um Betri vinnutíma og styttingu vinnuvikunnar, hafa falið í sér endurröðun á tíma starfsfólks, á þann hátt að persónuleg erindi eiga sem mest að falla inn í styttingartíma. Þetta kallar á breytt samtal um fjarvistir af persónulegum toga aðrar en veikindi. Nauðsynlegt að viðverustefna endurspegli þennan nýja veruleika, þannig að hún styðji við samtöl stjórnenda um þau málefni.

Nýr mælikvarði á skammtíma veikindi starfsfólks, svk. Bradford kvarði, hefur bæst inn í viðverukerfið sem notað er hjá Reykjavíkurborg. Bradford kvarðinn er nýtt stuðningstæki sem stjórnendur geta notað til að ákvarða hvaða starfsfólk ætti að boða til viðverusamtals vegna skammtíma veikinda, og aðgreina frá þeim sem eru með langtíma veikindi. Mikilvægt er að nýta öll tæki sem standa til boða, og styðja stjórnendur Reykjavíkurborgar við að nýta þetta tæki.

Til mikils er að vinna varðandi minnkun veikindafjarvista. Miðað við síðasta árschlutauppgjör eru 8,6% af launaútgjöldum Reykjavíkurborgar hátt í 8 milljarðar króna. 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.

Dagur B. Eggertsson

borgarstjóri

Hjálagt:

Bréf sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs til borgarráðs, dags. 26.9.2023

Uppfærð viðverustefna vinnustaðarins Reykjavíkurborgar

Bréf MOS til borgarstjóra vegna viðverustefnu



Reykjavík, 26. september 2023

Borgarráð

Á fundi borgarráðs 14. september sl. voru kynnt drög að heilsustefnu og uppfærðri viðverustefnu og var tillögum um samþykkt stefnanna frestað. Að ósk borgarráðs um samtal við fulltrúa stéttarfélaganna vegna þessara tveggja stefna var boðað til kynningarfundar þar sem fulltrúum Eflingar, BSRB, BHM og KÍ voru kynnt voru drög að heilsustefnu og uppfærðri viðverustefnu.

Heilt yfir komu fram mjög jákvæð viðbrögð yfir þeirri vegferð sem Reykjavíkurborg er á varðandi heilsueflingu og viðverustjórnun. Á fundinum var gott samtal og gagnlegar umræður þar sem fram komu ábendingar vegna viðverustefnu sem tekið hefur verið tillit til og gerðar breytingar í samræmi við þær.

Lögð eru fram uppfærð drög að Viðverustefnu þar sem gerðar eru þrjár breytingar sem byggja á samtali við fulltrúa heildarsamtaka stéttarfélaganna:

1. Viðverusamtal vegna skammtíma veikinda (bls. 2): Bætt inn að stjórnandi spyrji ekki um eðli veikinda og starfsmanni ekki skylt að veita slíkar upplýsingar. Orðalagi breytt til samræmis varðandi samskipti í langtímaveikindum (bls. 6).
2. Bradford kvarði (bls. 3): Tekin út aðkoma trúnaðarlæknis að viðverusamtölum, en í staðinn sett inn möguleg þátttaka mannauðsráðgjafa í viðverusamtali í þrepi 2.
3. Samskipti í langtíma veikindum (bls. 6): Bætt við að fulltrúi mannauðsþjónustu geti verið í samskiptum við starfsmann í langtímaveikindum, í stað stjórnanda.

Lóa Birna Birgisdóttir
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs.

VIÐVERUSTEFNA REYKJAVÍKURBORGAR

Framtíðarsýn viðverustefnu

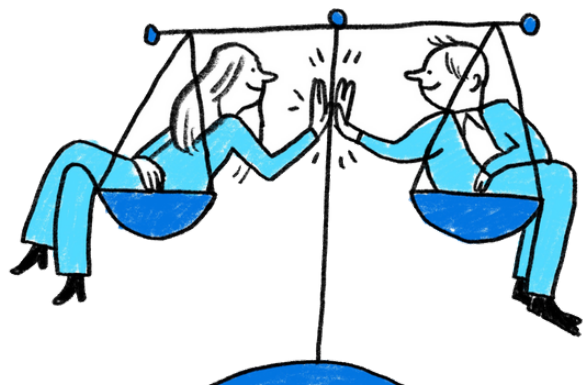
Að Reykjavíkurborg sé vinnustaður sem er umhugað um heilsu og velferð starfsfólks og sýnir það í verki með samræmdu og styðjandi verklagi í viðbrögðum við fjarvistum.

