



Stjórnendastefna Reykjavíkurborgar 2026 til 2035



Umfang stjórnendastefnu

Stjórnendastefna er undirstefna mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar.

Stjórnendastefna setur sérstaka áherslu á stjórnendur og gildir þannig fyrir allt starfsfólk með stjórnunarlega ábyrgð á öllum sviðum og starfsstöðum Reykjavíkurborgar.

Stjórnendastefna gildir til 2035.

Samhengi við aðrar stefnur og skuldbindingar

Mannauðsstefna Reykjavíkurborgar og undirstefnur hennar

Sterkir stjórnendur er eitt af fjórum leiðarljósum nýrrar mannauðsstefnu.

Aðrar undirstefnur mannauðsstefnu eiga jafnt við um stjórnendur og annað starfsfólk borgarinnar.

Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar

Þar er kveðið á um ábyrgð stjórnenda á að tryggja að mannréttindi séu virt í stjórnkerfi, vinnustöðum og þjónustu borgarinnar.

Fjölmenningarstefna Reykjavíkurborgar

Þar kemur fram að stefnt er að fjölgun innflytjenda í ábyrgðarstöðum hjá borginni.

Innkaupastefna Reykjavíkurborgar

Stjórnendum ber sem kaupendum að fylgja innkaupastefnu borgarinnar þar sem áhersla er á að innkaup séu ábyrg og hagkvæm.

Þjónustustefna Reykjavíkurborgar

Þar segir að stjórnendur beri ábyrgð á að þjónustan sé í samræmi við stefnu og gæði hennar haldist í samræmi við faglega ábyrgð. Einnig að starfsfólk hafi þekkingu og aðstöðu til að uppfylla markmið þjónustustefnunnar.



Tilgangur stjórnendastefnu

Tilgangur stjórnendastefnu er að
þróa **sterka stjórnendur sem hafa
skýra sýn á hlutverk sitt og hæfni
til að leiða** árangursríka starfsemi
og þjónustu í samvinnu við öflugt
starfsfólk borgarinnar.



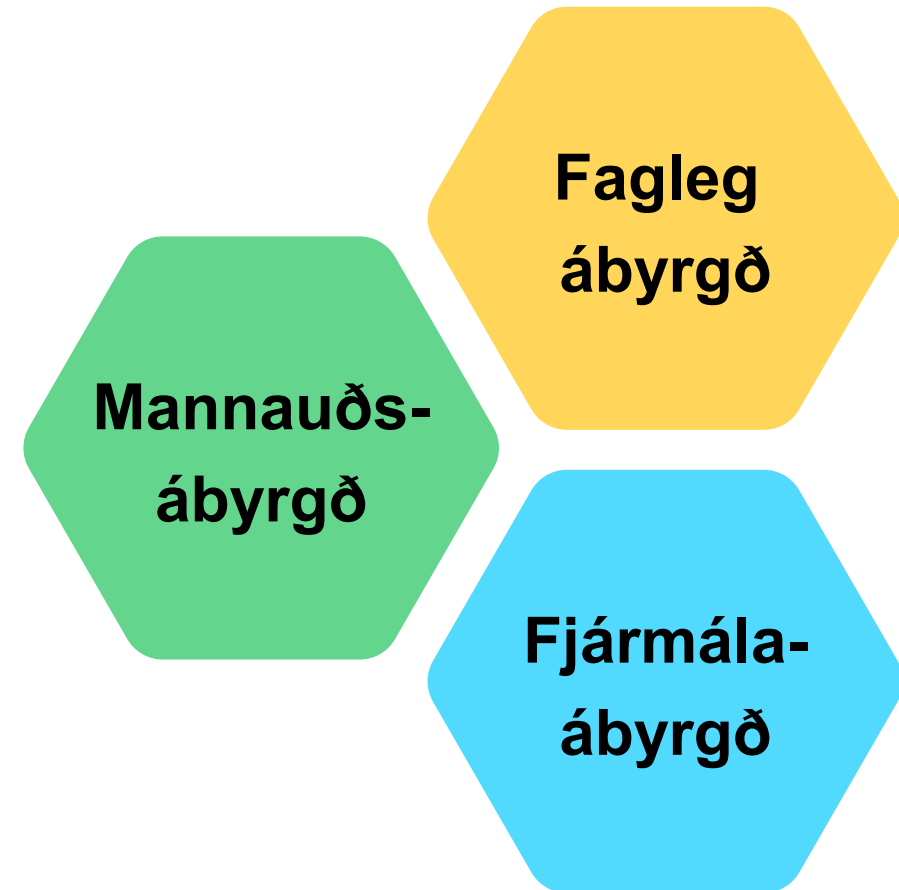


Þrípætt ábyrgð stjórnenda

Ábyrgð stjórnenda varðar **faglega starfsemi, mannauð og fjármál.**

Stjórnandi sem sinnir öllum þessum þáttum ber fulla **þrípætta** ábyrgð.

