



# Ársskýrsla 2021

## Súlan verkefnastofa Reykjanesbæjar



# Ársskýrsla 2021 Súlan verkefnastofa Reykjanesbæjar

Reykjanesbæjar 17. febrúar 2021

## Inngangur

Í ársskýrslu Súlunnar er farið yfir helstu atriði sem áttu sér stað á árinu hjá Súlunni verkefnastofu. Allar deildir sem undir hana heyra skila af sér ársskýrslu og því endurspeglar þessi skýrsla heildina en ekki minni atriði hvernar stofnunar eða deildar fyrir sig.

Forstöðumaður gerir samantekt á skipulagi skrifstofunnar, breytingum á starfsmannahaldi, eflingu starfsfólks sem undir hann heyra, breyttu verklagi, þróun og annað sem liggur fyrir að nefna í ársskýrslu. Hann ber ábyrgð á verkefnastofu og lýsir þeirri þróun sem átt hefur sér stað á árinu.

Árið 2021 hélt áfram að marka óhefðbundið ástand þrátt fyrir að nýjar starfsvenjur hafa falið í sér styrkleika við breyttu verklagi sem hagkvæmt er að aðlaga sig af. Fjarfundir, aðlögunarhæfni, og síendurteknar breytingar hafa veitt ekki þekkingu og lærdóm á nýjum og breyttum aðstæðum. Við erum í dag mun hæfari til þess að takast á við utanaðkomandi ógnanir sem breyta starfsvenjum, menningu, samskipti og samtali starfsmanna. Vegna heimsfaraldursins Covid19 sem hefur herjað á þjóðina síðan í febrúar 2020 hefur starfsemi Súlunnar verkefnastofu þurft að færa sig meira yfir í rafrænt form þegar kemur að viðburðum, þjónustu og innri starfsemi. Þróun þessi ýtir undir meiri samstöðu þar sem jákvætt viðhorf og mikil elja jók samvinnu og stuðning sem kom okkur í gegnum erfiða tíma.

## Efnisyfirlit

Inngangur .....	2
Stiklað á stóru.....	4
Saga Súlunnar verkefnastofu.....	5
Fagrað Súlunnar verkefnastofu.....	6
Hlutverk og markmið .....	6
Framtíðarsýn.....	6
Þjónustustig.....	7
Tölvukerfi.....	7
Lykiltölur.....	7
Starfsmannahald.....	9
Fræðsla og endurmenntun.....	10
Starfsmannadagur Súlunnar þann 12 maí .....	11
Franklin Covey námskeið fyrir stjórnendur Súlunnar.....	11
Skyndihjálparnámskeið fyrir starfsfólk Súlunnar þann 23 nóvember.....	12
Þjónustunámskeið í Hljómahöll þann 14 desember.....	12
Próun verklags .....	13
Verkefnastofa .....	14
Gildi verkefnastofu.....	14
Helstu verkefni verkefnastofu 2021 .....	15
Lokaorð .....	17

## Stiklað á stóru

Hér að neðan er farið hratt yfir helstu stóru atriði sem áttu sér stað á Súlunni á árinu. Taka skal fram að deildir Súlunnar útlista nánar þau verkefni sem undir þeim heyrja.

Des/jan: Aðventugarðurinn í fyrsta sinn

Janúar: Innleiðing Lean í bóksafnið og þjónustu og þróun (Eydís)

Janúar: Kynning á rafrænni menningarmiðlun á Nýsköpunardegi hin opinbera.

Febrúar: Franklin Covey námskeið-Uppfærsla stýrikerfis" framkvæmdastjórnar

Reykjanesbæjar - námskeið í 4 DX

Mars: Skipulag Súlunnar mótað

Mars: Vinnustaðakönnun og aðgerðaráætlun

Mars: Verkefnahandbók í CCQ

Apríl: Stjórnendadagur ráðhússins

Apríl: Helgi Valdimar Biering tekur tímabundið við starfi byggðasafnstjóra

Maí: BAUN fær nýtt útlit

Maí: Thoma S. Longley nýr vefstjóri hefur störf

Maí: Starfsmannadagur Súlunnar

Júní: fundur fyrir ferðaðþjónustuna-kynning á Vestnorden

Júní: 17 júní fór út í hverfi Reykjanesbæjar

September: Staða verkefnastjóra ferðamála lögð niður

September: Ljósanótt fellur niður vegna samkomutakmarkana

September: Eiríkur P. Jörundsson byggðasafnstjóri Byggðasafnsins hættir formlega störfum

September: 1/3 Franklin Covey námskeið með stjórnendum Súlunnar

September:2/3 Franklin Covey námskeið með stjórnendum Súlunnar

September:3/3 Franklin Covey námskeið með stjórnendum Súlunnar

September: Eva Kristín Dal ráðin sem safnstjóri Byggðasafnsins

September: Upplýsingamiðstöð ferðamanna í Duus lögð niður

Október: VestNorden í Hljómahöll

Október: Heimsókn til Akureyrar

Nóvember: Skyndihjálparnámskeið fyrir starfsfólk Súlunnar

Desember: Þjónustunámskeið í Hljómahöll fyrir starfsfólk Súlunnar

Desember: Skautasvell sett upp í skruðgarði Keflavíkur

## Saga Súlunnar verkefnastofu

Á árinu 2019 hófust breytingar á skipulagi stjórnsýslunnar í Reykjanesbæ þegar Súlan var sett á laggirnar. Með mótun Súlunnar voru ýmsar deildir sameinaðar undir einn hatt sem styrkja átti samverkandi áhrif þeirra með samvinnu milli deilda og vinnu þvert á svið stjórnsýslunnar. Þessar deildir voru atvinnuþróun, ferðamál, almannatengsl og menningarmál en þar heyra undir Hljómahöllin, Rokksafn Íslands, Bókasafn Reykjanesbæjar, Listasafn Reykjanesbæjar og Byggðasafn Reykjanesbæjar.



