



Mannauðsstefna Reykjavíkurborgar 2026 til 2035



Umfang mannauðsstefnu

Mannauðsstefna setur
sambærilegar áherslur fyrir
vinnustaðinn og borgin hefur
sett fram sem samfélag
– að vera borg fyrir fólk.

Mannauðsstefna gildir fyrir allt
starfsfólk og stjórnendur á öllum
sviðum og starfsstöðum
Reykjavíkurborgar.

Mannauðsstefna gildir til 2035.

Samhengi við aðrar stefnur og skuldbindingar

Undirstefnur mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar

Eftirfarandi stefnur heyra undir mannauðsstefnuna og veita ítarlegra leiðarljós á viðkomandi sviðum mannauðsmála

- EKKO stefna
- Fræðslustefna
- Heilsustefna
- Jafnlaunastefna
- Stjórnendastefna
- Viðverustefna
- Öryggisstefna

Siðareglur starfsfólks Reykjavíkurborgar

Þar er skráð og skilgreind háttsemi sem öllu starfsfólki Reykjavíkurborgar ber að fylgja við störf sín.

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar

Þar er lögð áhersla á jafnrétti, jafnræði, virðingu, fjölbreytileika og tjáningarfrelsi starfsfólks, og að einelti, áreitni og ofbeldi sé aldrei liðið á vinnustöðum borgarinnar.

Fjölmenningsstefna Reykjavíkurborgar

Þar er lögð áhersla á að starfsfólk njóti styrkleika sinna óháð uppruna og fái þann stuðning sem þau þurfa til að nýta hæfileika sína til fulls.

Þjónustustefna Reykjavíkurborgar

Þar kemur fram að Reykjavíkurborg sé þjónustuaðili, ýmist við ytri aðila eða í innra samstarfi starfsfólks.

Græna planið

Mannauðsstefnan er í góðu samræmi við áherslur Græna plansins á mannréttindi og lýðheilsu.



Tilgangur mannauðsstefnu

Tilgangur mannauðsstefnu er að þróa Reykjavíkurborg áfram sem **eftirsóknarverðan vinnustað** þar sem **öflugt starfsfólk** tryggir framúrskarandi starfsemi og þjónustu, fyrir íbúa, gesti og lögaðila.