Umfang ábyrgðar sem fylgir hverju starfi stjórnenda á að vera skilgreint í viðkomandi starfslýsingu.





Þríþætt ábyrgð stjórnenda

1. Stjórnendur **leiða með skýrri sýn** og virkja hæfileika starfsfólks til að ná sameiginlegum árangri.
2. Stjórnendur rækta **jákvæða vinnustaðamenningu**.
3. Stjórnendur tryggja **gott starfsumhverfi** sem stuðlar að framþróun og **velliðan allra**.

Mannauðs- ábyrgð

Fagleg ábyrgð

1. Stjórnendur **vinna í þágu þjónustuþega, íbúa, gesta og lögaðila** og standa vörð um gæði og jafnræði í þjónustu.
2. Stjórnendur **bregðast við breytingum** og aðlagast þeim.
3. Stjórnendur **stýra þjónustu** í samræmi við stefnu borgarinnar og ytri kröfur.

Fjármála- ábyrgð

1. Stjórnendur útfæra rekstur **innan ramma fjárheimilda**.
2. Stjórnendur **nýta fjármuni og tíma á ábyrgan hátt**.
3. Stjórnendur leita stöðugt leiða til að **bæta rekstur og auka skilvirkni**.



Áherslur við stjórnun

Fagleg ábyrgð

Stjórnendur bregðast við breytingum og stýra þjónustunni í samræmi við stefnu borgarinnar og ytri kröfur.

Stjórnendur standa vörð um gæði og jafnræði í þjónustu og vinna í þágu íbúa, gesta og lögaðila.

1

Stjórnendur vinna í þágu notenda þjónustu og standa vörð um jafnræði og gæði

- Skilgreina hvað telst árangursrík þjónusta, eða fylgja skilgreiningu Reykjavíkurborgar þar sem hún er til.
- Tryggja að þjónusta sé aðgengileg og í samræmi við þarfir notenda, hlusta á notendur.
- Eru faglegir leiðtogar og tryggja að þjónusta sé veitt á grundvelli faglegrar þekkingar starfsfólks.

2

Stjórnendur bregðast við breytingum og aðlagast þeim

- Eru vakandi fyrir síbreytilegu umhverfi og breyttum þörfum.
- Greina þarfir og stuðla að framþróun á þjónustu og nýjungum.
- Þróa faglega menningu sem styður við gæði og umbætur í þjónustu.

3

Stjórnendur stýra starfsemi og þjónustu í samræmi við stefnu borgarinnar og ytri kröfur

- Tryggja að þjónusta og öll starfsemi taki mið af lögbundnum skyldum, stefnum, kröfulýsingum o.fl. sem við á.
- Þróa þjónustu og starfsemi út frá stefnu borgarinnar og í takti við hagsmuni notenda – íbúa, gesta og lögaðila.



Áherslur við stjórnun

Mannauðs- ábyrgð

Stjórnendur leiða með skýrri sýn og virkja hæfileika starfsfólks til að ná sameiginlegum árangri.

Stjórnendur rækta jákvæða vinnustaðamenningu og tryggja gott starfsumhverfi sem stuðlar að frampróun og vellíðan allra.

1

Stjórnendur leiða með skýrri sýn og virkja hæfileika starfsfólks til að ná sameiginlegum árangri

- Hafa umboð til að útdeila verkefnum til starfsfólks og ákvarða verklag.
- Dreifa verkefnum og ábyrgð – hafa í huga færni og áhuga starfsfólks.
- Hafa markmið, ferli, starfslýsingar og hlutverk skýr fyrir starfsfólk.

