

3. tbl. 31. árgangur maí 2009

Virðing
Réttlæti

VR

BLAÐIÐ



Félagsmál

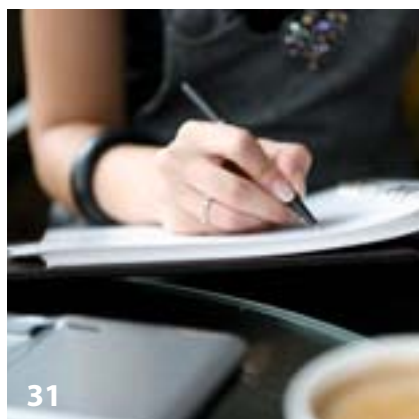
- 04 Notaðu tímann vel
- 05 Hádegisfyrirlestrar
- 05 Orlofsuppbót
- 05 Tjaldvagnar
- 06 Ný stjórn VR
- 22 Of oft brotið á ungu kynslóðinni
- 23 Siðareglur VR
- 32 Orlof og orlofsréttur

Fyrirtæki ársins 2009

- 10 Fyrirtæki ársins 2009
- 11 Niðurstöður stærri fyrirtæki
- 12 Niðurstöður minni fyrirtæki
- 15 Helstu niðurstöður
- 16 Sigurvegarar

Viðtöl og greinar

- 08 Diplómanám í verslunarstj.
- 24 Móðurhlutverkið í 6 orðum
- 26 Uppsögn starfsmanna
- 28 Heimsókn í Blómaval
- 31 Verslunarnám fyrir stjórnendur
- 35 Uppskrift mánaðarins



VR

Húsi verslunarinnar
Kringlunni 7, 103 Reykjavík
Sími 510 1700
vr@vr.is



LEIÐARI

Fjármálaráðgjöf og skuldasmáningar

Nú þegar þetta er skrifað eru fjórir dagar liðnir frá alþingiskosningum og ný ríkisstjórn (á grunni þeirrar fyrri?) hefur ekki verið mynduð. Ljóst er að stærsta viðfangsefni nýrrar ríkisstjórnar – hver sem hún verður – er að koma böndum á efnahagslífið og leggja grunn að uppbyggingu og öryggi heimila og fyrirtækja í landinu.

Efnahagshrunið hefur komið mörgum heimilum í fjárhagsleg vandræði þrátt fyrir að fólk hafi sýnt af sér ráðdeild og skynsemi í fjármálum. Staðreyndin er einfaldlega sú að margir eru komnir í fjárhagsvandræði fyrir annarra sök en sína eigin. Að mínu mati hefur stjórnvöldum mistekist að koma með haldbærar lausnir fyrir þá einstaklinga og fjölskyldur sem komnar eru eða eru á leið í fjárhagslegar ógöngur í kjölfar bankahrunsins og efnahagskreppunnar. Allar úrlausnir hafa frekar borið keim af frestun á vandanum en lausn hans og eru lagaviðbætur um greiðsluáðlögun gott dæmi þess.

Til þess að jafna samningsstöðu skuldara og lánardrottna hefði þurft að breyta lögum um gjaldþrot einstaklinga þannig að lánardrottnum væru sett frekari takmörk um hve lengi þeir geta viðhaldið kröfum sínum. Gjaldþrotameðferð á að vera þrautalending bæði skuldara og lánardrottna og aðeins að koma til að undangengnum árangurslausum samningaumleitunum um hagstæða lausn fyrir báða aðila. Í dag koma einstaklingar út úr gjaldþrotum bæði með skuldaklafa og brennimerkingu þrotamanns. Það er óásættanlegt.

En þangað til breyting verður gerð á lögum verðum við að notast við þau úrræði sem til staðar eru og felast m.a. í lögum um greiðsluáðlögun. Ég hef tülkað þau á þann hátt að það sé undir einstaklingnum komið að leita lausna og samninga við lánastofnanir en þar fer skuldarann oft hálloka vegna sérþekkingar lánveitenda og óhagstæðs lagaumhverfis.

Fjárhagsvandræði eru oft undirrót annarra vandamála, félagslegra og andlegra, og er algeng orsök sambandslita, hjónaskilnaðar og upplausn heimila. Þessi vandamál verða ekki leyst nema undirliggjandi vandi sé leystur fyrst en þegar fjárhagsstaðan er þröng er erfitt að finna peninga til að kaupa sér nauðsynlega aðstoð. VR ætlar að bregðast við þessu og í undirbúningi er að fá fjármálaráðgjafa til starfa hjá félaginu til að greina fjárhagstöðu félagsmanna, veita ráðgjöf um úrlausnir og vera þeim til aðstoðar við samningagerð við lánadrottna. Það er markmið okkar að félagsmönnum VR standi til boða ókeypis ráðgjöf og stuðningur í gegnum allt ferlið og verði samningsstaða þeirra þar með styrkt. Með þessu vonumst við, stjórn og starfsmenn VR, til að geta með áþreifanlegum hætti veitt félagsmönnum okkar verðmæta þjónustu sem leggur grunn að velferð þeirra í framtíðinni á erfíðum tímum.

*Með von um gleðilegt sumar og bjarta framtíð,
Kristinn Örn*

Ábyrgðarmaður: Kristinn Örn Jóhannesson, formaður Ritstjóri: Anna Björg Siggeirsdóttir Umbrot og útlit: Tómas Bolli Hafþórsson Ljósmyndir: Eddi, Gunnar Kr. Prentun: Oddi. Upplag: 26.100 Stjórn VR: Kristinn Örn Jóhannesson formaður, Bjarki Steingrímsson varaformaður, Jóhanna S. Rúnarsdóttir ritari. Meðstjórnendur: Ágúst Guðbjartsson, Ásta Rut Jónasdóttir, Benedikt Vilhjálmsson, Bergur Þór Steingrímsson, Guðrún Jóhanna Ólafsdóttir, Jón Magnússon, Lykke Bjerre Larsen, Óskar Kristjánsson, Ragnar Þór Ingólfsson, Sigurður Sigfússon, Stefania Magnúsdóttir og Steinar J. Kristjánsson. Varamenn: Hólmfríður Björg Pétursson, Sigríður Stefánsdóttir og Þorlákur Jóhannsson. Stjórn Orlofskjóðs: Benedikt Vilhjálmsson, Guðrún Jóhanna Ólafsdóttir, Jóhanna S. Rúnarsdóttir, Óskar Kristjánsson og Steinar J. Kristjánsson. Til vara: Hólmfríður Petersen og Ragnar Þór Ingólfsson. Stjórn Sjúkrasjóðs: Ágúst Guðbjartsson, Ásta Rut Jónasdóttir, Bergur Þór Steingrímsson, Jón Magnússon, Lykke Bjerre Larsen, Stefania Magnúsdóttir og Þorlákur Jóhannesson. Til vara: Ágúst Guðbjartsson, Guðrún Jóhanna Ólafsdóttir og Sigurður Sigfússon.

Notaðu tímann vel

Þetta stendur þér til boða hjá VR



Eins og allir vita er hollt og gott fyrir alla að hafa eitthvað fyrir stafni og nauðsynlegt að halda huga og hönd í þjálfun. Á meðan þú ert í atvinnuleit er því skynsamlegt að nýta tímann bæði til að hreyfa sig reglulega og að bæta við sig þekkingu á ýmsum sviðum, bæði í eigin fagi og á nýjum og allt öðrum nótum. Ef til vill uppgötvar þú leynda hæfileika eða öðlast ný áhugamál.

Félagsmönnum VR sem eru í atvinnuleit standa til boða námskeið um nánast allt milli himins og jarðar. Það er því engin ástæða til að sitja heima. Skráning og allar nánari upplýsingar eru á www.vr.is og í þjónustuveri VR í síma 510 1700.