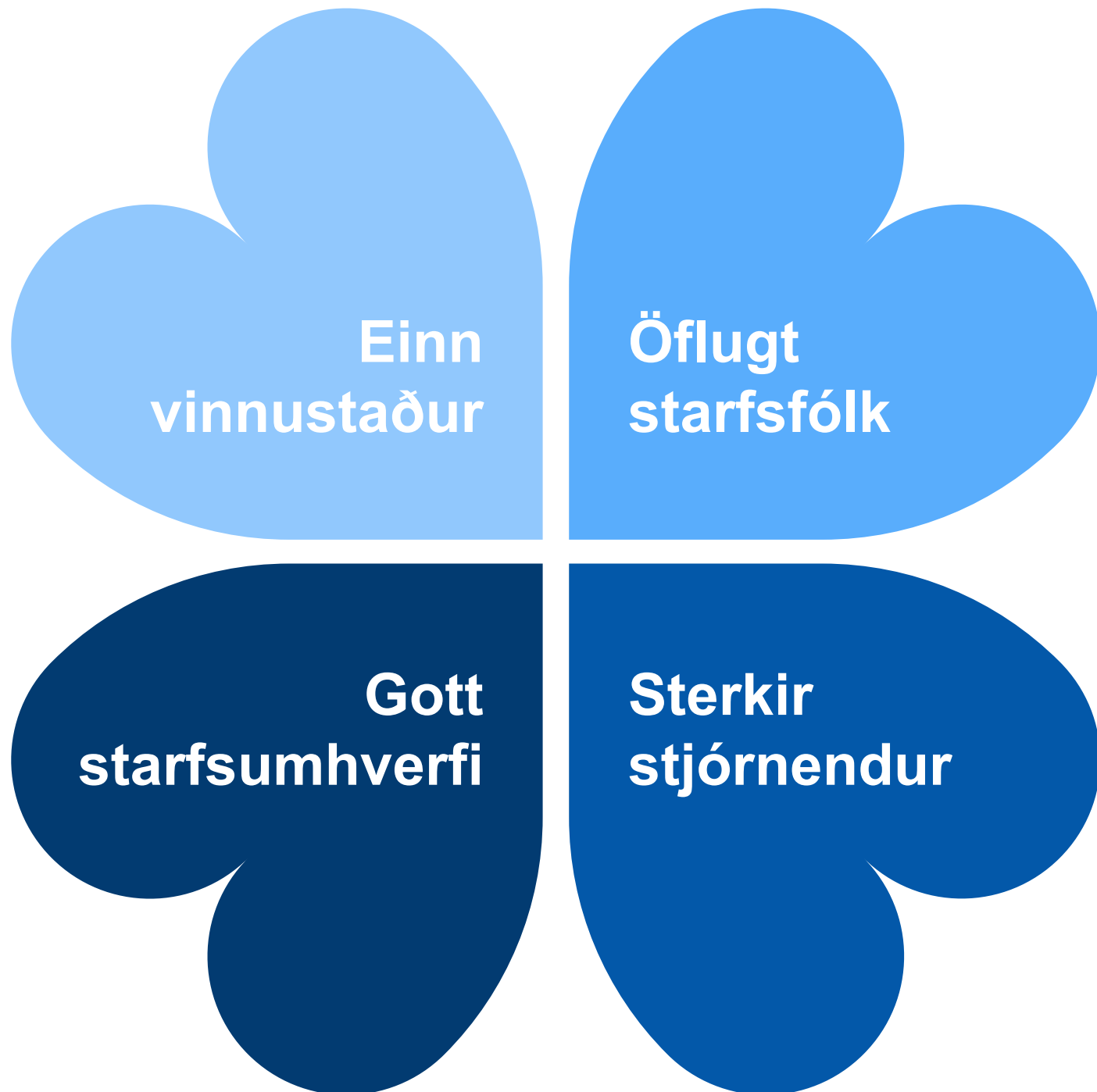
Framtíðarsýn

Reykjavíkurborg er **einn vinnustaður** þar sem **öflugu starfsfólki** er búið **gott starfsumhverfi** og tækifæri til að blómstra í samvinnu við **sterka stjórnendur**.



Leiðarljós mannauðsstefnu

Leiðarljósín eru fjögur og snúast um **markvissar** og **jákvæðar umbætur** sem raungera framtíðarsýn stefnunnar.





Leiðarljós mannauðsstefnu

**Einn
vinnustaður**

Samræmd ferli og stafrænar lausnir fyrir alla starfsstaði, umsækjendur, starfsfólk og stjórnendur.

Öflugt fólk velur að **starfa og þróast** á vinnustað **samvinnu** og **fjölbreytileika**.

**Öflugt
starfsfólk**

**Gott
starfsumhverfi**

Starfsumhverfi allra er **gott, öruggt og heilsueflandi** og stuðlar að vellíðan og starfsánægju.

Stjórnendur hafa skýra **ábyrgð, hæfni til að leiða** og þann **stuðning** sem þarf til að ná árangri.

**Sterkir
stjórnendur**



Áherslur mannauðsstefnu

Áherslur eru leiðbeinandi fyrir **markvissar aðgerðir og uppfærslu undirstefna** á gildistíma mannauðsstefnu.

1. **Stafræn ferli og verkfæri starfsfólks**
óháð starfsstað og starfi
2. **Sameiginleg og samræmd verkfæri stjórnenda**
óháð stöðu og starfsstað
3. **Jákvæð upplifun umsækjenda**
óháð starfi

**Einn
vinnustaður**

**Öflugt
starfsfólk**

1. **Öflugt fólk velur að starfa**
hjá borginni
2. **Starfsfólk þróast og eflist**
hjá borginni
3. **Fjölbreytt fólk vinnur saman**
þvert á borgina

1. **Gott starfsumhverfi**
óháð starfsstað og starfi
2. **Öruggt starfsumhverfi**
óháð starfsstað og starfi
3. **Heilsueflandi starfsumhverfi**
óháð starfsstað og starfi

**Gott
starfsumhverfi**

**Sterkir
stjórnendur**

1. **Ábyrgð stjórnenda er þríþætt**, fagleg, mannauður og fjármál
2. Stjórnendur hafa tækifæri til að **þró sín hækni**
3. Stjórnendur fá **stuðning**



Áherslur mannauðsstefnu

Einn vinnustaður

Samræmd mannauðsferli og stafrænar lausnir fyrir alla starfsstaði, umsækjendur, starfsfólk og stjórnendur.

