



Borgarráð

Reykjavík, 27. janúar 2026
MOS25120003

Mannauðsstefna Reykjavíkurborgar fyrir 2026-2035

Lagt er til að borgarráð samþykki mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar 2026-2035 sem byggir á vinnu og tillögu mannauðs- og starfsumhverfissviðs.

Greinargerð:

Mannauðsstefna fyrir Reykjavíkurborg var síðast mótuð árið 2018. Gildistími hennar var til ársloka 2025 og var því ákveðið í upphafi árs 2025 að uppfæra mannauðsstefnuna fyrir tímabilið 2026 til 2035. Við undirbúning stefnumótunar var leitað til stjórnenda borgarinnar og lögð fyrir þá könnun þar sem spurt var út í hvar borgin hefur staðið sig vel í stjórnun mannauðsmála og helstu áskoranir á því sviði. Einnig var stjórnendadagurinn í mars 2025 helgaður umræðum um nýja mannauðsstefnu auk þess sem fyrsta stjórnendastefna Reykjavíkurborgar var samhliða til umræðu. Framlag stjórnenda á stjórnendadeginum var mjög gott og bárust um 250 innsendingar frá borðstjórum sem leiddu umræður á yfir 40 borðum. Könnunin og umræðuhópar á stjórnendadegi skiluðu þannig hundruðum mikilvægra skilaboða varðandi áherslur mannauðsstefnu til næstu ára.

Ráðgjafi frá Intenta mótaði drög að nýrri mannauðsstefnu sem byggja á framangreindu efni frá stjórnendum, frumúrvinnslu ráðgjafa frá Stratagem sem hélt utan um samtal og vinnu við hana á stjórnendadeginum og áherslum stjórnenda MOS. Liður í þeirri vinnu er einnig að móta tillögu að skýrara samspili milli mannauðsstefnu og undirstefna á sviði mannauðsmála. Þannig er gert ráð fyrir að eftirfarandi stefnur Reykjavíkurborgar heyri undir mannauðsstefnuna og veiti ítarlegra leiðarljós á viðkomandi sviðum mannauðsmála: EKKO stefna, fræðslustefna, heilsustefna, jafnlaunastefna, stjórnendastefna, viðverustefna og öryggisstefna. Þá hefur mannauðsstefnan tengingu við mannréttindastefnu, fjölmennningarstefnu og þjónustustefnu Reykjavíkurborgar, siðareglur starfsfólks Reykjavíkurborgar og samræmist áherslum Græna plansins á mannréttindi og lýðheilsu.

Rýni á stefnudrögin hófst um í júní 2025 á fundi með mannauðsstjórum sviða. Þar fengu fyrstu drög góðar undirtektir og í kjölfarið voru drögin uppfærð og gerð tilbúin í viðtækara

samráð. Næsta skref samráðs voru kynningar fyrir yfirstjórn borgarinnar og á fundum með framkvæmastjórnnum allra sviða borgarinnar. Í kjölfarið fengu þau stefnudrögin send til umsagnar. Stefnudrögin voru rædd á vinnufundi mannauðsfólks í október sl. og voru þau jafnframt kynnt á innri samskiptamiðlinum VivaEngage, þar sem öllu starfsfólki borgarinnar var gefinn kostur á að koma með tillögur, ábendingar og gera athugasemdir. Auk framangreinds voru drögin kynnt fyrir heildarsamtökum stéttarfélaga í október sl. Að lokum voru þau kynnt fyrir kjörnum fulltrúum í meirihluta. Í samráðsferlinu komu fram ábendingar og athugasemdir sem tekið hefur verið tillit til í meðfylgjandi drögum.

Í drögum að nýrri mannauðsstefnu er lýst þeim tilgangi stefnunnar að þróa Reykjavíkurborg áfram sem eftirsóknarverðan vinnustað þar sem öflugt starfsfólk tryggir framúrskarandi starfsemi og þjónustu, fyrir íbúa, gesti og lögaðila. Framtíðarsýnin er að í Reykjavíkurborg, sem er einn vinnustaður, sé öflugt starfsfólk búið gott starfsumhverfi og tækifæri til að blómstra í samvinnu við sterka stjórnendur. Leiðarljós stefnunnar eru fjögur og snúast um markvissar og jákvæðar umbætur sem raungera framtíðarsýn stefnunnar. Leiðarljósin eru: Einn vinnustaður, öflugt starfsfólk, gott starfsumhverfi og sterkir stjórnendur. Áherslur mannauðsstefnunnar eru tilgreindar í stefnudrögunum og eru þær leiðbeinandi fyrir markvissar aðgerðir og uppfærslu undirstefna á gildistíma mannauðsstefnu. Þá er tilgreint að aðgerðaráætlun mannauðsstefnu verði uppfærð árlega eða oftar, undir forystu stjórnenda mannauðs- 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 mannauðsstefnu.

Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs ber ábyrgð á mannauðsstefnu. Mannauðsstjórar sviða framfylgja stefnunni innan hvers sviðs og eiga samvinnu um sameiginlega þætti og aðgerðir en allir stjórnendur hjá Reykjavíkurborg eru skuldbundnir til að framfylgja stefnunni fyrir sína starfseiningu.

Heiða Björg Hilmisdóttir
borgarstjóri

Fylgiskjöl:

1. Drög að mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar 2026-2035, ásamt aðgerðaráætlun fyrir 2026.
2. Minnisblað sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs um mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar 2026-2035.



Viðtakandi: Borgarstjóri

Sendandi: Sviðsstjóri mannauðs-
og starfsumhverfissviðs

Reykjavík, 23. janúar 2026

MOS25120003

MINNISBLAÐ

Mannauðsstefna fyrir Reykjavíkurborg var síðast mótuð árið 2018. Gildistími hennar er til ársloka 2025 og því var ákveðið í upphafi árs 2025 að vinna nýja mannauðsstefnu fyrir tímabilið 2026 til 2035. Við undirbúning stefnumótunar var leitað til stjórnenda borgarinnar og lögð fyrir þá könnun þar sem spurt var út í hvar borgin hefur staðið sig vel í stjórnun mannauðsmála og helstu áskoranir á því sviði. Einnig var stjórnendadagurinn í mars 2025 helgaður umræðum um nýja mannauðsstefnu auk þess sem fyrsta stjórnendastefna Reykjavíkurborgar var samhliða til umræðu. Framlag stjórnenda á stjórnendadeginum var mjög gott og bárust um 250 innsendingar frá borðstjórum sem leiddu umræður á yfir 40 borðum. Könnunin og umræðuhópar á stjórnendadegi skiluðu þannig hundruðum mikilvægra skilaboða varðandi áherslur mannauðsstefnu til næstu ára.

Ráðgjafi frá Intenta mótaði drög að nýrri mannauðsstefnu sem byggja á framangreindu efni frá stjórnendum, frumúrvinnslu ráðgjafa frá Stratagem sem hélt utan um samtal og vinnu við hana á stjórnendadeginum og áherslum stjórnenda MOS. Liður í þeirri vinnu er einnig að móta tillögu að skýrara samspili milli mannauðsstefnu og undirstefna á sviði mannauðsmála. Þannig er gert ráð fyrir að eftirfarandi stefnur Reykjavíkurborgar heyri undir mannauðsstefnuna og veiti ítarlegra leiðarljós á viðkomandi sviðum mannauðsmála: EKKO stefna, fræðslustefna, heilsustefna, jafnlaunastefna, stjórnendastefna, viðverustefna og öryggisstefna. Þá hefur mannauðsstefnan tengingu við mannréttindastefnu, fjölmenningsstefnu og þjónustustefnu Reykjavíkurborgar, siðareglur starfsfólks Reykjavíkurborgar og samræmist áherslum Græna plansins á mannréttindi og lýðheilsu.

Rýni á stefnudrögin hófst um í júní 2025 á fundi með mannauðsstjórum sviða. Þar fengu fyrstu drög góðar undirtektir og í kjölfarið voru drögin uppfærð og gerð tilbúin í viðtækara samráð. Næsta skref samráðs voru kynningar fyrir yfirstjórn borgarinnar og á fundum með framkvæmastjórnnum allra sviða borgarinnar. Í kjölfarið fengu þau stefnudrögin send til umsagnar. Stefnudrögin voru rædd á vinnufundi mannauðsfólks í október sl. og voru þau jafnframt kynnt á innri samskiptamiðlinum VivaEngage, þar sem öllu starfsfólki borgarinnar var gefinn kostur á að koma með tillögur, ábendingar og gera athugasemdir. Auk framangreinds voru drögin kynnt fyrir heildarsamtökum stéttarfélaga í október sl. Að lokum voru þau kynnt fyrir kjörnum fulltrúum í meirihluta. Í samráðsferlinu komu fram ábendingar og athugasemdir sem tekið hefur verið tillit til í meðfylgjandi drögum.



Reykjavík



Í drögum að nýrri mannauðsstefnu er lýst þeim tilgangi stefnunnar að þróa Reykjavíkurborg áfram sem eftirsóknarverðan vinnustað þar sem öflugt starfsfólk tryggir framúrskarandi starfsemi og þjónustu, fyrir íbúa, gesti og lögaðila. Framtíðarsýnin er að í Reykjavíkurborg, sem er einn vinnustaður, sé öflugu starfsfólki búið gott starfsumhverfi og tækifæri til að blómstra í samvinnu við sterka stjórnendur. Leiðarljós stefnunnar eru fjögur og snúast um markvissar og jákvæðar umbætur sem raungera framtíðarsýn stefnunnar.