Matreiðslunámskeið fyrir karlmenn

Haldið í maí í samvinnu við MH.

Líkamsrækt fyrir 2.000 krónur á mánuði.

Nýttu kraftinn - stuðningur og hvatning

Upphafsnámskeið: 15-20 manns í hverjum hópi.

- *Kynning á hugmyndafræði og afhending gagna*
- *Fyrirlestur um sorg og sorgarferli tengt atvinnumissi*
- *Starfsráðgjöf; ferilskrá, tengslanet & eftirfylgni*
- *Áhugasviðspróf til að vikka hugann og skapa ný tækifæri*
- *Umræðuvettvangur og innblástur*

Fyrsti fundur með Mentor hjá hverjum og einum en svo með reglubundum hætti aðra hvora viku.

Hópur hittist ásamt leiðbeinendum þremur vikum og sex vikum síðar

- *Niðurstöður áhugasviðsprófs*
- *Farið yfir farinn veg og skipst á skoðunum um hvernig gengur*
- *Fyrirlestur og/eða óvæntur viðburður*

Tækifæri - úrræði á erfiðum tímum

Sniðið að fólki sem nú er að takast á við breytta stöðu á vinnumarkaði og aðstoða það við að finna úrræði og viðspyrnu í leit að atvinnu, námsleiðum eða nýsköpunartækifærum

Dags. Tími kl. Námskeið

11. maí	11-12	Tímastjórnun og markmiðssetning (3 skipti)
12. maí	16-19	Fjármál heimila- heimilisbókhalðið
13. maí	9-12	Ferilskrá og færnimappa
14. maí	13-14	Hreyfing og hollusta
19. maí	14-17	Persónuleg markmið og lífsgildin
26. maí	14-15	Hamingja
27. maí	13-16	Atvinnuviðtal og samningatækni
28. maí	16-19	Að lesa í fjármál

Hlutverkasetur - viltu auka virkni þína og orku?

- *Að sækja um vinnu*
- *Magadans á mánuðegi*
- *Komdu tölvunni í stand*
- *Ljóð til hugarhægðar*
- *Fram með pennann*
- *Leiklist til sjálfsræktar*
- *Tölvuvinnsla - photoshop*
- *Þrjónað í horninu*
- *Enska - þjálfun í talmáli*
- *Skoðunarferðir - ljósmyndun*
- *Áhugasvið mitt - glærugerð*
- *Flott háir - alltaf*
- *Málun fyrir venjulegt fólk*
- *Að hlusta á líkama sinn*
- *Náðu upp hraða - vélritun*
- *Göngum saman*
- *Súpu- og brauðlist*
- *Slökun*
- *Kundalini jóga*



Orlofsuppbót 2009

Orlofsuppbót er kr. 19.000 á árinu 2009 samkvæmt kjarasamningum VR. Orlofsuppbót er föst tala sem innheldur orlof og tekur ekki launabreytingum samkvæmt öðrum ákvæðum kjarasamnings.

Hverjir eiga rétt á orlofsuppbót?

Peir félagsmenn sem eru í starfi í fyrstu viku maí skulu fá greidda orlofsuppbót miðað við fullt starf en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma síðastliðið orlofsár. Peir sem eru í hlutastarfi eiga að fá greidda orlofsuppbót í samræmi við starfshlutfall sitt.

Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu.

Orlofsuppbót á að greiða þann 1. júní ár hvert og greiðist öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda á síðustu 12 mánuðum miðað við 30. apríl ár hvert eða eru í starfi fyrstu viku maí.

Áunna orlofsuppbót skal greiða út við starfslok.

Gangið vel um orlofshúsin

Bókast hefur vel í orlofshúsin fyrir sumarið og vonandi megum við eiga von á góðu veðri. Sem betur fer ganga flestir vel um húsin og gera hreint eftir veru sína. Algengt er þó að eitthvað gleymist að gera þegar fólk yfirgefur orlofshúsin. Það helsta sem verður útundan er að fólk gleymir að þrifa grillið, bakarofninn, salernið og niðurfallið í sturtubotninum. Ruslinu þarf einnig að skila í gáminn við brottför. Gangið vel um því á eftir einum gesti kemur annar.

Hádegisfyrirlestrar

Hvað heldur þú að þú sért – 7. maí

Þorvaldur Þorsteinsson, rithöfundur og myndlistarmaður

Hér er kynnt til sögunnar sú hugmyndakreppa sem einkennir menntun okkar og fjölmiðlasamfélag og skoðað hvers vegna við sættum okkur við að lifa í krukku en ekki í lukku. Hressandi fyrirlestur fyrir alla sem halda að þeir séu eitthvað.

Bætir, hressir, kætir?

Um heilsufarslega ávinninga ástar og kynlífs. – 14. maí

Jóna Ingibjörg Jónsdóttir, hjúkrunar- og kynfræðingur

Í skemmtilegum fyrirlestri Jónu Ingibjargar Jónsdóttur kynfræðings verður sagt frá heilsuþætandi áhrifum ástar og kynlífs á einstaklinga. Jóna tekur mið af nýjustu rannsóknum á þessu sviði og fléttar inn í reynslu af störfum sínum við kynlífsráðgjöf.

Villtu að fólk segi JÁ við þig?

Listin að selja frá A til Ö – 28. maí

Gunnar Andri Þórisson sem haldið hefur hvatningar- og sölunámskeið í 12 ár.

Hnitmiðaður fyrirlestur sem hentar öllum, hvort sem viðkomandi starfar við þjónustu, sölu, framleiðslu, skrifstofustörf eða er heimavinnandi.

Enn lausir tjaldvagnar fyrir sumarið

Tjaldvagna er hægt að bóka í viku eða hálfan mánuð, frá fimmtudegi til miðvikudags. Vikuleigu er hægt að bóka og greiða fyrir á netinu en hálfsmánaðarleigu verður að bóka í síma þjónustuvers VR 510 1700 eða á skrifstofum félagsins. Sú nýbreytni verður í sumar að þrjár vagnar verða til afhendingar á Egilsstöðum og 22 á höfuðborgarsvæðinu. Vagnarnir á Austurlandi eru einnig góður kostur fyrir sunnlendinga sem ætla austur fyrir og losna þá við að keyra með vagninn yfir hálf t. Skila þarf vögnunum á sama stað og þeir eru afhentir.

Afhending vagnanna er að Háholti 23 í Mosfellsbæ á fimmtudögum á milli kl. 13:00 til 20:00 og skilað hreinum á sama stað á miðvikudögum milli kl. 10:00 til 16:00. Ekki liggur fyrir á þessari stundu hvar vagnarnir verða afhentir á Egilsstöðum en þá er hægt að panta núna engu að síður. Vögnunum má skila á mánudegi á milli kl. 10:00 og 16:00, ef látið er vita fyrirfram.

Vagnarnir eru af gerðinni Combi Camp, ætlaðir fyrir fjóra. Þeir eru leigðir út með fylgihlutum, þ.e. varadekki, dýnum, felliborði, fjórum stólum, gaseldunartæki fyrir 2 potta, hitaofni og gaskút. Fortjald og hælur fylgja ekki. Athugið að félagsmenn þurfa sjálfir að fylla á kútana.

Gott er að hafa með sér auk matar og hlífðarfatnaðar; spil, borðtusku og viskastykki, næg teppi, lítinn kúst, vasaljós, alla potta og pönnur og borðbúnað.

Verð sumarið 2009: 6 dagar kr. 18.500 og 13 dagar kr. 29.000.