Mynd 1. Skipulag Reykjanesbæjar

Breytingar hafa átt sér stað á skipulagi Súlunnar. Árið 2020 var deild almannatengsla lögð niður og í kjölfarið á þeirri breytingu var deild markaðsmála skipuð og í kjölfarið voru vefmálin gefið hærra undir höfði. Með þessum breytingum var verið að bregðast við auknum áherslum á stafræna stjórnsýslu og vefþróun. Á árinu 2021 var deild ferðamála sett undir deild atvinnuþróunar og staða verkefnastjóra lögð niður. Stöðugildið var fært yfir á lykil listasafn Reykjanesbæjar og sérfræðingur ráðinn.



Mynd 2. Skipurit Súlnnar verkefnastofu

## Fagráð Súlnnar verkefnastofu

Menningar- og atvinnuráð er fagráð Súlnnar verkefnastofu en ráðið skipa þau Friðjón Einarsson (formaður), Arnar Páll Guðmundsson, Eydís Hentze Pétursdóttir, Sigrún Inga Ævarsdóttir og Trausti Arngrímsson.

## Hlutverk og markmið

Markmið Súlnnar verkefnastofu er að hafa forystu um þróun vinnubragða þegar kemur að aðferðafræði verkefnastjórnunar, auka viðskipta og atvinnumöguleika bæjarins, leggja áherslu á þau tækifæri sem finna má í ferðamálum, skapa jákvæða markaðssetningu og veita auðvelt aðgengi að upplýsingum bæjarins. Hlutverk Súlnnar verkefnastofu er einnig að endurspeglar Reykjanesbæ og Reykjanesið sem áhugaverðan og spennandi áfangastað með fjölbreyttu menningarlífi og ægifagra náttúru.

Súlan verkefnastofa hefur aðsetur í fallegu húsi Gömlu búðar sem staðsett er á Duusgötu 2.

## Framtíðarsýn

Súlan verkefnastofa vill skapa samfélag þar sem hagkerfið blómstrar og atvinnutækifæri eru til staðar fyrir alla, með fjölbreyttu og kraftmiklu menningarlífi sem er eftirsótt í huga ferðamanna bæði innlendra sem erlendra. Að Reykjanesbær og Reykjanesið endurspeglar áhugaverðan viðkomustað með iðandi mannlífi og ægifagri náttúru. Samfélag sem er líflegt og framsækið, spröttið af nærumhverfi sem gerir bæinn að eftirsóknarverðum og aðlaðandi áfangastað til að heimsækja, vinna og búa.

## Þjónustustig

Viðskiptavinum sem Súlan verkefnastofa þjónar er skipt í 4 hópa:

- Íbúar- Upplifun, menningarlíf, atvinnutækifæri og hagsæld
- Kjörnir fulltrúa- Skýr sýn, jákvæð niðurstaða og auknar tekjur
- Starfsfólk - Samstarf, gott starfsumhverfi og skýra verkferla

Annað fólk (ísl. og erl. Ferðamenn) – Jákvæð ímynd, fjölbreytt afþreying og gott aðgengi.

Súlan verkefnastofa er miðlæg þjónustuskrifstofa sem er tvíþætt.

- Menningarhúsin þrjú (Bókasafn RNB, Hljómahöll og Duus menningarhús þar sem Byggðasafn RNB, Listasafn RNB og upplýsingamiðstöðin eru til húsa) leggja áherslu á framúrskarandi framlínuþjónustu. Þar er veitt bein þjónusta við íbúana sem koma oftast nær á staðinn til þess að sækja ákveðna þjónustu. Menningarhúsin eru með þjónustustefnur sem endurspeglar þá þjónustu sem þau veita. Þar er meðal annars lögð áhersla á jákvæðni, traust og fagmennsku
- Málaflokkar með aðsetur í Gömlu búð eru atvinnuþróun, markaðsmál, vefmál, viðburðahald og verkefnastofa. Íbúar leita minna beint í þá þjónustu en engu að síður er það hægt ef þess er óskað.

## Tölvukerfi

Starfsfólk Súlnnar verkefnastofu notar sama tölvukerfi og ráðhúsið. Á árinu 2021 var mikið stuðst við teams, trello, skype, CCQ og GoPro.

## Lykiltölur

Forstöðumaður Súlnnar hefur undir sinni forsjá lykla skrifstofu Súlnnar en þar heyrir undir atvinnuþróun og rekstur Gömlu búðar. Hann hefur heildarsýn yfir fjármál á undirdeildum Súlnnar verkefnastofu en hefur ekki umsjón yfir þeim lykllum. Hér að neðan eru lykiltölur frá sjónarhorni forstöðumanns á árinu 2021.