Meginmarkmið viðverustefnu

1. Að styðja við og hlúa að starfsfólki vegna fjarveru frá vinnu vegna veikinda, slysa eða áfalla um lengri eða skemmri tíma, og stuðla þannig að velferð og vellíðan starfsfólks.
2. Draga úr veikindafjarvistum með markvissum, samræmdum og sanngjörnum aðgerðum, og gera starfsstöðum betur kleift að skipuleggja viðbrögð við langvarandi eða endurtekinni fjarveru.

Umfang viðverustefnu

Stefna þessi nær til fjarvista vegna veikinda og slysa, áfalla og brýnna fjölskylduaðstæðna, fjarvista af persónulegum ástæðum og annarra fjarvista, bæði sem eru heimilar og óheimilar.





Tilkynningar um veikindi og slys

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss skal hann þegar í stað tilkynna það sínum stjórnanda. Stjórnendur á hverjum stað ákveða með hvaða hætti veikindi eru tilkynnt og upplýsa starfsfólk um það.

Stjórnandi ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera staðfest af trúnaðarlækni borgarinnar í samræmi við ákvæði kjarasamninga. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem stjórnandi þykir þörf á en almennt skal læknisvottorði skilað ef veikindi vara lengur en fimm daga.

Viðverusamtal vegna skammtímaveikinda

Stjórnandi skal bregðast við tímum skammtímaveikindum með viðverusamtali. Tilgangurinn með viðverusamtali er að auka meðvitund starfsmanns um umfang fjarvistanna og draga úr fjarvistum ef þess er kostur, með því að sýna stuðning og vilja til að skoða vinnustaðinn m.t.t. þessa.

Efni þessara samtala er meðal annars að fara yfir þær aðstæður á vinnustað sem geta haft áhrif á fjarvistirnar og leita leiða til að viðhalda starfsgetu viðkomandi starfsmanns. Innihald samtalsins fer eftir eðli máls en ávallt skal horft til starfsgetu starfsmanns og þeirra verkefna sem hann sinnir. Stjórnandi forðast að spyrja um eðli heilsufarsvanda enda starfsmanni ekki skylt að gefa þær upplýsingar. Samtalið er trúnaðarsamtal og upplýsingar sem þar koma fram eiga ekki að berast til annarra nema með samþykki beggja.

BRADFORD KVARÐI

Bradford kvarði í Vinnustund gefur stig sem notuð eru til viðmiðunar fyrir samtöl vegna tíðra skammtímaveikinda.

Kvarðinn umbreytir fjölda skipta og daga sem starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda í stig og fjöldi stiga ákvarðar hvaða viðbrögð séu viðeigandi. Stigin eru metin á 13 og 52 vikna tímabilum en stjórnandi þarf þó að taka tillit til sögu og aðstæðna starfsmanns. Viðmiðin eru einkum hugsuð til viðbragða ef engin þekkt skýring er á tíðum skammtímaveikindum og ef jákvæð þróun er ekki til staðar.

Samtöl vegna skammtímafjarvista eiga sé stað í tveimur þrepum, eftir fjölda Bradford stiga, sem byggjast ýmist á skoðun á 13 vikna eða 52 vikna tímabili (1 ár):

Fyrsta þrep:

- Starfsmaður er boðaður í viðverusamtal hjá næsta stjórnanda.

Annað þrep:

- Starfsmaður er boðaður í viðverusamtal hjá stjórnanda að höfðu samráði við mannauðsráðgjafa sviðs (og e.t.v. með þátttöku mannauðsráðgjafa).