FÉLAGSMÁL

Ný stjórn VR



Kristinn Örn Jóhannesson
formaður VR



Bjarki Steingrímsson
varaformaður VR



Jóhanna S. Rúnarsdóttir
ritari



Óskar Kristjánsson
VÍS



Lykke Bjerre Larsen
Skýrr



Ragnar Þór Ingólfsson
Örninn



Guðrún J. Ólafsdóttir
Microsoft



Ágúst Guðbjartsson
Þ. Þorgrímsson



Benedikt Vilhjálmsson
Fálkinn hf.



Stefanía Magnúsdóttir



Steinar J. Kristjánsson
Húsasmiðjan hf



Bergur Þór Steingrímsson



Jón Magnússon
Hekla



Ásta Rut Jónasdóttir
Actavis



Sigurður Sigfússon
N1 hf.

Varamenn



Hólmfríður B. Petersen
KFUM / KFUK á Íslandi



Sigríður Stefánsdóttir
Sögn ehf.



Þorlákur Jóhannsson
Guðmundur Arason ehf.

FRÆDSLÁ

Diplómanám í verslunarstjórnun

Fjarnám við Háskólann á Bifröst

Háskólinn á Bifröst býður upp á diplómanám í verslunarstjórnun sem er 2ja ára fjarnám. Markmið námsins er að auka hæfni og þekkingu starfsfólks sem vinnur við verslun og þjónustu. Diplómanám í verslunarstjórnun hefur notið mikilla vinsælda á síðustu árum og hafa á annað hundrað nemendur útskrifast. Reynslan hefur leitt í ljós að fjölmargir þeirra sem ljúka náminu hafa fengið stöðu- og launahækkun innan verslunargeirans. Námið er metið sem hluti af frumgreinadeild skólans og fjölmargir nemendur feta þá braut og ljúka ígildi stúdentsprófs í framhaldi.

Engar kröfur eru gerðar um grunnmenntun en umsækjendur þurfa að hafa að lágmarki eins árs reynslu af verslunar- eða þjónustustörfum og hafa náð 18 ára aldri. Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks veitir 75% styrki fyrir skólagjöldum til félagsmanna. Í flestum tilfellum greiða vinnuveitendur einnig hluta skólagjaldanna og styðja þannig við bakið á starfsfólki sem hefur metnað til að mennta sig. Námið er lotubundið, þannig aðeins er kennt 1 fag í einu og því lokið með verkefnum og/eða prófum áður en næsta fag hefst. Eftirtalдар námsgreinar er kenndar:

Kaupmennska

Rekstur verslana

Stjórnun og samstarf

Innkaup og vörustjórnun

Gæðamál, þjónusta og sala

Uppýsingatækni

Stærðfræði

Bókhald

Íslenska

Viðskiptaenska

Lögfræði

Markaðsfræði

Fjölmörg verkefni eru unnin í hverri námsgrein auk þess sem nemendur hittast á Bifröst á vinnuhelgi í tengslum við sérhvert fag. Við inngöngu í diplómanám í verslunarstjórnun fær neminn tilnefndan sérstakan stuðningsaðila á vinnustaðnum, sem nefndur er bakhjarl, en til hans getur neminn leitað á meðan á náminu stendur.

Byrjað er að taka við umsóknum fyrir haustið á heimasíðu skólans www.bifrost.is en námið hefst í ágúst. Á heimasíðu Háskólans á Bifröst má finna nánari upplýsingar um diplómanám í verslunarstjórnun, s.s. námskeiðslýsingar og fleira. Einnig veitir Geirlaug Jóhannsdóttir, verkefnastjóri símenntunar, nánari upplýsingar í síma 433-3015 eða með tölvupósti geirlaug@bifrost.is.

Reynslan hefur leitt í ljós að fjölmargir þeirra sem ljúka náminu hafa fengið stöðu- og launahækkun innan verslunargeirans.



Sigríður Sigurðardóttir,

aðstoðarverslunarstjóri Samkaupa á Egilsstöðum, byrjaði í diplómanámi í verslunarstjórnun haustið 2008 og er að ljúka annarri önn af fjórum.

„Ég heyrði fyrst af þessu námi þegar þáverandi vinnuveitandi minn, Kaupfélag Héraðsbúa bauð mér þetta nám sem eins konar kaupauka. Ég auðvitað þáði það með þökkum og sé ekki eftir því. Fljótlega eftir að ég hóf nám þá bauðst mér staða aðstoðarverslunarstjóra. Sú staðreynd að ég var í þessu námi, hafði úrslitaáhrif á að mér var boðin þessi staða og því má segja að námið hafi breytt lífi mínu til batnaðar. Ég mæli með þessu námi fyrir alla sem hafa áhuga á að starfa innan verslunargeirans.“ Diplómanám í verslunarstjórnun fer, eins og fram hefur komið að mestu fram í fjarnámi og hentar þannig mjög vel þeim sem eru búsettir á landsbyggðinni og vinna verslunarstörf. Stór hluti nemendanna er búsettur á landsbyggðinni og mætti þar t.d. nefna Ísafjörð, Akureyri, Húsavík, Skagaströnd, Hveragerði og Egilsstaði þar sem Sigríður býr. „Fjarnámskerfið á Bifröst er afar gott og hentar mér mjög vel. Maður er háður tölvu og Interneti en getur sinnt náminu hvenær sem manni hentar best. Ég vinn öll hópverkefni með fólki sem býr allt annars staðar á landinu. Við vinnum í gegnum Internetið með hjálp tölvupósts og msn. Ég nýti kvöldin til að læra, þegar barnið er komið í háttinn. Ég eyði ca. 2-4 tímum á viku til að hlusta á fyrirlestra og vinna verkefni en ég átti í raun von á að þetta væri tímafrekara. Námið er einskonar brú fyrir mig til að halda áfram að mennta mig en ég er ekki með stúdentspróf. Ég er staðráðin í að halda áfram námi og ljúka frumgreinadeildinni á Bifröst en diplómanám í verslunarstjórnun er metið inn í frumgreinadeildina. Þannig get ég lokið því sem samsvarar stúdentsprófi.“

„Námið gagnast mér strax heilmikið í starfi. Maður fær allt aðra sýn á hvað er í gangi, hvernig hlutirnir virka. Það breytti miklu fyrir mig þegar ég byrjaði í náminu, ég fékk fljótlega stöðuhækkun, er nú aðstoðarverslunarstjóri og þar skipti það sköpum að ég er í þessu námi. Þetta hefur algjörlega umturnað mínu lífi.“



Guðjón Júlíusson,

deildarstjóri í heimilistækjadeild Elko í Skógarlind, hóf diplómanám í verslunarstjórnun haustið 2007 og mun útskrifast í vor. Guðjón stundar námið samhliða vinnu, eins og vel flestir nemendur.