Rekstur

Ársáætlun Súlnnar verkefnastofu: 602.183.311,-

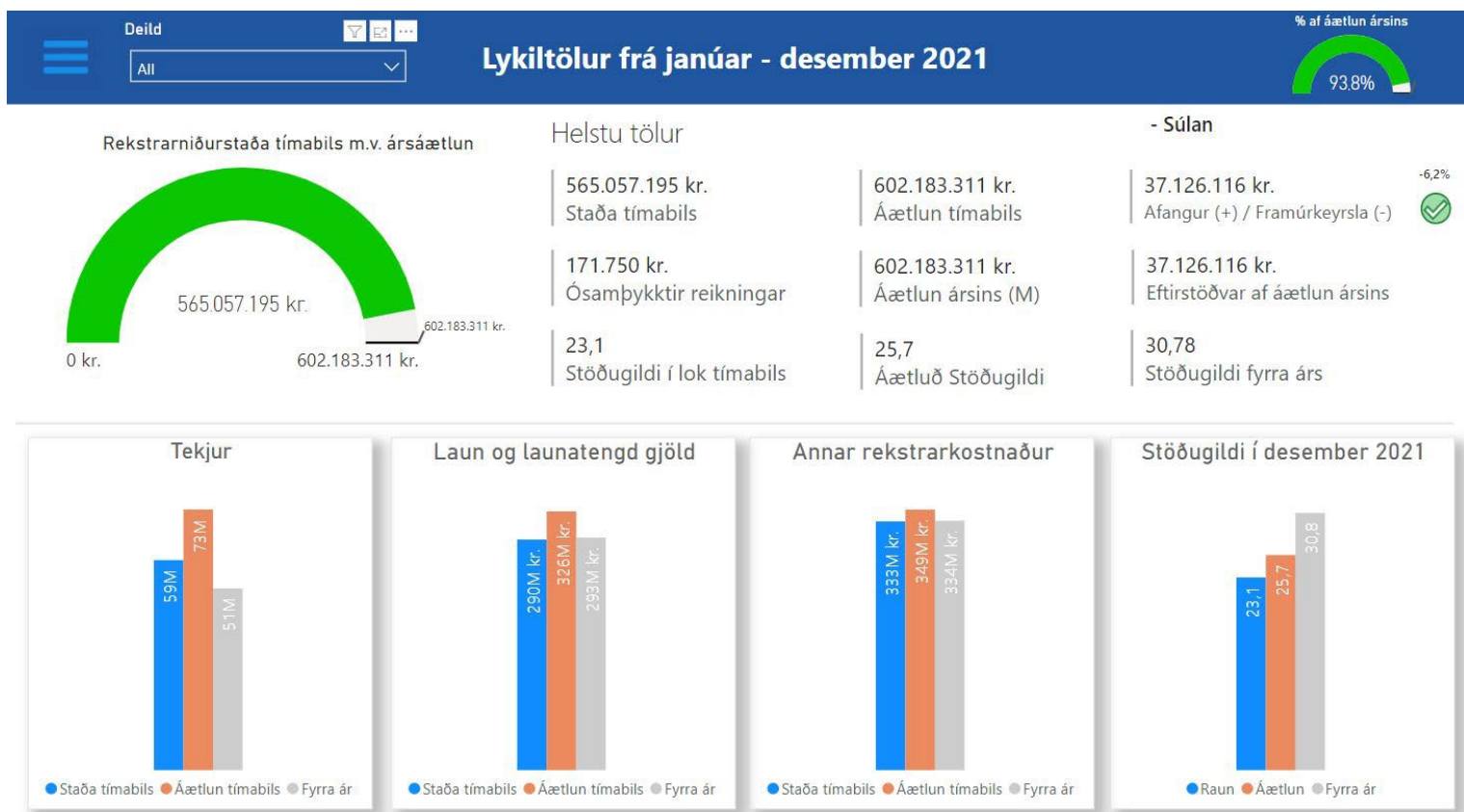
- Menningarmál: 496.683.311,-
- Skrifstofa Súlnnar (Gamla Búð)
  - Markaðsmál: 46.290.000,-



- Skrifstofa Súlunnar (atvinnuþróun og ferðamál heyra þar undir): 59.210.000,-

Niðurstaða í lok árs Súlunnar verkefnastofu: 567.580.024,-

- Menningarmál: 457.700.477,-
- Skrifstofa Súlunnar (Gamla Búð)
  - Markaðsmál: 43.320.030,-
    - Þar af laun og launatengd gjöld: 21.196.935,-
    - Annar rekstrarkostnaður: 22.123.095,-
  - Skrifstofa Súlunnar (viðskipta- og atvinnuþróun heyrir þar undir): 56.353.298,
    - Þar af laun og launatengd gjöld: 37.779.175,-
    - Annar rekstrarkostnaður: 18.574.123,-



Mynd 3. Niðurstaða í lok árs tekið úr Power Bi.

## Starfsmannahald

Í lok árs 2021 voru stjórnendur og starfsfólk Súlunnar verkefnastofu og þar með talið menningarstofnananna eftirfarandi:

Stjórnendastöður eru 9 talsins

- Forstöðumaður Súlunnar er Þórdís Ósk Helgadóttir.
- Framkvæmdastjóri Hljómahallar er Tómas Young
- Forstöðumaður bókasafnsins er Stefanía Gunnarsdóttir
- Forstöðumaður byggðasafnsins er Eva Kristín Dal
- Safnstjóri listasafnsins er Helga Þórsdóttir
- Menningarfulltrúi er Guðlaug María Lewis
- Verkefnastjóri markaðsmála er Gunnar Víðir Þrastarson
- Verkefnastjóri atvinnuþróunar er Sigurgestur Guðlaugsson
- Vefstjóri Thomas S. Longley

Fastráðið starfsfólk er 25,7 talsins.