2

Stjórnendur rækta jákvæða vinnustaðamenningu

- Eru til staðar fyrir allt starfsfólk og hlusta á ólík sjónarmið og valkosti.
- Byggja upp traust og góða liðsheild með sanngirni og samkvæmni.
- Skapa starfsumhverfi með hæfilegri blöndu af aga, sveigjanleika og svigrúmi fyrir frumkvæði.

3

Stjórnendur virkja hæfileika starfsfólks og stuðla að frampróun og vellíðan allra

- Eru góð fyrirmynd, hvetja, hrósa og veita uppbyggilega endurgjöf.
- Hlúa að vellíðan, jafnvægi og öryggi á vinnustað.
- Halda vel utan um hópinn, kynnast öllum og styðja við starfsfólk.



Áherslur við stjórnun

Fjármála- ábyrgð

Stjórnendur bera ábyrgð á rekstri og fjármálum, nýta fjármuni, aðföng og tíma á ábyrgan hátt og leita stöðugt leiða til að bæta rekstur og auka skilvirkni.

1

Stjórnendur útfæra rekstur í samræmi við fjárheimildir og áherslur borgarstjórnar

- Aðlaga rekstur að nýjum og breyttum áherslum hverju sinni þannig að kostnaður sé ávallt innan fjárheimilda.
- Gera reglulega greiningu á stöðu rekstrar og grípa til aðgerða vegna frávika.
- Nýta afmarkaða fjármuni vel til að viðhalda þjónustu og ánægju starfsfólks.

2

Stjórnendur nýta fjármuni, aðföng og tíma með ábyrgum hætti

- Tryggja að allar keyptar vinnustundir nýtist vel, dregið sé úr álagi og yfirvinnu og að öll aðföng séu nýtt á hagkvæman hátt.
- Sinna reglubundnu kostnaðaraðhaldi, s.s. með yfirferð reikninga, Vinnustundar og launa.
- Leita aðstoðar um leið og vísbendingar eru um kostnað umfram áætlun.

3

Stjórnendur leita stöðugt leiða til að bæta rekstur og auka skilvirkni

- Greina tækifæri til breytinga sem geta sparað tíma og kostnað.
- Nýta kerfi og sameiginlegar lausnir borgarinnar til að forðast tvíverknað og auka skilvirkni, þ.m.t. lausnir í innkaupum.
- Virkja starfsfólk í að koma með hugmyndir að umbótum í rekstri.



Hæfni stjórnenda og stuðningur

Hæfni stjórnenda

- Stjórnendur njóta starfsþróunar og fræðslu eins og annað starfsfólk borgarinnar.
- Stjórnendur hafa frumkvæði að því að leita eftir hjálp og ráðgjöf og sækja fræðslu og þekkingu til að efla eigin hæfni.

Stuðningur við stjórnendur

- Stjórnendur fá stuðning frá sínum næsta stjórnanda eins og annað starfsfólk borgarinnar.
- Stjórnendur hafa aðgang að stuðningi sérfræðinga innan borgarinnar varðandi þá stjórnunarlegu ábyrgð sem starfinu fylgir – fagleg ábyrgð, mannauðsábyrgð og fjármálaábyrgð.



Aðgerðaáætlun stjórnendastefnu

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

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





Ábyrgð og framfylgd stefnu

Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs ber ábyrgð á stjórnendastefnu sem undirstefnu mannauðsstefnu.

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

Allir stjórnendur – starfsfólk með stjórnunarlega ábyrgð – eru skuldbundnir til þess að framfylgja stefnunni í sínum störfum.