Guðjón segir fjarnámsfyrirkomulagið henta honum vel. „Ég nota kvöldin og helgar, oft laugardagsmorgna til að læra. Þetta gengur vel með fullri vinnu og fjölskyldu sem tekur tillit til námsins. Fögin eru miserfið og sumt liggur vel fyrir manni og annað síður. Stundum hef ég þurft að hlusta á fyrirlestrana oftar en einu sinni og í öðrum námsgreinum hef ég þurft að leggja minna á mig.“ Hann segir að í náminu hafi hann m.a. lært skipulögð vinnubrögð sem gagnast bæði í vinnu og einkalífi. „Nú er ég orðinn betur meðvitaður um góða stjórnunarhætti og hversu miklu skiptir að starfsfólk viti til hvers er ætlast af þeim. Mannauðurinn er oft á tíðum vanmetinn. Ég á líka orðið auðvelt með að standa fyrir framan fólk og tjá mig.“

Á vinnuhelgunum fær maður þjálfun í að koma fram fyrir hóp af fólki og kynna niðurstöður verkefnavinnu og það er dýrmæt reynsla. Vinnuhelgarnar og hópavinnan hjálpar manni til að kynnast nemendum og kennurum sem er mikils virði því það er mikið um hópverkefni í þessu námi. Þá þarf maður að vinna með fólki úr öllum áttum og af öllum gerðum. Það er í raun nauðsynlegt að koma á vinnuhelgarnar því annars missir maður af svo miklu. Ég geri allt sem ég get til að geta mætt á vinnuhelgi og hef bara einu sinni verið fjarverandi vegna vinnuferðar erlendis. Það hefur mikið að segja í fjarnámi að fá tækifæri til að sjá fólk auglitis til auglitis, kennara nemendur og starfsfólk. Það þekki ég líka af eigin reynslu í mínu starfi við innkaup að það opnar fullt af dyrum að hitta fólk sem maður á samskipti við. Ég mun útskrifast í vor og er að spá og spekulera um næstu skref í námi. Það er bara spurning hvenær ég læt verða af því.“

Ég er orðinn betur meðvitaður um góða stjórnunarhætti og hversu miklu skiptir að starfsfólk viti til hvers er ætlast af þeim. Mannauðurinn er oft á tíðum vanmetinn. Ég á líka orðið auðvelt með að standa fyrir framan fólk og tjá mig.

FYRIRTÆKI ÁRSINS 2009

Kraftvélar og **Microsoft Íslandi** eru Fyrirtæki ársins 2009 í könnun VR, það fyrra í hópi stærri fyrirtækja en það síðara í hópi minni fyrirtækja. Íslandsþóstur og Atlantsolía bættu sig mest á milli ára og eru hástökkvarar ársins 2009. Þátttaka í könnun VR á fyrirtæki ársins hefur aldrei verið meiri en í ár, ríflega tuttugu þúsund starfsmenn fyrirtækja á almennum vinnumarkaði fengu senda spurningalista og svöruðu tæplega tólf þúsund þeirra eða 54% samanborið við 42% á síðasta ári. Í könnuninni var m.a. spurt um vinnuaðstæður, líðan starfsfólks á vinnustað, samskipti á vinnustað, starfsanda og launakjör. Launakönnunin verður birt í september en á næstu síðum má sjá umfjöllun um aðrar niðurstöður þessarar stærstu vinnumarkaðskönnunar á Íslandi.



FYRIRTÆKI ÁRSINS 2009 [MINNI FYRIRTÆKI]

	Heildareinkunn	Trúverðuleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Starfsandi	Svarhlutfall
Meðaltal	4.098	4.05	3.51	4.10	3.92	4.34	4.22	4.29	4.31	
1. Microsoft Íslandi*	4.870	4.99	4.82	4.57	4.83	4.98	4.80	5.00	5.00	88%
2. Vélfang ehf.	4.817	4.87	4.39	4.95	4.75	4.75	4.83	4.92	5.00	86%
3. Sæmark	4.739	4.90	4.36	4.75	4.69	4.81	4.83	4.69	4.83	80%
4. Alskil hf.*	4.714	4.47	4.11	5.00	4.48	5.00	4.78	4.92	4.92	80%
5. Artasan*	4.704	4.93	3.81	4.59	4.29	4.96	5.00	4.96	4.95	70%
6. Birtingahúsið	4.700	4.83	4.23	4.79	4.46	4.79	4.72	4.79	4.89	100%
7. Gróco ehf.*	4.675	4.88	4.22	4.59	4.59	4.67	4.88	4.75	4.74	100%
8. Sensa*	4.651	4.56	4.25	4.81	4.49	4.65	4.95	4.71	4.68	100%
9. Auglýsingamiðlun ehf.	4.650	4.83	4.02	4.51	4.58	4.78	4.66	4.86	4.93	100%
10. Bókhald og uppgjör	4.641	4.68	3.93	4.64	4.68	4.66	4.79	4.81	4.89	100%
11. Gogogic ehf.	4.632	4.57	4.03	4.36	4.64	4.94	4.83	4.81	4.92	67%
12. VSB verkfræðistofa*	4.620	4.77	4.28	4.74	4.52	4.44	4.67	4.76	4.65	93%
13. Árnason Faktor ehf*	4.595	4.80	4.18	4.35	4.41	4.67	4.73	4.79	4.75	89%
14. Spor ehf.	4.588	4.47	3.92	4.69	4.47	4.88	4.52	4.92	4.83	100%
15. Kemi ehf.	4.582	4.70	4.02	4.66	4.23	4.65	4.73	4.80	4.73	83%
16. Spölur ehf.	4.571	4.76	4.20	4.60	3.82	4.75	4.47	5.00	4.80	100%
17. Íspan ehf.	4.560	4.69	3.97	4.71	3.90	4.73	4.73	4.75	4.80	63%
18. Reykjalundur - plastiðn. ehf.	4.552	4.32	4.52	4.61	4.16	4.80	4.40	4.80	4.80	38%
19. Fastus ehf.	4.549	4.63	4.27	4.47	4.30	4.71	4.56	4.75	4.64	81%
20. Skjal	4.531	4.69	3.83	4.11	4.43	4.60	4.92	4.80	4.80	56%
21. Myndform ehf.	4.522	4.45	4.06	4.50	4.31	4.79	4.72	4.71	4.61	43%
22. Calidris ehf*	4.522	4.58	4.19	4.44	4.54	4.43	4.30	4.82	4.85	92%
23. Annata hf.*	4.510	4.63	4.00	4.23	4.58	4.43	4.63	4.72	4.81	97%
24. Flugger ehf.	4.481	4.60	4.13	4.54	3.74	4.58	4.60	4.73	4.73	52%
25. Garri ehf.*	4.479	4.63	3.75	4.35	4.06	4.63	4.84	4.77	4.66	62%
26. Viðskiptapj. Akraness ehf.	4.474	4.23	4.01	4.71	4.43	4.75	4.47	4.71	4.50	75%
27. Alþýðusamband Íslands	4.471	4.46	4.14	4.47	4.43	4.71	4.05	4.75	4.81	54%
28. Sameinaði lífeyrissjóðurinn	4.469	4.72	3.82	4.63	4.19	4.72	3.83	4.90	4.90	83%
29. FoodCo	4.465	4.47	4.07	4.00	4.49	4.75	4.53	4.75	4.73	45%
30. Nikita	4.462	4.34	4.10	4.29	4.22	4.32	4.95	4.82	4.52	64%
31. Íslenska umboðssalan hf.	4.454	4.66	3.42	4.35	4.78	4.71	4.56	4.68	4.52	78%
32. Heilsa ehf.	4.429	4.37	3.51	4.53	4.41	4.56	4.48	4.69	4.83	73%
33. Expo	4.428	4.63	4.08	3.94	4.34	4.40	4.40	4.60	5.00	45%
34. Veritas Capital*	4.427	4.54	3.71	4.48	4.03	4.55	4.50	4.67	4.81	100%
35. Járm og gler ehf.	4.423	4.46	4.08	4.43	4.17	4.15	4.53	4.80	4.60	83%
36. Kvos ehf.*	4.422	4.41	3.69	4.52	4.30	4.47	4.54	4.67	4.69	79%
37. Eirvík ehf.	4.420	4.56	3.52	4.30	3.60	4.81	4.79	4.78	4.79	50%
38. Iceland Visitor ehf	4.417	4.58	3.83	3.84	4.31	4.38	4.67	4.83	4.83	67%
39. Föt og skór	4.411	4.39	4.30	4.26	3.72	4.73	4.50	4.68	4.63	45%
40. Dynjandi ehf.	4.411	4.30	4.00	4.86	4.11	4.38	4.67	4.38	4.44	67%
41. Mekka Wines & Spirits*	4.406	4.65	3.70	4.18	4.43	4.59	4.39	4.75	4.55	73%
42. J.S. Gunnarsson	4.404	4.52	4.26	4.17	4.03	4.35	4.68	4.43	4.67	56%
43. Handknattfélag Kópavogs (HK)	4.400	4.85	3.64	4.33	4.20	4.44	4.50	4.94	4.17	57%
44. 1912 ehf.*	4.399	4.46	3.69	4.56	4.15	4.58	4.56	4.66	4.43	92%
45. Áltak ehf	4.396	4.48	4.25	4.50	3.37	4.25	4.75	4.50	4.75	44%
46. Suzuki bílar hf.	4.378	4.65	3.75	4.18	3.49	4.75	4.83	4.75	4.42	44%
47. Fossberg ehf.	4.377	4.13	3.93	4.29	4.23	4.96	4.61	4.42	4.52	78%
48. Ilva*	4.372	4.47	4.33	4.31	3.78	4.42	4.41	4.58	4.55	65%
49. Útgáfufélag Heimur hf.	4.372	4.00	3.37	4.51	4.71	4.65	4.60	4.80	4.40	83%
50. Vatíkanið auglýs. ehf.	4.370	4.45	3.83	4.33	4.06	4.42	4.48	4.67	4.61	55%
51. Beiersdorf ehf.	4.370	4.40	3.73	4.40	4.20	4.10	4.87	4.60	4.47	100%
52. Globus hf.	4.366	4.27	4.08	3.92	4.27	4.44	4.75	4.69	4.50	67%
53. Servida ehf	4.359	4.32	3.93	4.40	3.71	4.75	4.40	4.60	4.67	100%
54. Tengi ehf.*	4.352	4.53	3.81	4.36	3.87	4.49	4.47	4.54	4.59	94%
55. Skattur og bókh. ehf.	4.350	4.24	4.15	4.41	4.38	4.43	4.76	4.21	4.19	100%
56. Fálkinn hf.*	4.346	4.32	3.45	4.40	4.11	4.64	4.61	4.62	4.53	74%

*Allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélagsaðildar, fengu senda könnun VR á Fyrirtæki ársins.

57. Hvíta húsið ehf.*
58. Málsefni ehf.
59. Stiki*
60. Vigor ehf.*
61. Nortek ehf.
62. Katla Seafood
63. Eskill ehf.
64. Artica ehf.
65. Lífeyrissjóður verzlunarm.*
66. Þ.G. Verktakar
67. Mentor ehf.
68. Atlantsolía
69. Rolf Johansen & Co ehf.
70. Lífeyrissjóðurinn Gildi*
71. Arctic Trucks Ísland ehf.
72. Karl K. Karlsson hf.
73. Arkis ehf.
74. Margt smátt-Bolur ehf.
75. Hexa ehf.
76. Tölvumiðlun hf.
77. EnnEmm ehf
78. Domus Medica ehf.
79. ÍÐAN-Fræðslusetur ehf.
80. Íslenska auglýsingastofan ehf.
81. Knattspyrnusamband Íslands
82. Hreyfill svf.
83. Forlagið ehf.
84. MP banki hf.
85. Fíton*
86. Hugsmiðjan
87. Smith og Norland hf.
88. Stoð ehf. stoðtækjasmíði
89. Ásbjörn Ólafsson ehf.
90. Tandur hf.
91. S. Guðjónsson ehf.*
92. Ó. Johnson & Kaaber ehf.
93. Hvítlist hf.*
94. Rafkaup hf.
95. Nathan & Olsen ehf.*
96. LS Retail ehf.
97. Lex ehf.
98. Sportmenn ehf.
99. Wurth á Íslandi ehf.*
100. Þór hf.
101. Ernst & Young hf.*
102. Tryggingar og ráðgjöf ehf.
103. Hugvit hf.
104. Samhentir Kassagerð ehf.
105. Einar Farestveit og co hf.
106. Ferðapjónusta Bænda
107. Slysavarnarfélag Landsbjörg*
108. Sena ehf.
109. Bernhard ehf.
110. Landic Ísland
111. Læknisfræðileg myndgr. ehf.
112. Momentum ehf.

Nokkrar breytingar hafa verið gerðar á framsetningu niðurstaðna í könnun VR á fyrirtæki ársins frá því í fyrra. M.a. niðurstaðan um ímynd nú eingöngu á spurningum um ímynd. Nýr lykilorð bætist við, Ánægja starfsmanna, og sem tíundaðar eru hér að ofan sem og vegna breyttra áherslna í þjóðfélaginu. Nánar á heimasíðu VR, www.vr.is