Að auki voru ráðnir starfsmenn í gegnum vinnumarkaðsúrræði:

1 starfsmaður í viðskipta- og atvinnuþróun

1 starfsmaður á skrifstofu MEN

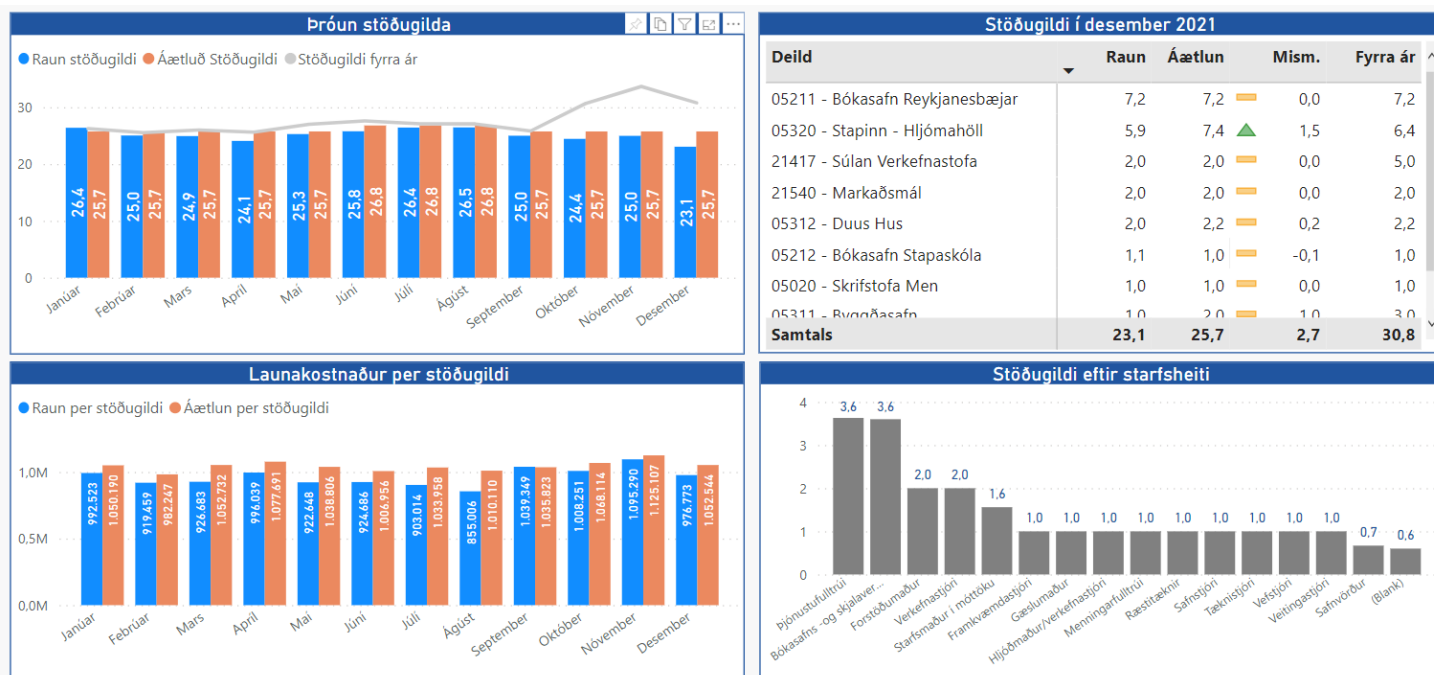
1 starfsmaður í Duus húsum

3 starfsmenn í Duus húsum

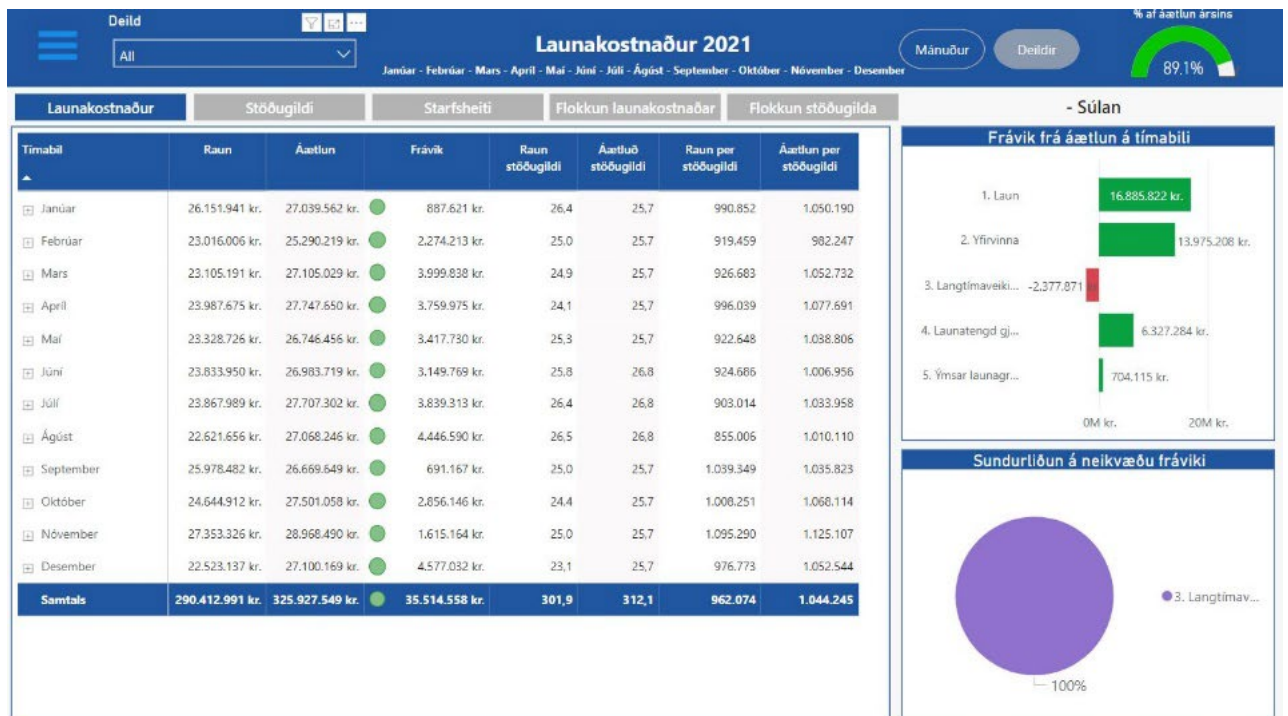
1 starfsmaður í gegnum námsmannaúrræði

1 starfsmaður ráðinn á styrkjum

Samtals 8 starfsmenn



Mynd 4. Próun stöðugildis á árinu.