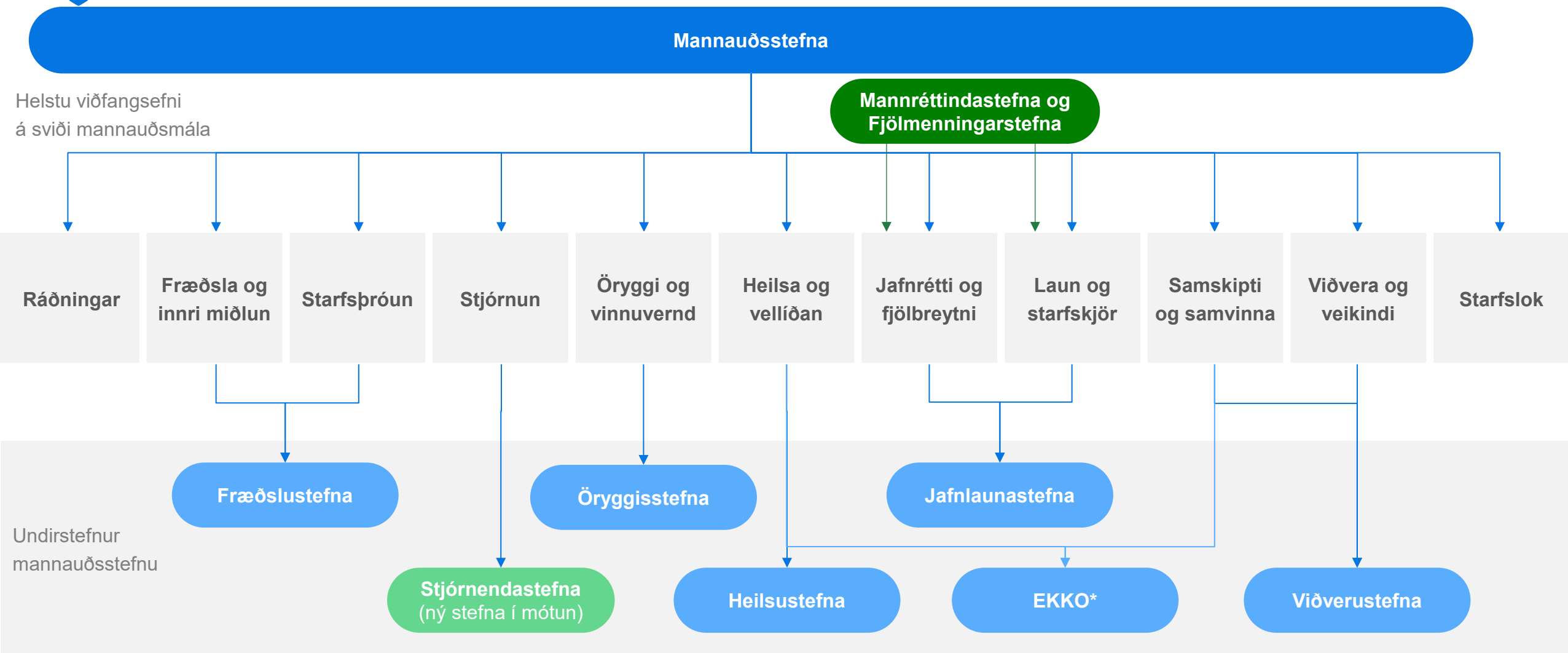


AÐGERÐARÁÆTLUN 2026

LEIÐARLIJÓS MANNAUÐSSTEFNU	ÁHERSLA	MARKMIÐ	AÐGERÐ	MÆLIKVARÐI	KOSTNAÐUR	LOK AÐGERÐAR
Sterkir stjórnendur	Ábyrgð stjórnenda er þrípætt	Að hlutverk og ábyrgð allra stjórnenda sé skýr	Yfirfara allar starfslýsingar stjórnenda og nota til þess nýtt skapalón	Fjöldi starfslýsinga stjórnenda sem hafa verið yfirfarnar og útgefnar á nýju formi og kynntar stjórnendum	Enginn beinn kostnaður en mikil vinna og tími mun fara í þessa aðgerð hjá mannauðsfólki	Lok árs 2026
Sterkir stjórnendur	Stjórnendur hafa tækifæri til að þróa sína hæfni	Fyrir liggi skýrar kröfur um hæfni í öllum stjórnendastörfum	Skýr skilgreining á hæfni og kröfum til stjórnenda komi fram í starfslýsingum	Fjöldi starfslýsinga þar sem fyrir liggur skýr skilgreining á hæfni og kröfum	Enginn beinn kostnaður en mikil vinna og tími mun fara í þessa aðgerð hjá mannauðsfólki	Lok árs 2026
Sterkir stjórnendur	Stjórnendur fá stuðning	Þekkja stjórnendaspönn í algengustu stjórnendastörfum hjá borginni	Kortlagning á stjórnendaspönn allra stjórnendastarfa, skoða eftir þjónustubáttum o.fl.	Að fyrir liggi upplýsingar um hver stjórnendaspönn er í störfum allra stjórnenda	Enginn beinn kostnaður en mikil vinna og tími mun fara í þessa aðgerð hjá mannauðsfólki	Lok árs 2026



Heildarmyndin – samhengi mannauðsstefnu og undirstefna hennar



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