	Heildareinkunn	Trúverðuleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Starfsandi	Svarhlutfall
169. VBS fjárfestingabanki hf.	3.918	3.97	2.99	4.40	3.78	3.86	3.52	4.22	4.48	41%
170. Norvik (skrifstofa)	3.910	3.97	3.19	4.00	3.71	4.32	4.04	4.06	3.94	78%
171. Friðrik Skúlason ehf.	3.909	3.50	3.35	3.90	4.32	4.07	4.30	3.86	4.06	48%
172. Eignarhald ehf.	3.908	3.80	3.64	3.96	4.04	3.94	4.00	3.91	4.00	100%
173. Atlantik Tours	3.906	3.74	3.00	3.91	3.50	4.25	4.42	4.16	4.17	67%
174. Okkar Liftr. (Kaupþing Liftr.)	3.890	3.60	3.33	4.30	4.17	4.50	3.00	3.83	4.61	75%
175. Heimsferðir ehf.	3.888	4.00	2.85	4.41	3.14	4.41	4.04	4.31	3.75	38%
176. Læknasetrið ehf.	3.885	3.58	2.81	3.74	3.37	4.67	4.33	4.32	4.25	100%
177. A4	3.883	3.58	3.45	4.30	3.77	4.40	3.67	3.97	4.00	44%
178. Amadeus Ísland hf.	3.862	4.03	2.92	4.64	3.29	4.13	4.33	3.81	3.50	80%
179. Fjárstoð ehf.	3.861	3.60	3.26	4.48	4.30	3.88	3.69	3.81	3.92	55%
180. Poulsen ehf.	3.857	3.91	3.28	3.63	3.48	4.25	4.17	4.11	3.98	56%
181. Reykjafell hf.	3.850	4.16	3.28	3.60	2.71	4.10	4.40	3.85	4.40	45%
182. Saga Film hf.	3.846	3.71	2.96	3.93	4.10	4.18	4.04	4.02	3.89	65%
183. Rekstrarvörur ehf.	3.835	3.58	3.28	3.78	3.46	4.36	4.26	3.96	3.99	55%
184. Bræðurnir Ormsson ehf.	3.835	3.67	3.10	3.60	3.27	4.34	4.25	4.09	4.27	71%
185. Ekran ehf.*	3.827	3.47	2.53	4.37	3.47	4.29	4.06	4.15	4.18	68%
186. Gluggasmiðjan hf.	3.825	3.53	3.06	3.57	3.57	4.63	3.67	3.88	4.83	80%
187. Latibær	3.822	3.27	3.29	4.24	4.19	3.29	4.33	3.96	3.90	35%
188. Ísaga ehf.	3.821	3.84	3.44	3.95	3.43	4.29	3.44	3.78	4.39	43%
189. Hýsing-vöruhótel*	3.817	3.85	2.92	4.32	3.40	4.23	4.02	3.83	3.83	49%
190. Danfoss hf.	3.815	3.50	3.22	4.26	3.69	4.29	4.39	3.67	3.48	60%
191. Bílaleiga Flugleiða ehf.	3.809	3.98	2.81	3.45	3.72	4.28	4.04	3.94	4.26	39%
192. Atlantsskip ehf.	3.802	3.38	3.41	3.99	4.05	4.17	3.21	3.89	4.50	67%
193. 101 hotel	3.801	4.03	3.73	3.14	3.14	4.55	3.73	4.20	3.93	71%
194. Meba	3.784	3.78	3.00	2.78	3.32	4.55	4.53	3.80	4.53	71%
195. Skjárinn miðlar ehf.	3.783	3.65	3.29	3.73	3.93	4.40	3.76	3.63	4.03	50%
196. Hóperðamiðstöðin	3.780	3.28	2.83	4.39	3.39	3.94	4.67	3.88	3.67	57%
197. Vélaver hf.	3.768	3.38	3.56	4.08	3.59	4.06	3.81	3.75	3.93	47%
198. Kaupfélag Vestur Húnv.	3.768	3.86	2.72	3.95	3.43	4.04	4.05	3.82	4.14	70%
199. Miðbúðin (Þín verslun)	3.762	3.90	2.78	3.84	3.04	4.15	4.20	3.88	4.10	45%
200. Mjólka ehf.	3.755	3.58	3.07	3.61	3.93	4.05	3.77	4.05	4.07	38%
201. Melabúðin ehf.	3.744	3.20	4.00	3.60	3.43	4.63	4.25	3.44	3.58	40%
202. Kauphöll Íslands	3.736	4.18	2.81	3.51	3.79	4.08	3.33	4.06	4.17	100%
203. Gott fólk ehf.	3.731	3.63	3.48	3.73	4.18	4.46	3.10	3.71	3.86	47%
204. Læknastöðin Glæsibæ	3.731	3.54	2.56	4.12	3.29	4.39	4.11	3.61	4.14	88%
205. Múrbúðin ehf.	3.728	3.03	3.08	4.43	3.31	4.31	4.67	3.25	3.67	40%
206. Hópvinnukerfi ehf.	3.725	3.40	3.12	3.03	4.50	3.96	4.06	3.75	4.22	67%
207. MAX Ehf	3.706	3.29	3.57	3.65	2.88	4.18	3.67	3.68	4.67	47%
208. Knattspyrnuakademy Ísl. ehf.	3.704	3.79	3.25	3.75	3.36	3.75	3.67	3.88	4.08	100%
209. Greind ehf.	3.698	3.56	3.00	3.76	3.82	3.92	4.11	3.50	3.92	57%
210. Ísól ehf.	3.670	3.30	2.96	3.55	3.26	4.10	4.27	4.15	3.72	67%
211. Smáralind	3.644	3.55	2.97	3.70	3.89	3.38	3.92	4.00	3.67	67%
212. Bandalag íslenskra farfugla	3.633	3.70	3.02	3.26	3.74	3.55	3.57	3.75	4.47	45%
213. Kraftur hf.	3.625	3.23	4.08	3.29	3.07	3.94	4.08	3.81	3.50	67%
214. Neyðarlínan hf.	3.618	3.24	2.40	3.66	2.86	3.88	4.55	4.08	4.02	82%
215. Álnabær	3.596	3.55	2.78	4.33	2.31	4.17	3.89	3.69	3.75	57%
216. Plast, miðjar og tæki ehf.	3.584	3.34	3.40	4.06	3.74	3.55	3.07	3.75	3.80	71%
217. DIMAR ehf	3.556	3.38	2.63	3.19	3.35	3.88	3.71	3.96	4.33	38%
218. Epal hf.	3.535	3.21	3.26	2.99	3.66	3.81	4.21	3.84	3.38	42%
219. Laugarakur	3.495	3.19	3.08	4.39	4.11	3.88	3.25	3.31	2.92	100%
220. Egilsson hf.	3.488	3.23	2.69	3.60	3.59	3.83	3.49	3.51	4.02	40%
221. Hagvangur	3.487	2.97	2.86	3.71	4.36	3.75	4.00	3.00	3.44	88%
222. K. Richter	3.449	2.99	3.10	3.35	2.84	4.11	3.49	3.56	4.19	64%
223. Heildverslunin Rún	3.416	2.95	2.79	3.84	3.64	4.04	3.29	3.33	3.62	78%
224. Sportís ehf.	3.369	3.02	2.59	3.57	3.52	3.81	3.67	3.58	3.26	-
225. BT verslanir	3.336	3.34	2.56	3.17	3.40	4.00	2.74	3.61	4.03	-
226. Mata ehf.	3.333	3.35	2.81	3.54	2.79	4.50	3.33	3.19	3.25	-
227. Merking ehf	3.261	2.88	3.07	3.49	3.26	3.80	3.25	3.40	3.07	-
228. Veita ehf. innheimtupjónusta	3.220	2.24	2.75	3.67	3.41	4.25	3.17	3.06	3.52	-
229. Lumex	3.195	2.78	2.62	4.01	3.49	3.35	3.13	2.95	3.27	-
230. Sendiráð Bandaríkjanna*	3.142	3.18	3.21	2.76	2.74	3.49	2.93	3.67	3.18	-
231. Sam-félagið ehf	3.078	2.64	1.91	3.27	2.72	4.00	3.30	3.19	3.63	-
232. Formaco	3.009	2.77	2.84	2.98	2.97	3.73	2.36	3.06	3.58	-
233. R. Sigmundsson ehf.	2.525	2.15	2.64	3.86	2.77	2.79	1.67	2.04	2.40	-

*Allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélagasáðildar, fengu senda könnun VR á Fyrirtæki ársins.

Alls fengu 18.825 þúsund félagsmenn VR sendan spurningalista í könnun á Fyrirtæki ársins 2009 auk um 4.744 annarra starfsmanna í ríflega áttatíu fyrirtækjum en forsvarsmenn þessara fyrirtækja buðu öllum starfsmönnum þátttöku, óháð því í hvaða stéttarfélagi þeir voru. Þessi fyrirtæki eru merkt með * í listanum.

Könnunin var gerð í febrúar og mars á þessu ári og sá Capacent um framkvæmd og úrvinnslu. Svarhlutfall var 54% sem er mun betra en í fyrra þegar það var 42%. Níu af hverjum tíu svörum voru rafræn og var svörun á netinu mun betri en hjá þeim sem svöruðu prentuðum eintökum eða 59%. Þrír af hverjum fjórum fengu rafræna könnun en fjórðungur pappírskönnun.

Allir félagsmenn VR höfðu tækifæri til að svara að því tilskyldu að þeir hefðu m.a. greitt lágmarksfélagsgjald á tólf mánaða tímabili, frá október 2007 til september 2008. Haft var samband við félagsmenn og þeim boðin þátttaka. Aðrir þátttakendur en fullgildir félagsmenn VR fengu senda könnun samkvæmt upplýsingum frá fyrirtækjunum þar sem það átti við.

Fyrirtækjum í könnuninni er skipt í tvo hópa, stærri fyrirtæki þar sem starfa 50 eða fleiri starfsmenn og minni fyrirtæki en þar eru starfsmenn 49 eða færri. Lágmarkssvarhlutfall var 35% eða fjórir starfsmenn hjá minni fyrirtækjum og tíu hjá þeim stærri. Alls uppfyllti 341 fyrirtæki þessar kröfur eða 50 fleiri en á síðasta ári. Niðurstöður í Fyrirtæki ársins 2009 byggja á svörum starfsmanna þessara fyrirtækja. Svarhlutfall hjá fyrirtækjum í tíu neðstu sætunum er ekki birt en þessi fyrirtæki uppfylla þó öll skilyrði um lágmarkssvör.