1

Stafræn ferli og verkfæri starfsfólks óháð starfsstað og starfi

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að þróa áfram stafrænar lausnir og ferli sem auðvelda og jafna aðgengi alls starfsfólks að upplýsingum og úrræðum. Þannig leggur borgin áherslu á skilvirkni, samræmi og jafnt aðgengi starfsfólks að mannauðsferlum og stuðningi óháð starfsstað, ráðningafyrirkomulagi og starfi.

2

Sameiginleg og samræmd verkfæri stjórnenda óháð stöðu og starfsstað

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að þróa og samræma ferli og verkfæri stjórnenda til að auðvelda þeim að sinna sínu hlutverki og stjórnunarlegri ábyrgð af öryggi og veita starfsfólki góða forystu og stuðning.

3

Jákvæð upplifun umsækjenda óháð starfi

Reykjavíkurborg leggur áherslu á jákvæða upplifun umsækjenda sem byggir á haldgóðum upplýsingum, jöfnum tækifærum, faglegum samskiptum og skilvirkum ráðningarferlum. Jákvæð upplifun styður áherslu á að laða að vinnustaðnum öflugt fólk sem endurspeglar fjölbreytileika samfélagsins.



Áherslur mannauðsstefnu

Öflugt starfsfólk

Fólk velur að starfa
og þróast á vinnustað
samvinnu og fjölbreytileika.

1

Öflugt fólk velur að starfa hjá borginni

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að þróast sem vinnustaður sem öflugt fólk velur vegna þess að borgin býður upp á eftirsóknarverða og fjölbreytta starfsmöguleika í góðu starfsumhverfi þar sem fólk getur blómstað í starfi sem skiptir máli fyrir samfélagið.

2

Starfsfólk þróast og eflist hjá borginni

Reykjavíkurborg leggur áfram áherslu á að fræðsla eigi sér stað og stund í starfi allra hjá borginni og að allt starfsfólk hafi tækifæri til að nýta þekkingu sína og hæfileika til fulls með fjölbreyttri starfsþróun innan borgarinnar.

3

Fjölbreytt fólk vinnur saman þvert á borgina

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að þróa sterka menningu þar sem fjölbreytt fólk vinnur saman þvert á borgina við að veita framúrskarandi þjónustu og ná sameiginlegum árangri. Mikið er lagt upp úr jafnrétti, valdeflingu, inngildingu og jafnræði, að allt starfsfólk upplifi sig metið að verðleikum og að framlag þess skipti máli.



Áherslur mannauðsstefnu

Sterkir stjórnendur

Stjórnendur hafa skýra ábyrgð, hæfni til að leiða og þann stuðning sem þarf til að ná árangri.

Þessar áherslur eru nánar útfærðar í stjórnendastefnu Reykjavíkurborgar.

1

Ábyrgð stjórnenda er þrípætt

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að gera ábyrgð stjórnenda á faglegri starfsemi, mannauði og fjármálum skýrari og gagnsærri í þeim tilgangi að styrkja stjórnun og árangur í allri starfsemi borgarinnar.

2

Stjórnendur hafa tækifæri til að þróa sína hæfni

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að tryggja aðgengi að viðeigandi fræðslu sem varðar leiðtogahlutverk og öll ábyrgðarsvið stjórnenda, bæði með stafrænni fræðslu og staðnámskeiðum.

3

Stjórnendur fá stuðning

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að stjórnendur fái viðeigandi stuðning og verkfæri til að sinna leiðtogahlutverki sínu og stjórnunarlegri ábyrgð, einkum á sviði mannauðsmála og fjármála.



Áherslur mannauðsstefnu

Gott starfs- umhverfi

Starfsumhverfi allra er gott, öruggt og heilsueflandi og stuðlar að árangri og starfsánægju.

1

Gott starfsumhverfi óháð starfsstað og starfi

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að skapa gott starfsumhverfi sem byggir á virðingu og jákvæðum samskiptum, hvetjandi samstarfi, hæfilegu vinnuálagi og sveigjanleika sem stuðlar að jafnvægi vinnu og einkalífs. Starfsfólk fær stuðning til að eflast og blómstra í starfi.

2

Öruggt starfsumhverfi við allar aðstæður

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að tryggja öruggt starfsumhverfi við allar aðstæður þar sem starfsfólk er verndað fyrir líkamlegri og andlegri áhættu í vinnunni.