Mynd 5. Niðurstaða launa í lok árs tekið úr Power Bi.

Áætlun launa og launatengdra gjalda eru vel áætluð yfir árið. Sjá má á mynd 5.

Langtímaeikindi sem ekki er hægt að fyrirfram áætla. Einn starfsmaður innan skrifstofu Súlunnar verkefnastofu er undir þeim tölum.

## Fræðsla og endurmenntun

Í kjölfar vinnustaðakönnunar sem gerð var á vormánuðum 2020 var mótuð aðgerðaráætlun

í byrjun árs 2021 og

unnið markvist við að vinna að ákveðnum

þáttum sem stjórnendum

Súlunnar þóttu skora minna. Á mynd 6 er

að sjá hvaða þættir fengu lægstu

einkunn. Þeir sem eru merktir með

grænu er þeir þættir

sem unnið markvist var að. Hluti að

viðbragði við

### YFIRLIT



Svið: Heild | Stofnun: (Alli) | Vinnustaður: (Alli)

	2019	2020	2021	Samantlagt
1. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu í starfi þínu?	3,81	4,00	4,12	3,99
2. Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú myndir mæla með Reykjanesbæ sem góðum vinnustað við vini eða ættingja þína?	3,76	4,12	3,68	3,86
3. Myndir þú segja að almennt séð ríki góður eða slæmur starfsandi á þínum vinnustað?	4,19	4,00	4,28	4,15
4. Ég legg mig fram við að veita góða þjónustu í mínu starfi.	4,95	4,96	4,88	4,93
5. Myndir þú segja að í daglegum störfum þínum fengir þú fullnægjandi eða ófullnægjandi upplýsingar til að vinna starf þitt vel?		3,69	4,00	3,84
6. Starf mitt er metið að verðleikum af samstarfsfólki og yfirmönnum.		3,80	3,78	3,79
7. Á vinnustaðnum mínum förum við reglulega yfir árangur í starfinu okkar.	3,30	3,52	4,13	3,66
8. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með stjórnun þíns vinnustaðar?		3,65	3,91	3,78
10. Ég fæ þá þjálfun og fræðslu sem nauðsynleg er til að standa mig vel í starfi.	3,90	3,73	3,92	3,85
11. Myndir þú segja að þú ráðir vel eða illa við það álag sem er á þér í þínu starfi?		4,15	4,17	4,16
14. Finnst þér þú vera vel eða illa upplýst(ur) um atburði og breytingar innan Reykjanesbæjar?		3,19	3,21	3,20
16. Ertu sammála eða ósammála því að starfsmenn á þínum vinnustað vinni að sameiginlegu markmiði?		4,08	4,17	4,12
20. Finnur þú fyrir miklum, litlum eða engum kvíða vegna COVID-19?		2,73	2,79	2,76
21. Starfsfólk Reykjanesbæjar hefur jöfn tækifæri óháð kyni, aldri, þjóðerni, kynþætti, litarhætti, trú, fótlan eða kynhneigð.	4,21	3,91	3,30	3,75
Heildarmeðaltal	4,01	3,82	3,89	3,88

Mynd 6. Niðurstaða vinnustaðagreiningar 2021

niðurstöðu vinnustaðagreiningar var að skipuleggja fræðsludagsskrá yfir árið. Þrátt fyrir erfiðleika við að koma fólki saman vegna samkomutakmarkana árinu náði Súlan að skipuleggja ½ starfsmannadag sem var haldinn rafrænn, stjórnendanámskeið sem var þrískipt og haldið í Hljómahöll, þjónustunámskeið og skyndihjálpanámskeið. Hér að neðan eru lýsingar á námskeiðunum.

## Starfsmannadagur Súlnnar þann 12 maí

Valdimar Þór Svavarsson – virðing á vinnustað

Starfsmannadagurinn var haldinn rafrænn þar sem áhersla var lögð á eitt gildi

Reykjanesbæjar, virðing. Hér að aftan er að finna lýsingu á námskeiðinu sem tekin er af heimasíðu Profectus:

*Hver er munurinn á því að sýna fólki virðingu og að gera það ekki? Hvaða áhrif gæti vanvirðandi framkoma haft á líðan starfsfólks? Hvaða afleiðingar getur vanvirðandi framkoma haft á upplifun viðskiptavina? Virðing á vinnustað er hárbeytt og hressandi námskeið þar sem ljósinu er beint að óþægilegum þáttum eins og fordómum, baktali, meðvirkni, neikvæðri gagnrýni, minnimáttarkennd og öfund. Hugtakið virðing er skoðað frá ýmsum hliðum og kannað hvaða tengsl það hefur við fyrrgreinda bresti. Framsetningin er kraftmikil blanda af húmor og einlægri sjálfsskoðun sem hjálpar þátttakendum að leggja niður varnirnar og taka virkan þátt. Eftir fyrirlesturinn hafa þátttakendur öðlast dýpri sýn á atriði sem hafa veruleg áhrif á samskipti og líðan á vinnustað. Þeir vita hve mikilvægt það er að sýna sjálfum sér og öðrum virðingu auk þess að hafa öðlast betri skilning á framkomu annarra.*

Hjörtur Magni Sigurðsson- Barnvænt samfélag

Einnig á rafræna starfsdeginum mætti Hjörtur Magni á fundinn og kynnti fyrir okkur verkefnið Barnvænt samfélag.

## Franklin Covey námskeið fyrir stjórnendur Súlnnar

Boðið var uppá stjórnendanámskeið með Kristni Tryggva Gunnarssyni frá Franklin Covey.