Leiðarljósín eru: Einn vinnustaður, öflugt starfsfólk, gott starfsumhverfi og sterkir stjórnendur. Áherslur mannauðsstefnunnar eru tilgreindar í stefnudrögunum og eru þær leiðbeinandi fyrir markvissar aðgerðir og uppfærslu undirstefna á gildistíma mannauðsstefnu. Þá er tilgreint að aðgerðaráætlun mannauðsstefnu verði uppfærð árlega eða oftar, undir forystu stjórnenda mannauðs- 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 mannauðsstefnu. Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs ber ábyrgð á mannauðsstefnu. Mannauðsstjórar sviða framfylgja stefnunni innan hvers sviðs og eiga samvinnu um sameiginlega þætti og aðgerðir en allir stjórnendur hjá Reykjavíkurborg eru skuldbundnir til að framfylgja stefnunni fyrir sína starfseiningu.

Hjálögð stefnudrög ásamt aðgerðaáætlun 2026 sem fylgja bréfi þessu eru afrakstur ofangreindrar vinnu.

Virðingarfyllst,

Lóa Birna Birgisdóttir
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs



Reykjavík



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.





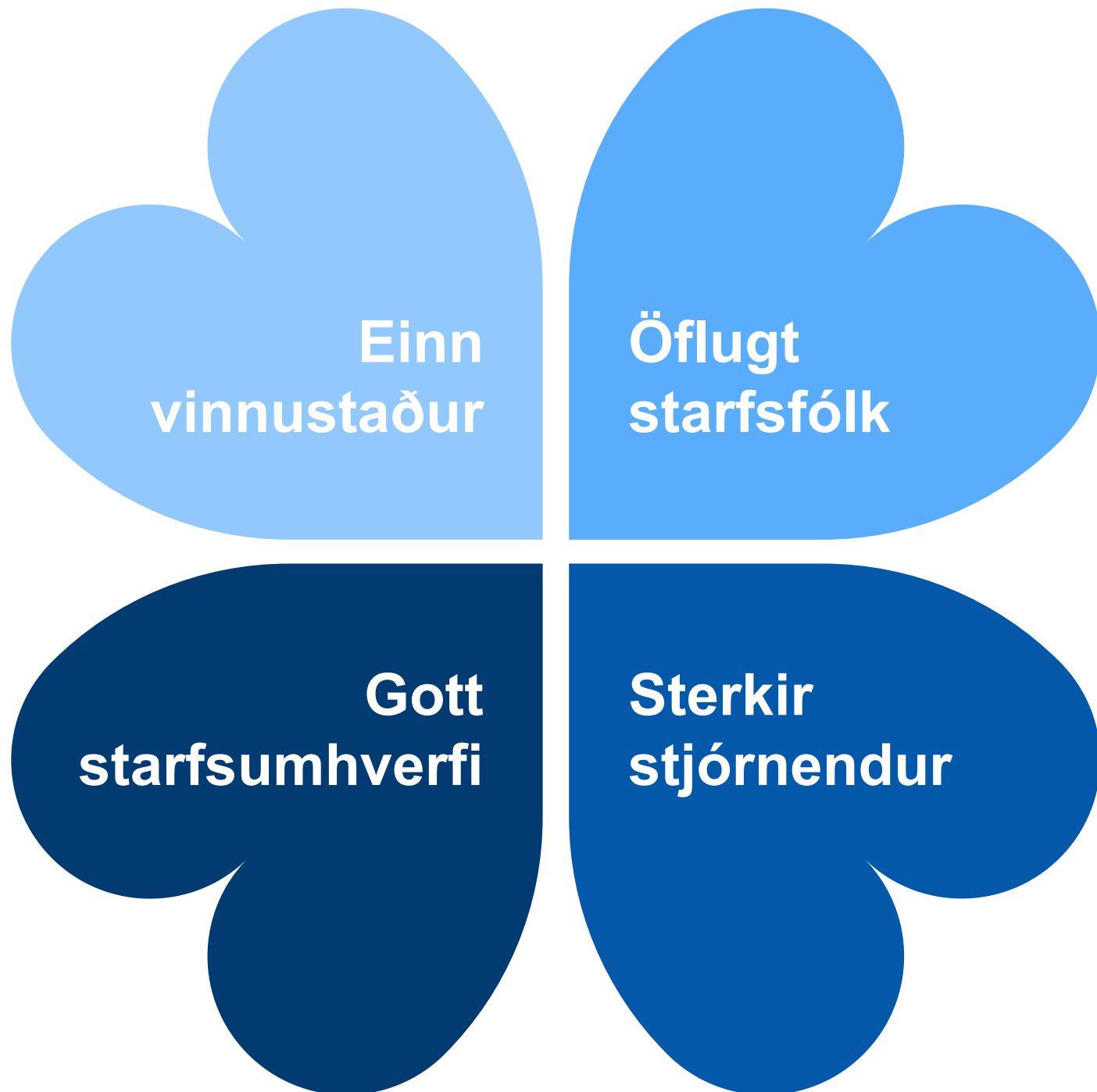
Framtíðarsýn

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



Leiðarljós mannauðsstefnu

Leiðarljósin 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 **þróa sína hæfni**
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 mannauðsstefnu er uppfærð árlega eða oftár, undir forystu stjórnenda mannauðs- og starfsumhverfissviðs og lögð fyrir borgarráð til samþykktar.

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

Aðgerðir í aðgerðaáætlun mannauðsstefnu og undirstefna eiga að vísa í viðeigandi leiðarljós og áherslur mannauðsstefnu 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.

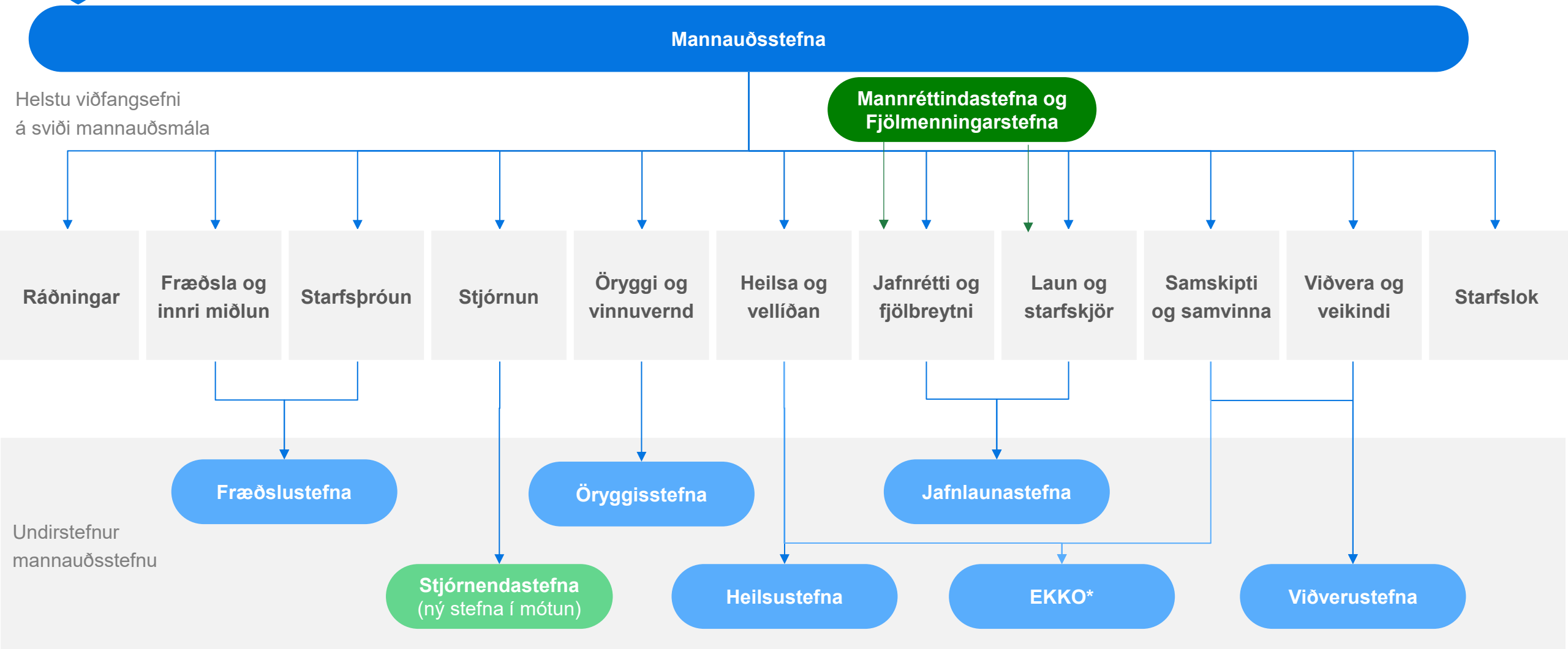


Aðgerðaráætlun 2026

LEIÐARLJÓŚ	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	Heilsuefandi 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