Persónuleg erindi

Í kjölfar innleiðingar á Betri vinnutíma/styttingar vinnuvikunnar hafa viðmið um fjarveru vegna persónulegra erinda breyst. Eftirfarandi leiðbeiningar gilda þegar kemur að fjarveru vegna persónulegra erinda:

Lágmarka á fjarveru vegna persónulegra erinda á vinnutíma enda geti starfsfólk sinnt þeim erindum í frítíma eftir að vinnuvikan hefur verið styt. Ef því verður ekki við komið utan vinnutíma er það stefna Reykjavíkurborgar að starfsfólk geti sinnt persónulegum erindum, svo sem vegna jarðarfara, ferða til læknis, og annars sem til þess má jafna, eftir því sem aðstæður á starfsstað leyfa. Í slíkum tilvikum þarf starfsmaður ætíð að ráðfæra sig við sinn yfirmann og skrá fjarveruna sem „persónuleg erindi“ í viðverukerfi Reykjavíkurborgar.

Fjarveruheimild á grundvelli persónulegra erinda nær til læknaheimsókna þegar ekki er hægt að hliðra til tímasetningu, jarðarfara nákominna, mæðra- og ungbarnaverndar og þegar upp koma óvænt neyðartilfelli sem þurfa úrlausn umsvifalaust. Ef starfsfólk þarf að skreppa til að sinna öðrum persónulegum erindum þá stimplar það sig út án þess að skrá fjarvistartegund.

Óheimilar fjarvistir

Til óheimilla (ólögmætra) fjarvista teljast fjarvistir sem eiga sér ekki stoð í kjarasamningum né hafa verið heimilaðar með leyfi stjórnanda eða annars sem til þess má jafna. Mæti starfsmaður ekki til starfa án nokkurra skýringa skal stjórnandi setja sig í samband við hann og gera honum grein fyrir mikilvægi þess að skila inn tilskildum gögnum og skýra fjarvist sína. Ef starfsmaður sinnir því ekki sendir stjórnandi honum áskorun um að mæta til starfa eða skýra fjarvist sína, annars er litið svo á að hann hafi einhliða og á sína ábyrgð rift ráðningarsamningnum.





Brýnar fjölskylduaðstæður

Það er stefna Reykjavíkurborgar að koma til móts við þarfir starfsfólks sem er fjarverandi vegna brýnna fjölskylduaðstæðna eins og kostur er. Til brýnna fjölskylduaðstæðna teljast t.d. dauðsföll náinna ættingja, alvarleg veikindi nákominna eða aðrar aðstæður sem til þessa má jafna.

Fjarvera vegna brýnna fjölskylduaðstæðna er ekki kjarasamningsbundinn eða lögbundinn réttur nema þegar um veikindi barna yngri en 13 ára er að ræða eða lög um sorgarleyfi vegna andláts barns eigi við. Umfang fjarvista við slíkar aðstæður þarf að meta í hverju tilfelli fyrir sig en almenna reglan er að starfsmaður haldi óskertum launum fyrst um sinn.

Ef ljóst er að fjarvistir frá vinnu verða taldar í vikum skal gera um það samkomulag sem m.a. getur falið í sér töku orlofs, að starfsmaður minnki starfshlutfall tímabundið, fari í launalaust leyfi eða blandi saman mismunandi leiðum.



Samskipti við starfsfólk í langtímaveikindum

Það er stefna Reykjavíkurborgar að halda tengslum við starfsfólk í langtímaveikindum og styðja við einstaklinginn með það í huga að stuðla að endurheimt heilsu og jákvæðri endurkomu til starfa. Þetta er m.a. gert með því að upplýsa starfsfólk um þau úrræði sem þeim standa til boða, eftir því sem aðstæður eiga við hverju sinni.

Það er á ábyrgð stjórnanda að viðhalda samskiptum í langtíma veikindum. Stjórnandi skal hafa samband við starfsmann þegar fyrsta vika veikinda er liðin og síðan reglulega eftir það - eftir aðstæðum í hverju tilviki. Gott viðmið er að láta ekki líða meira en 1 mánuð á milli þess sem stjórnandi eða fulltrúi mannauðsþjónustu heyrir í starfsmanni. Einnig ætti stjórnandi að hvetja starfsmann í langtímaveikindum að viðhalda sambandi við vinnufélaga, koma í heimsókn á vinnustaðinn og mæta á viðburði ef aðstæður leyfa.