3

Heilsueflandi starfsumhverfi óháð starfsstað og starfi

Reykjavíkurborg leggur áherslu á að þróa heilsueflandi starfsumhverfi með góðri vinnuaðstöðu þar sem starfsfólk hefur aðstöðu og aðbúnað til að viðhalda og efla líkamlega og andlega heilsu sína og vellíðan.



Aðgerðaáætlun mannauðsstefnu

Aðgerðaáætlun mannaúðsstefnu er uppfærð árlega eða oftar, undir forystu stjórnenda mannaúðs- og starfsumhverfissviðs og lögð fyrir borgarráð til samþykktar.

Aðgerðaáætlanir allra undirstefna eru jafnframt endurskoðaðar árlega eða oftar til að tryggja samræmi við leiðarljós, áherslur og aðgerðir mannaúðsstefnu.

Aðgerðir í aðgerðaáætlun mannaúðsstefnu og undirstefna eiga að vísa í viðeigandi leiðarljós og áherslur mannaúðsstefnu fyrir samhengi og rekjanleika.





Ábyrgð og framfylgd stefnu

Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs ber ábyrgð á mannauðsstefnu.

Mannauðsstjórar sviða framfylgja stefnunni innan hvers sviðs og eiga samvinnu um sameiginlega þætti og aðgerðir.

Allir stjórnendur eru skuldbundnir til þess að framfylgja stefnunni fyrir sína starfseiningu.