Niðurstöðum könnunarinnar er skipt í átta lykilkætti, einum fleiri en á síðasta ári. Þessir þættir eru: Trúverðugleiki stjórnenda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækis, ánægja og stolt og starfsandi. Hverjum þætti er gefin einkunn á bilinu einn til fimm og saman mynda þær niðurstöður heildareinkunn fyrirtækisins. Niðurstöður fyrir lykilkættina eru nú í fyrsta skipti birtar sem einkunnir frá einum upp í fimm. Áður voru þær birtar sem raðeinkunnir og er í umfjöllum um sigurvegara og hástökkvara notast við þær. Raðeinkunnir sýna hvar viðkomandi fyrirtæki stendur á þeim þætti í samanburði við önnur fyrirtæki. Hægt er að nálgast lista með raðeinkunnum á www.vr.is.

Það vekur athygli að þrátt fyrir afar erfið ástand á vinnumarkaði hækka heildareinkunnir að meðaltali frá því í fyrra, hjá stærri fyrirtækjum er meðaltalið 4,013 í ár en var 3,964 á síðasta ári. Hjá minni fyrirtækjum er meðaltalseinkunnin 4,098 en var í fyrra 4,046.

Í þessu VR blaði eru birtir tveir listar, yfir stærri og minni fyrirtæki. Á heimasíðu VR, www.vr.is, má að auki sjá samanburðarlista síðustu ára og frekari umfjöllun um niðurstöðurnar, framkvæmdina og hugmyndafræðina. Þar má einnig sjá lista yfir fyrirtækin þar sem einkunnir fyrir þættina eru birtar í formi raðeinkunna.

VR tekur ekki sæti á lista yfir Fyrirtæki ársins 2009 en birtir hér einkunnir félagsins. Heildareinkunn er 4,481 og einkunnir fyrir þættina sem hér segir: trúverðugleiki stjórnenda 4,608, launakjör 4,204, vinnuskilyrði 4,758, sveigjanleiki vinnu 4,186, sjálfstæði í starfi 4,614, ímynd 4,146, ánægja og stolt 4,703 og starfsandi 4,563.

Sigurvegarnir

Kraftvélar ehf. eru sigurvegarar í hópi stærri fyrirtækja með 4,519 í einkunn. Á síðasta ári var fyrirtækið í fjórða sæti stærri fyrirtækja með 4,377 í einkunn og hefur því hækkað mikið á milli ára. Allar einkunnir fyrirtækisins nema einkunn fyrir launakjör hækka, hæstu einkunnir fær fyrirtækið fyrir starfsanda og trúverðugleika stjórnenda.

Til að bera saman stöðu fyrirtækisins milli ára er gott að nota raðeinkunnir en þær er hægt að nálgast á heimasíðu VR www.vr.is Einkunn fyrir starfsanda hækkar mikið, miðað við raðtölur frá Kraftvélar 99 fyrir starfsanda í ár (þar sem 100 er hæsta einkunn) en fengu 70 í fyrra. Þessi þáttur tekur m.a. á samskiptum innan fyrirtækisins. Þá hækkar einkunn fyrir ímynd fyrirtækisins úr 73 í fyrra í 89 í ár og helst það í hendur við einkunn fyrir trúverðugleika stjórnenda, en raðeinkunn fyrir þann þátt er 97 þetta árið. Þátturinn ímynd fyrirtækis tekur á því hver afstaða viðskiptavina fyrirtækis er að mati starfsmanna en trúverðugleiki stjórnenda miðar við hvernig starfsmenn meta sína yfirmenn, bæði næsta yfirmann og stjórnendur fyrirtækisins almennt. Þá er einnig áhugavert að þátturinn sjálfstæði í starfi hækkar úr 54 í raðeinkunn í fyrra í 85 í ár.

Microsoft Ísland er ótvíræður sigurvegari í hópi minni fyrirtækja með 4,87 í einkunn samanborið við 4,723 í fyrra en þá var fyrirtækið í 6. sæti. Microsoft fær fullt hús stiga, eða 100 í raðeinkunn, fyrir sex af átta þáttum sem er frábær árangur. Þættirnir eru trúverðugleiki stjórnenda, (98 í raðeinkunn í fyrra), launakjör (98 í raðeinkunn fyrra), sveigjanleiki í vinnu (98 í raðeinkunn í fyrra), sjálfstæði í starfi (97 í raðeinkunn í fyrra), starfsandi (96 í raðeinkunn í fyrra) og ánægja og stolt en þetta er fyrsta árið sem birtar eru niðurstöður fyrir þessa tvo þætti saman en hann fjallar bæði um líðan starfsmanna í starfi sem og stolt þeirra, t.d. er spurt hvort viðkomandi gæti mælt með vinnustaðnum við vini sína.

Hástökkvararnir

Íslandspóstur og **Atlantsólía** eru hástökkvararnir í ár, Íslandspóstur í hópi stærri fyrirtækja en Atlantsólía í hópi minni fyrirtækja.

Íslandspóstur er með einkunnina 4,35 og 8.sætið á listanum í ár en var í 42. sæti með einkunnina 4,03 í fyrra. Sæti á lista segir þó ekki alla söguna því það eru alltaf töluverðar breytingar á fjölda fyrirtækja á milli ára, til að mynda eru nú 18 fleiri fyrirtæki á lista stærri fyrirtækja. Því er mikilvægt að skoða hvar fyrirtækið er statt miðað við önnur fyrirtæki og er þá miðað við raðeinkunn. Raðeinkunn byggir á heildarlista allra fyrirtækja, stærri og minni, og er hæsta einkunnin 100 og sú lægsta 1. Raðeinkunn hentar því mjög vel til að sýna samanburð fyrirtækja, bæði milli ára og innbyrðis á lista. Hafa ber í huga að þar sem fyrirtækin eru fleiri en 100 eru nokkur fyrirtæki með sömu einkunn. Lista fyrirtækja eftir raðeinkunn og samanburð á milli ára má sjá á www.vr.is.

Þegar litið er til heildareinkunnna er Íslandspóstur með raðeinkunnina 82 af 100 mögulegum. Þetta þýðir að 82% allra fyrirtækja sem tóku þátt í ár eru með sömu eða lægri heildareinkunn en Íslandspóstur og einungis 18% með hærri einkunn. Í fyrra var raðeinkunn Íslandspóst 46, þá voru 46% fyrirtækja með sömu eða lægri einkunn en Íslandspóstur en 54% með hærri einkunn. Fyrirtækið hækkar því töluvert á milli ára eða um 36 stig miðað við raðeinkunnirnar. Ef einkunnir fyrirtækisins fyrir einstaka þætti eru skoðaðar má sjá að mesta hækkinin er fyrir þættina launakjör og ímynd fyrirtækisins en einkunn fyrir þessa þætti hækka um meira en 100% á milli ára.

Atlantsólía er hástökkvarinn í hópi minni fyrirtækja og viðsnúningur fyrirtækisins mikill. Atlantsólía var í 191. sæti árið 2008 með 3,38 í einkunn en er núna í 68. sæti með 4,31 í einkunn. Ef litið er á raðeinkunnir má sjá að árið 2008 var heildarraðeinkunn fyrirtækisins 5, þ.e. einungis 5% fyrirtækja voru með lægri eða sömu einkunn og Atlantsólía en 95% með hærri einkunn. Í ár er raðeinkunn Atlantsólíu 77 og hækkar því um 72 stig á milli ára sem er næstmesta hækkin frá því að fyrst var farið að tiltaka sérstaklega hástökkvara í Fyrirtæki ársins árið 2001.