Rétt eins og gildir í viðverusamtölum vegna skammtímaveikinda þá forðast stjórnandi að spyrja um eðli veikinda og fer með allar heilsufarsupplýsingar sem trúnaðarmál.





Endurkomusamtöl

Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í einn mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi það. Stjórnandi getur krafist þess að slíkt vottorð sé yfirfarið og staðfest af trúnaðarlækni borgarinnar.

Samhliða því að starfsmaður kemur til starfa eftir langvarandi veikindi þurfa stjórnandi og starfsmaður að eiga samtál þar sem farið er yfir hvernig endurkomu skuli háttað. Í samtalinu er farið yfir hvort, og þá með hvaða hætti, hægt sé að aðlaga tímabundið starf eða vinnuumhverfi starfsmanns til að auðvelda honum endurkomu til starfa og einnig farið yfir hugsanlegan stuðning vinnustaðarins í því ferli, ef við á.

Æskilegt er að stjórnandi og starfsmaður eigi fleiri en eitt endurkomusamtal, eftir þörfum starfsmanns og eftir því sem við á. Fyrsta samtál getur átt sér stað samhliða endurkomu til starfa, næsta samtál 1-2 vikum eftir að vinna hefst að nýju, og þriðja samtalið eftir 3-6 mánuði.

Skert starfsgeta

Þegar langvarandi veikindi leiða til tímabundinnar eða langvarandi skertrar starfsgetu er það stefna Reykjavíkurborgar að reyna að koma til móts við þarfir starfsfólks.

Ef ljóst þykir að skerðing á starfsgetu er tímabundin og að starfsmaður er smám saman að ná fyrri starfsgetu, getur stjórnandi heimilað skert starfshlutfall á móti veikindum að hluta. Um þetta gilda sérstakar reglur og nauðsynlegt er að gera skriflegt samkomulag þar um, sem er tímabundið. Slíkt er þó ætíð háð aðstæðum hverju sinni og ákvörðun yfirmanns.

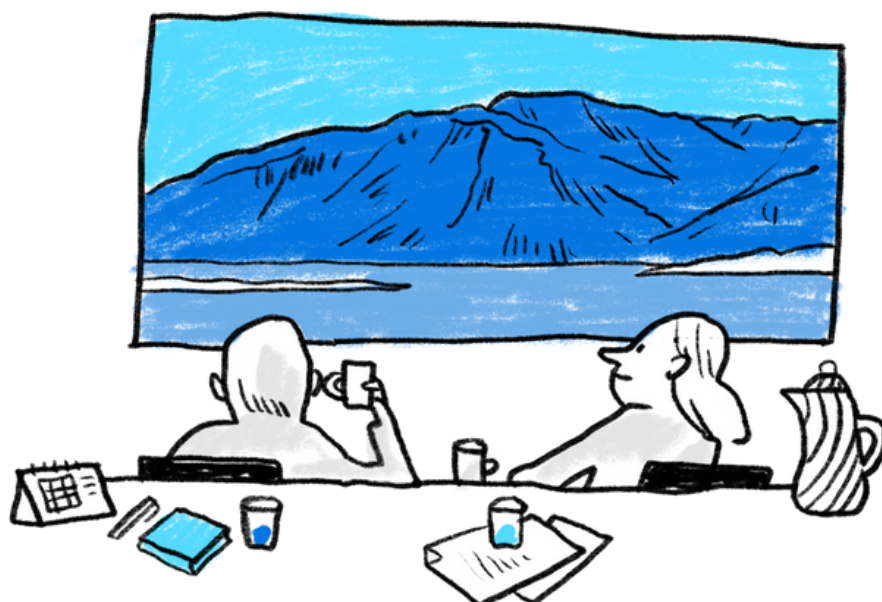
Ef skerðing á starfsgetu er langvarandi, eða óljóst er um þróun mála, getur stjórnandi boðið starfsmanni hlutastarf, ef starfið og aðstæður leyfa.

Aðgerðaáætlun

Eftirfarandi aðgerðaráætlun styður við áframhaldandi innleiðingu á viðverustefnu. Mannauðs- og starfsumhverfissvið ber ábyrgð á aðgerðaráætluninni og nær hún til ársins 2024.