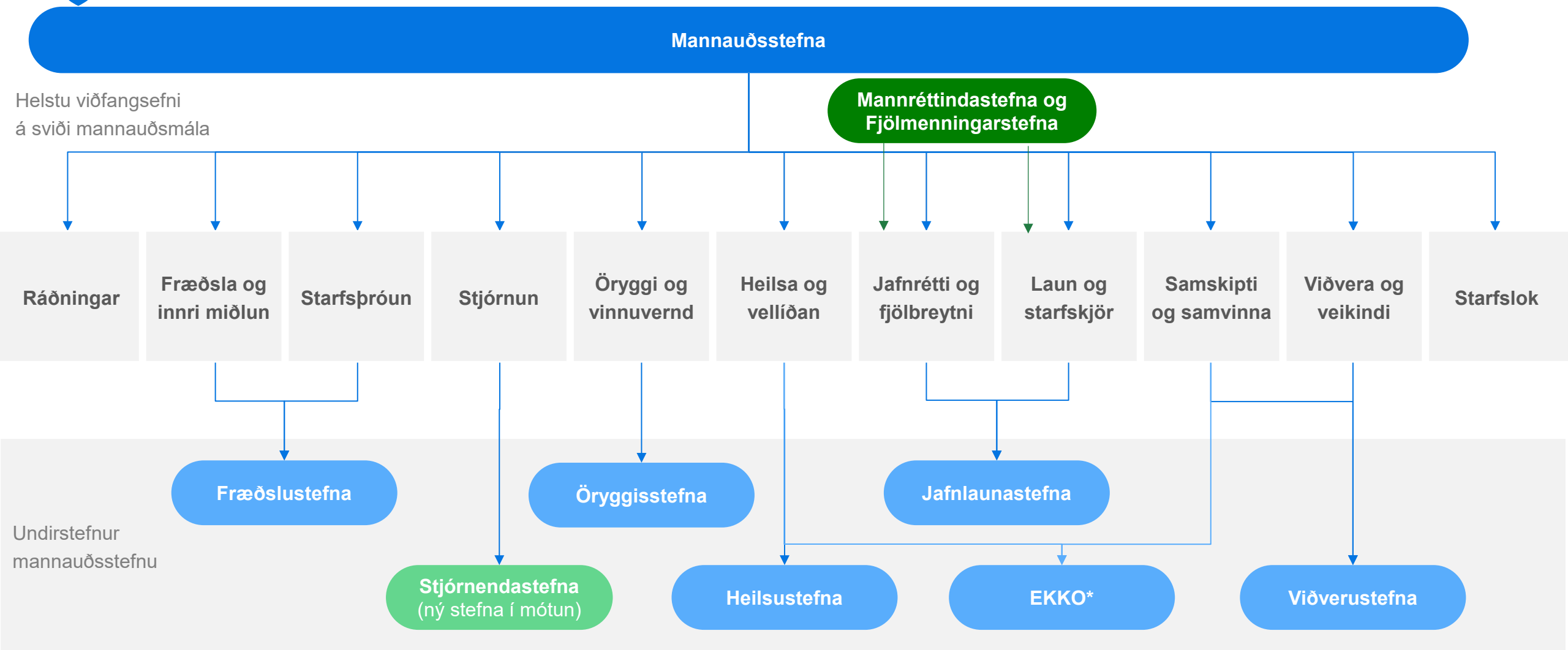


Aðgerðaráætlun 2026

LEIÐARLJÓS	ÁHERSLA	MARKMIÐ	AÐGERÐ	MÆLIKVARÐI	KOSTNAÐUR	LOK AÐGERÐAR
Öflugt starfsfólk	Starfsfólk þróast og eflist hjá borginni	Enginn fari á gólfíð án nýliðafræðslu og þjálfunar	Undirbúin verði innleiðing á markvissri nýliðaþjálfun þannig að svigrúm fyrir nýliðafræðslu og nýliðaþjálfun er tryggt. Nýtt starfsfólk fái 1-3 daga á launum í fræðslu og þjálfun áður en það hefur störf. Með "nýliðafræðslu" er átt við stafræna nýliðafræðslu í Torgi. Með "nýliðaþjálfun" er átt við að starfsmaðurinn starfar við hlið þjálfara á starfsstaðnum, þar sem farið er eftir fyrirfram ákveðnum gátlista, svo tiltekin skilgreind atriði sáu kennd á fyrstu 1-3 dögum. Þjálfarinn er reyndari starfsmaður sem hefur fengið leiðsögn um hvernig ber að sinna þessu hlutverki.	Kannanir þar sem svarendur eru spurðir hvort þau hafi fengið nýliðafræðslu. Staðan nú m.v. Stofnun ársins (2024, spurning um nýliðafræðslu): 50%. Markmið: Fara upp í 100%.	Greina þarf betur kostnað sem felst í launakostnaði til að geta greitt laun nýs starfsmanns í þá 1-3 daga sem nýliðaþjálfun tekur, þannig að starfsmaður verði ekki talinn með í mönnun á því tímabili. Á við þá þjónustupætti þar sem manna þarf með bundinni viðveru t.d. leikskólum og umönnun. Gróflega áætlaður kostnaður er á bilinu 50 -150 mkr miðað við 1-3 daga í þjálfun.	Undirbúningi lokið sumar 2026. Nýliða- þjálfun hefjist haust 2026 og verði viðvarandi.
Gott starfsumhverfi	Heilsueflandi starfsumhverfi óháð starfsstað og starfi	Hlunnindi haldi verðgildi sínu	Heilsutengd hlunnindi starfsfólks (heilsustyrkur og samgöngustyrkur) hækki reglulega í takt við vísitölu neysluverðs.	Hækki í byrjun hvers árs m.v. þróun neysluverðsvísitöl u frá síðustu hækkun, þó aldrei hærra en heimilaður hæsti skattfrjálsi styrkur skv. skattmati.	Heilsustyrkur: Síðasta hækkun var 1. jan. 2024. Ef miðað er við neysluverðsvísitölu í október 2025 (tæp 9% hækkun) myndi styrkurinn fara í hámark 30.500 kr. á ári. Kostnaðurinn við það er 5,3 m.kr. miðað við óbreyttan fjölda starfsfólks sem nýtir sér styrkinn. Samgöngustyrkur: Síðasta hækkun var 1. jan. 2024. Ef miðað er við neysluverðsvísitölu í október 2025 (tæp 9% hækkun) myndi styrkurinn fara í hámark 8.168 kr. á mánuði. Kostnaðurinn við það er 22 m.kr. miðað við óbreyttan fjölda starfsfólks sem nýtir sér styrkinn. Alls kostnaður 27,3 mkr.	Árleg hækkun
Gott starfsumhverfi	Gott starfsumhverfi óháð starfsstað og starfi	Greina stöðu starfsumhverfis (mynd af 12 þáttum)	Gera könnun meðal stjórnenda	Stigagjöf stjórnenda á þáttum starfsumhverfis	Ekki beinn kostnaður við gerð könnunar 2026	Lok árs 2026



Heildarmyndin – samhengi mannauðsstefnu og undirstefna hennar



* Stefna Reykjavíkurborgar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi (EKKO) í starfsumhverfinu