Áhersla var lögð á stefnumótunarvinnu, framkvæmd stefnu og mælanlegan árangur.

8. September: 1/3 Franklin Covey námskeið með stjórnendum Súlnnar

*Hver teymisstjóri skilgreinir innri og ytri viðskiptavinina sína og greinir þarfir þeirra. Í framhaldinu er hugað að getu teymisins, hvað gerir teymið best, hvar liggja styrkleikarnir og hvar vantar getu? Síðan er stefna hvers teymis sett í samhengi við stefnu Reykjanesbæjar í viðkomandi málaflokki. Og að lokum er skerpt á skilningi á því hvernig teymið skapar virði fyrir viðskiptavinina og Reykjanesbæ.*

14. September: 2/3 Franklin Covey námskeið með stjórnendum Súlnnar

*Á 3ja tíma vinnustofu sem byggir á efni FranklinCovey „4 grunnstoðir við framkvæmd stefnu“ vinna teymisstjórar að því að tryggja virðissköpun teyma sinna með því að setja mælanlega*



kvarða á verkefni sín. Þegar verkefnum teyma hefur verið forgangsraðað og árangursmælingar ákvarðaðir þá hefjast teymisstjórar handa við að koma auga á lykilathafnir (lead) og finna mælikvarða á þær. Lykilathafnir eru að langmestu leyti undir stjórn teymisins og hafa forspárgildi á það hvort árangri er náð skv. árangursmælikvörðum. Oft er erfitt að finna og mæla slíkar lykilathafnir en þegar það tekst vel þá er árangurinn næsta vís.

22.september: 3/3 Franklin Covey námskeið með stjórnendum Súlunnar

Á þriðju vinnustofunni vinna teymisstjórar að kynningu sem sett verður fram á powerpoint formi. Fjallað verður um hlutverk, framtíðarsýn og stefnu hvers teymisins og einnig skilað grunni að árangursmælikvörðum sem þegar lagðir eru saman mynda eins konar mælaborði á frammistöðu Súlunnar verkefnastofu sem hægt verður að nota til mælinga á frammistöðu í framtíðinni og til að fylgjast með framgangi stefnumarkandi breytinga.

**Skyndihjálparnámskeið fyrir starfsfólk Súlunnar þann 23 nóvember.**

Rauði krossinn fór yfir vandaðar og hagnýtar aðferðir við björgun.

**Þjónustunámskeið í Hljómahöll þann 14 desember**

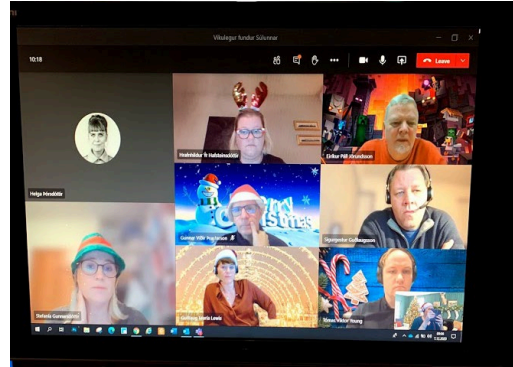
Þjónustunámskeið á vegum Gerum betur. Þjónustunámskeið fyrir framlínufólk. Farið var yfir góð ráð í tölvusamskiptum, top símaþjónustu, þjóðerni og þjónusta, að fást við erfiða viðskiptavini.



Mynd 7. Myndir af námskeiðum Súlunnar verkefnastofu

## Þróun verklags

Mikil áhersla var lögð á fjarvinnu vegna Covid ástands í heiminum sem gerði það að verkum að tækniþekking við verkefnavinnu var mun meiri, betri nýting á fjarfundum, nýtt verklag átti sér stað við fundahald og fjarvinnu. Minni tími fór í ferðalög á milli staða og meiri nýting á tíma. Það mætti segja að með þessari jákvæðu tækniþróun höfum við fengið tækifæri til þess nýta vinnutímann betur við verkefnavinnu og þar með ná að afkasta meiru á þeim vinnutíma sem til er ætlast. Hins vegar er einnig hægt að finna neikvæða hlið á þessari þróun. Með meiri fjarvinnu hefur starfsfólk fjarlægst vinnustaðnum og vinnustaðamenning farin að halla undan fæti. Því er



Mynd 8. fjarfundir orðinn hluti af starfsumhverfi

mikilvægt að áhersla verður lögð á að skapa góða vinnustaðamenning þar sem fjarvinna er orðin hluti af verklagi til framtíðar.

Verklag Súlunnar þróaðist. Á hverjum mánudegi hittast allir stjórnendur Súlunnar á fjarfundum (1,5 tíma) og fara yfir verkefni komandi viku. Þar er farið yfir álagið sem fólk er að upplifa og sameiginleg verkefni tekin fyrir sem heyra undir fleiri en eina deild. Upplýsingaflæði er mun betra og er þetta vettvangur fyrir stjórnendur til þess að leita ráðgjafar eða álits og tækifæri fyrir forstöðumann að fylgjast með og fylgja eftir verkefnum.

Á miðvikudögum eru haldnir hálf tíma one-on-one fundir með forstöðumanni Súlunnar og stjórnendum Súlunnar verkefnastofu. Farið er yfir þau málefni sem þörf er á að kafa dýpra í. Framkvæmdastjóri Hljómahallar og forstöðumaður bókasafnsins eru með one-on-one fundi annan hvern þriðjudag, 45 min. í senn.