Tafla 1. Aðgerðaáætlun viðverustefnu

Aðgerðir	Tímarammi	Ábyrgðaraðili
Kynning á stefnunni fyrir stjórnendum, starfsfólki og stéttarfélögum	2023-2024	Mannauðs- og starfsumhverfissvið og mannauðsstjórar sviða
Innleiðing Bradford kvarða	2023-2024	Mannauðsstjórar með stuðningi frá mannauðs- og starfsumhverfissviði
Heildstæð þjálfun stjórnenda í viðverustjórnun	2023-2024	Mannauðs- og starfsumhverfissvið



Árangur og ávinningur

Ávinningur af innleiðingu viðverustefnu er að stuðla að bættri heilsu, sem er hagur bæði starfsfólks og starfsstaðar. Árangursmælikvarði stefnunnar er þróun veikindafjarvista fyrir borgina í heild milli ára. Tafla 2 sýnir meðal veikindafjarvistir starfsfólks á árunum 2017-2022. Markmið Reykjavíkurborgar er að meðaltal veikindafjarvista lækki um eitt prósentustig til ársins 2024, saman borið við meðaltal veikindafjarvista 2017-2022, eða í 6,1%.

Tafla 2. Meðal veikindafjarvistir starfsfólks á árunum 2017 – 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Meðaltal 2017- 2022
Heildar veikindahlutfall hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar	6.7%	6.8%	6.9%	6.8%	6.6%	8,6%	7,1%





Til: Borgarstjóra

Efni: Greinargerð með framlagningu uppfærslu á viðverustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg

Hér með eru lögð fram drög að uppfærðri viðverustefnu fyrir vinnustaðinn Reykjavíkurborg.

Viðverustefna borgarinnar var fyrst samþykkt árið 2014. Tilgangur viðverustefnu er almennt tvíþættur. Í fyrsta lagi að lýsa því hvernig vinnustaðurinn hlúir að starfsfólki sem er fjarverandi vegna veikinda og í öðru lagi að draga úr veikindafjarvistum með markvissu aðhaldi og stuðningi af hálfu stjórnenda.

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. Skýringar á þessu liggja meðal annars í Covid veikindum og almennum veikindum tengdum afléttingum þeirrar einangrunar sem landsmenn höfðu verið í árin á undan, en gögnin benda til að það séu einkum skammtíma veikindin sem voru að aukast.

Breytingar á vinnutíma starfsfólks, með tilraunaverkefninu um Betri vinnutíma og styttingu vinnuvikunnar, hafa falið í sér endurröðun á tíma starfsfólks, á þann hátt að persónuleg erindi eiga sem mest að falla inn í styttingartíma. Þetta kallar á breytt samtal um fjarvistir af persónulegum toga aðrar en veikindi. Nauðsynlegt að viðverustefna endurspegli þennan nýja veruleika, þannig að hún styðji við samtöl stjórnenda um þau málefni.

Nýr mælikvarði á skammtíma veikindi starfsfólks, svk. Bradford kvarði, hefur bæst inn í viðverukerfið sem notað er hjá Reykjavíkurborg. Bradford kvarðinn er nýtt stuðningstæki sem stjórnendur geta notað til að ákvarða hvaða starfsfólk ætti að boða til viðverusamtals vegna skammtíma veikinda, og aðgreina frá þeim sem eru með langtíma veikindi. Mikilvægt er að nýta öll tæki sem standa til boða, og styðja stjórnendur Reykjavíkurborgar við að nýta þetta tæki.

Ferlið við endurskoðun viðverustefnu Reykjavíkurborgar var þannig að fyrst vann heilsuhópur mannauðsfólks, sem saman stendur af fulltrúum allra sviða, fyrstu drög. Drögin voru yfirlesin af lögfræðingum mannauðs- og starfsumhverfissviðs og mannauðsstjórar borgarinnar fengu þau síðan til umsagnar.

Helstu breytingar sem lagðar eru til í þessari uppfærðu viðverustefnu Reykjavíkurborgar eru:

1. Bætt við framtíðarsýn, meginmarkmiðum, aðgerðakafla og árangursmælingu, til að viðverustefnan uppfylli betur skilyrði þess að vera stefna.
2. Skýrt tekið að stjórnendur ákveði hvernig veikindi skulu tilkynnt.
3. Sett inn almenna reglan um læknisvottorði skuli skilað ef veikindi hafa varað í 5 daga eða lengur.
4. Breytt klausa um forsendur þess að persónuleg erindi séu skráð í Vinnustund, en sú klausa er að mestu samhljóða niðurstöðu eftir styttingu vinnuviku/betri vinnutíma (læknisheimsóknir, jarðarfari nákominna, mæðravernd og neyðartilvik).
5. Bætt inn vísun í Bradford kvarðann til að finna starfsfólk sem er endurtekið skammtíma veikt og til að ákvarða tímasetningar viðverusamtala vegna skammtíma veikinda.
6. Brýnar fjölskylduáðstæður: Útlistað nánar hvað gerist ef fjarveran er löng, en fallið frá kröfu um skriflegt samkomulag þar um (enda getur skráning í Vinnustund talist nægjanleg skráning).
7. Bætt við ákvæðum um ábyrgð stjórnanda varðandi samskipti við starfsfólk sem er í langtímaveikindum.
8. Endurkomusamtöl sett í fleirtölu, þ.e. gert ráð fyrir allt að þremur slíkum samtölum.
9. Skýrar fjallað um hvað gerist ef skerðing á starfsgetu hefur orðið og þrengd viðmiðin um hlutaveikindi, þannig að þau séu einungis til skamms tíma og þegar ljóst er að starfsmaður er að ná fyrri starfsgetu.
10. Bætt við vísun í lög um sorgarleyfi (ný lög sem mikilvægt er að kynna).

Varðandi kostnað við viðverustefnuna þá er hann einkum í formi kynningar og fræðslukostnaðar, auk vinnu mannauðsfólks við innleiðingu Bradford kvarðans. Gert er ráð fyrir að útbúa fræðsluefni fyrir stjórnendur sem birt verður í Torginu, hinu nýja stafræna fræðsluferfi. Heildstæð fræðsla í viðverustjórnun fyrir stjórnendur er einnig



fyrirhuguð, og verður byrjað á einu sviði borgarinnar strax í haust. Kostnaður við þetta verði greiddur af styrkjum sem mannauðs- og starfsumhverfissviðs getur fengið úr fræðslusjóðum stéttarféлага.

Til mikils er að vinna varðandi minnkun veikindafjarvista. Miðað við síðasta árshlutauppgjör eru 8,6% af launaútgjöldum Reykjavíkurborgar hátt í 8 milljarðar króna. 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.

Farsæl innleiðing nýrrar viðverustefnu er háð því að mannauðsfólk nái að forgangsraða þessum verkefnum. Einnig er nauðsynlegt að stjórnendur almennt forgangsraði bæði þátttöku í hjálfun og síðan framkvæmd t.d. viðverusamtala og endurkomusamtala í sínu daglega starfi. Æskilegt væri að fleiri heilsueflandi úrræði væru til staðar til stuðnings viðverustefnu, en slík úrræði hafa strandað á fjármögnun.

Eftir umræðu í borgarráði fimmtudaginn 14. september og fund með fulltrúum heildarsamtaka á vinnumarkaði hafa eftirfarandi breytingar verið gerðar á viðverustefnunni:

- 1. Viðverusamtal v. skammtíma veikinda (bls. 2):** Bætt inn að stjórnandi spyrji ekki um eðli veikinda og starfsmanni ekki skylt að veita slíkar upplýsingar. Orðalagi breytt til samræmis varðandi samskipti í langtímaveikindum (bls. 6).
- 2. Bradford kvarði (bls. 3):** Tekin út aðkoma trúnaðarlæknis að viðverusamtölum, en í staðinn sett inn möguleg þátttaka mannauðsráðgjafa í viðverusamtali í þrepi 2.
- 3. Samskipti í langtíma veikindum (bls. 6):** Bætt við að fulltrúi mannauðsþjónustu geti verið í samskiptum við starfsmann í langtímaveikindum, í stað stjórnanda.

Virðingarfyllst,

Lóa Birna Birgisdóttir,
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs

Hjálagt:

Uppfærð viðverustefna vinnustaðarins Reykjavíkurborgar, dags. 25.9.2023.