## Verkefnastofa

Hlutverk forstöðumanns Súlunnar felur í sér meðal annars að halda utan um þær deildir sem undir hann heyra en einnig að vinna við þróun verkefnastofu. Í því felst að vinna eftir aðferðafræði verkefnastjórnunar og aðstoða/ráðleggja Súlunni verkefnastofu og öðrum sviðum sveitarfélagsins við stjórnun verkefna. Helstu skilgreiningar og verklag verkefnastofu er að innleiða verklag og verkferla, aðstoða og þjálfa við stjórnun verkefna, aðstoða við stjórnun á stærri innleiðingum, stuðningur við stjórnendur og deildir í verkefnavinnu, handleiðsla á eftirliti og utanumhaldi verkefna.

Möguleiki gafst á árinu 2020 til þess að ráða starfsmann í gegnum vinnumarkaðsúrræði sem veitti forstöðumanni Súlunnar skýrari mynd á mikilvægi þess að fá sérfræðing undir verkefnastofu sem ber ábyrgð á innleiðingu handbókar, yfirsýn yfir áframhaldandi þróun á aðferðafræði við stýringu verkefna, ábyrgð á innleiðingu og þróun til þess að umbreyta stjórnsýslu Reykjanesbæjar í lærdómsumhverfi og sjá til þess að Lean hugsun innleiðist í ferlastarf bæjarins. Skilgreining á lærdómsfyrirtækjum er fyrirtæki sem hvetur til lærdóms starfsmanna og eykur stöðugt getu þeirra til að skapa framtíð í þeim tilgangi að umbreytast. Fyrirtæki sem tekst að virkja hollustu, áhuga og lærdómshæfileika starfsmanna sinna muni skara fram úr. Tilgangur allra þessa verkefna er að koma í veg fyrir sóun á tíma, kostnaði eða gæðum og eykur í kjölfarið hagkvæmni í starfsemi stjórnsýslunnar. Starfsmaður myndi heyra undir Súluna verkefnastofu en helstu verkefni hans væru að innleiða, aðstoða, greina og ráðleggja um umbætur hjá mismunandi deildum á skrifstofum bæjarins en einnig kæmi til greina að sá aðili myndi stýra stærri verkefnum sem snerti alla stjórnsýsluna.

## Gildi verkefnastofu

Þrátt fyrir að Súlun sem heild vinni eftir gildum Reykjanesbæjar þótti vert að gefa verkefnastofu sín eigin gildi þar sem tilgangurinn með þeirri deild er að vinna inn á við og þvert á öll svið bæjarins. Gildi verkefnastofu eru S-in þrjú, skilvirkni, stuðningur og samvinna.



Mynd 9. Gildi verkefnastofu Reykjanesbæjar

Skilvirkni: Megináhersla verkefnastofu er að auka þekkingu starfsfólks við verkefnastýringu, auka hagkvæmni og byggja upp lærdómsmenningu þar sem starfsfólk, stjórnendur og aðrir hagsmunaaðilar sjá verðmæti í að miðla þekkingu og skrásetja. Með því að veita starfsfólki okkar fleiri verkfæri við að greina ferli og sóun, stýra verkefnum á sem hagkvæmastan máta og skrásetja alla nýja þekkingu erum við að auka verðmæti stjórnsýslunnar og þar með ná betri nýtingu í öllu því sem við gerum.

Stuðningur: Mikilvægt er að verkefnastofa veiti stuðning, ráðgjöf og leiðbeiningar á sem einfaldastan máta. Hlutverk verkefnastofu er að miðla, greina og ráðleggja um umbætur sem hagnast hverjum og einum. Engin ein leið er sú réttasta og því þarf mikla þekkingu á fjölbreyttum aðferðum sem nýta má í starfi innan stjórnsýslunnar. Þörf er á að aðlaga umbótaferli að hverju umhverfi fyrir sig. Stór þáttur í starfi verkefnastofu er að greina hvaða aðferðir veita bestu leið að hagkvæmri lausn.

Samvinna: Ekkert af þessum verkefnum skilar árangri án samvinnu. Því er mikilvægt að starfsfólk verkefnastofu sé sveigjanlegt, samvinnuþýtt, aðlögunarhæft og tilbúið til þess að vinna með öllum. Samvinna er skilgreining á góðu verkefnastarfi og því liggur best við að það sé eitt af gildum verkefnastofu.

## Helstu verkefni verkefnastofu 2021

Helstu áherslur verkefnastofu 2021 voru að innleiða aðferðafræði Verkefnastjórnunar í starfsemi Reykjanesbæjar.

Á árinu 2020 hófst vinna við mótun verkefnahandbókar, nokkurs konar leiðarvísi við undirbúning, stjórnun og vistun verkefna. Í kjölfarið var handbókin kynnt fyrir framkvæmdastjórn sem tók vel í innihald bókarinnar og mikil eftirvænting var fyrir innleiðingu verklags og tækifæri til þess að auka þekkingu starfsfólks innan stjórnsýslunnar. Stjórnendur framkvæmdastjórnar tilgreindu fulltrúa frá hverju sviði fyrir sig til þess að vinna við innleiðingu bókarinnar. Fulltrúarnir voru settir saman í vinnuhóp. Kennsla á handbók fyrir vinnuhóp hófst í lok árs og hélt áfram út janúar 2021. Í lok árs 2021 höfðu yfir 100 manns innan ráðhússins fengið kynningu á verkefnahandbókinni. Þar sem einungis um 70 manns starfa í ráðhúsinu þýðir það að afleysingarfólk, fólk í atvinnuáttaki og nýliðar hafa einnig fengið kynningu. Í lok árs höfðu einnig stjórnendur tveggja skóla fengið kynninguna.

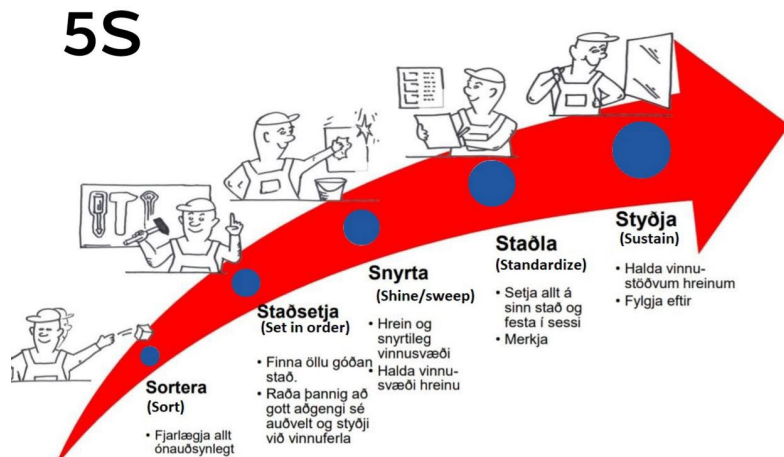
Vegna þeirra tækifæra við mótun nýrra verkefna sem gafst við ráðningar í gegnum vinnumarkaðsúræðið árið 2020 var Eydís Rós Ármannsdóttir ráðin sem verkefnastjóri til að undirbúa og greina ferli við innleiðingu Lean inn í stjórnsýsluna. Undirbúningur hófst í byrjun október og var unnið að verkefninu út árið 2020. Vegna möguleika á framlengingu á ráðningu



um þrjá mánuði var tekin sú ákvörðun að innleiða einfalt umbótaferli inn í þjónustuverið og bóksafnið í byrjun árs 2021. Meginmarkmið með ferlinu var að minnka sóun, finna möguleika til umbóta og byrja á að innleiða Lean hugsun inn í menningu bæjarins. Í lok árs 2020 var komin skýr mynd á ferlið og aðferðafræðina sem mundi henta þessum deildum. Aðferðir sem nýttar voru við innleiðingu Lean voru töflufundur, 2s, 3sl, umbótatöflur, markmiðasetning ásamt öðrum aðferðum. Megináhersla við innleiðingu nýs verklags er ekki að auka fjölda verkefna heldur breyta

hugarfari starfsfólks í umbótahugsun og þar af leiðandi innleiða Lean hugarfar í menningu stjórnsýslunnar. Stefnan er að móta stjórnsýsluna í að verða lærdómsumhverfi og gera umbótahugarfar hluta af

menningu bæjarins. Hér að neðan er að sjá myndir úr bókasafninu eftir að umbótahugsun var innleidd inn í stjórnsýsluna.



Eftir að ráðningatímabil Eydísar lauk í apríl 2021 sá forstöðumaður Súlunnar um innleiðingarferli handbókarinnar.

## Lokaröð

Það má segja að starfsfólk Súlunnar hafi án efa upplifað tímana tvenna á þeim stutta tíma sem Súlan hefur verið til í þeirri mynd sem hún er í dag. Frá ágúst mánuði 2019 hefur Súlan verkefnastofa staðið í mótunarferli þar sem verulegar breytingar áttu sér stað. Starfsfólk var flutt á milli húsa, deildir lagðar niður, skipting á starfsfólki, skipulagsbreytingar á stjórnendastöðum o.s.frv. Því var ekkert sem gaf annað til kynna en að árið 2020 mundi marka meiri ró og stöðugleika á skrifstofunni og gefa starfsfólkinu tækifæri til þess að móta ferli sem kæmi á meira jafnvægi. Síðastliðin tvö ár hafa litast af stöðugum breytingum í kjölfar heimsfaraldurs. Viðbrögð við síendurteknum breytingum hafa markað starfsemina. Rafræn menningarmiðlun, fjarfundir, sóttvarnir og einangrun eru orð sem eru búin að móta starfsemina í nýjar áttir. Mikill lærdómur hefur fengist af breyttu umhverfi sem mikilvægt er að nýta og þróa með tímanum. Það var auðsjáanlegt að 2020 olli miklu álagi á nýju umhverfi en með árið 2021 var komin meiri reynsla á aðstæður og breytingar tóku ekki eins mikið á starfsfólk og áður. Reynslan sýnir okkar að starfsfólk Reykjanesbæjar er mjög aðlögunar og tekst á við þær aðstæður sem þeim er gefið af eldmóð, öryggi og krafti.

Ég vil þakka fyrst og fremst starfsfólki Súlunnar fyrir gott samstarf á árinu. Þolinmæði, kraftur og vinnusemi starfsmanna Súlunnar er hvatning til allra til þess að yfirstíga þennan erfiða kafla með jákvæðni að leiðarljósi. Þrátt fyrir miklar samkomutakmarkanir og hindranir á veginum hefur þrautseigja skilað sér í fleiri heimsóknartölum í menningarhúsin en síðastliðin tvö ár, nýjum afurðum á borð við [www.visitreykjanesbaer.is](http://www.visitreykjanesbaer.is) og skautasvellið, áhugaverðum ráðstefnum og flottum viðburðum. Rafræn menningarmiðlun, sterkar markaðsherferðir og atvinnuuppbygginga heldur áfram að móta Reykjanesbæ sem eftirsóknarverðan áfangastað. Einnig vil ég þakka framkvæmdastjórninni fyrir samstarfið á árinu, styrkinn og aðstoðina sem þið hafið veitt mér. Ég hlakka til komandi ára og áframhaldandi samvinnu. Þakklæti skal einnig skilað til bæjarfulltrúa og fulltrúa menningar- og atvinnuráðs fyrir ánægjulegt samstarf á liðnu ári. Með nýju afbrigði covid19/Omíkrón í lok árs 2021 mátti finna að samfélagið væri að opna betur dyr sínar fyrir bjartari tímum.

17. febrúar 2021

Þórdís Ósk Helgadóttir, forstöðumaður Súlunnar