Allir þættir hækka mikið hjá Atlantsólíu á milli ára. Trúverðugleiki stjórnenda hefur aukist mikið, úr 5 í raðeinkunn árið 2008 í 88 í raðeinkunn í ár. Starfsandinn fékk einnig falleinkunn hjá starfsmönnum í fyrra eða 3 í raðeinkunn en í ár fær starfsandinn einkunnina 71. Hæsta einkunn fyrirtækisins er fyrir sveigjanleika í vinnu, 92 samanborið við 34 í fyrra.



1. SÆTI KRAFTVÉLAR

Einkunn: 4,519

Verksvið: Umboðsaðili fyrir Komatsu vinnuvélar á Íslandi, kraftvéla-leiga og kraftvélasala.

www.kraftvelar.is

2. SÆTI LOGOS

Einkunn: 4,486

Verksvið: Alhliða lögmannsþjónusta fyrir viðskiptalífið í Reykjavík, London og Kaupmannahöfn

www.logos.is

3. SÆTI ICEPHARMA

Einkunn: 4,480

Verksvið: Markaðssetning og sala á heilsutengdum vörum og íþróttavörum frá alþjóðlegum birgjum.

www.icepharma.is

FYRIRTÆKI Í 4. TIL 20. SÆTI [FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI]

MANNVIT, BETWARE Á ÍSLANDI, GRÓÐURVÖRUR, LÝSI, ÍSLANDSPÓSTUR, ÖSSUR, MARITECH, HÁSKÓLINN Í REYKJAVÍK, RAUÐI KROSS ÍSLANDS, CCP, DELOITTE, SPORBAUGUR, PRICEWATERHOUSECOOPERS, HUGURAX, SKÝRR, ISS ÍSLAND, VÁTRYGGINGARFÉLAG ÍSLANDS.



1. SÆTI MICROSOFT ÍSLANDI

Einkunn: 4,870

Verksvið: Sölu- og tæknaðstoð fyrir hugbúnaðarlausnir frá Microsoft.
www.microsoft.is

2. SÆTI VÉLFANG

Einkunn: 4,817

Verksvið: Sala og þjónusta véla og tækja fyrir landbúnað, vélaverktaka, golfvelli og sveitarfélög
www.velfang.is

3. SÆTI SÆMARK

Einkunn: 4,739

Verksvið: Annast kaup og sölu sjávarafurða og er einn stærsti fiskútflytjandi á Íslandi
www.saemark.is

FYRIRTÆKI Í 4. TIL 20. SÆTI [FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI]

ALSKIL, ARTASAN, BIRTINGAHÚSIÐ, GRÓCO, SENA, AUGLÝSINGAMIÐLUN, BÓKHALD OG UPPGJÖR, GOGOGIC, VSB VERKFRÆÐISTOFA, ÁRNASON FAKTOR, SPOR, KEMI, SPÖLUR, ÍSPAN, REYKJALUNDUR, FASTUS, SKJAL.

Einkunnir hækka og viðhorfið er jákvæðara

Það vekur athygli í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2009 að almennt hækka einkunnir. Það eru ekki bara fyrirtækin sem fá hærri einkunnir fyrir sína frammistöðu heldur gefa starfsmenn hærri einkunnir almennt fyrir spurningar sem snúa að líðan þeirra og samskiptum á vinnustaðnum. Einkunnir fyrir flesta lykilþætti hækka þannig. Þessi þróun kemur kannski á óvart í ljósi þess að aðstæður á vinnumarkaði nú eru afar erfiðar, atvinnuleysi eykst og óöryggi starfsmanna er víða mikið. En skýringarnar kunna að liggja í þessum nýju aðstæðum, niðurstöðurnar endurspeglar kannski breyttar væntingar, ný viðhorf, samkennd og aukinn skilning.

Lykilþættimír í könnun VR á Fyrirtæki ársins eru átta talsins, einum fleiri en í fyrra. Hér má sjá hvernig viðhorf til sjö af átta þessara lykilþátta hefur verið síðustu ár miðað við meðaltal allra svarenda bæði hjá stórum og smáum fyrirtækjum. Hæsta mögulega einkunn fyrir hvern þátt er fimm. Þróun fyrir áttunda þáttinn, ánægju og stolt, er ekki birt þar sem spurt er um þennan þátt í fyrsta skipti í ár en heildareinkunnin er þó birt. Á næstu síðu er sérstök umfjöllun um tvo lykilþætti, trúverðuleika stjórnenda og starfsanda.

Þættir*	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Heildareinkunn	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.9	3.9	4.0	4.1
Trúverðuleiki	3.5	3.5	3.7	3.7	3.8	3.8	3.8	4.0	4.1
Starfsandi	4.1	4.2	4.1	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	4.4
Launakjör	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.4	3.4
Vinnuskilyrði	3.8	3.8	3.8	3.7	3.9	3.8	3.9	3.9	4.1
Sveigjanleiki vinnu		3.7	3.6	3.6	3.6	3.5	3.6	3.9	3.9
Sjálftæði í starfi		4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.3	4.4
Ímynd fyrirtækis				4.1	4.2	4.1	4.1	4.2	4.1
Ánægja og stolt									4.2





Trúverðugleikinn meiri og starfsandinn betri

Niðurstöður könnunar VR á Fyrirtæki ársins 2009 sýna svo ekki verður um villst að almennt eru samskipti milli stjórnenda og starfsmanna betri og virðing virðist meiri manna í milli. Starfsandinn hefur allajafna verið góður í fyrirtækjunum í þessari könnun og er ekki breyting á því þetta árið. Þetta kann að koma mörgum á óvart í ljósi þeirrar erfiðu stöðu sem nú er á vinnumarkaði.

Lykilþættir í könnun VR á Fyrirtæki ársins 2009 eru átta talsins og er trúverðugleiki stjórnenda einn þeirra. Einkunn fyrir þennan þátt hefur hækkað jafnt og þétt, árið 2001 var meðaltal allra fyrirtækja 3,5, árið 2004 var það komið í 3,7 en er nú 4,1 (af fimm mögulegum). Átta af hverjum tíu svarendum gefa trúverðugleika stjórnenda fyrirtækja sinna góða einkunn á móti 65% árið 2004. Það ber að hafa í huga að spurningum um trúverðugleika stjórnenda var breytt eilítið frá því í fyrra en þær breytingar nægja þó ekki til að skýra hækkunina á milli 2008 og 2009.

Aukin virðing og meira hrós

Undir þennan þátt falla nokkrar spurningar um samskipti stjórnenda og annarra starfsmanna og má sjá þar umtalsverða breytingu á síðustu árum. Til dæmis segja 74% svarenda í ár að stjórnendur fyrirtækisins virði starfsfólkið mikils samanborið við 70% í fyrra og 64% árið 2004. Þá segjast 68% svarenda fá stuðning og hvatningu frá stjórnendum en í fyrra var þetta hlutfall 63% og 50% árið 2004. Þá má nefna að 65% svarenda segja að starfsfólki á vinnustaðnum sé hrósað standi það sig vel en þessu voru 55% svarenda sammála árið 2004.

Ný vandamál kalla á nýjar lausnir

„Jákvæðara mat starfsmanna á trúverðugleika stjórnenda kemur áreiðanlega mörgum nokkuð á óvart, þar sem stjórnendur standa frammi fyrir erfiðum aðstæðum og margir þeirra hafa þurft að taka erfiðar ákvarðanir á síðustu vikum,“ segir Tómas Bjarnason, forstöðumaður starfsmanna- og kjararannsóknna hjá Capacent. „En það er kannski einmitt þessi staða sem er kveikjan að breyttum viðhorfum. Stjórnendur hafa þurft að virkja þá krafta sem búa í starfsfólki, þeir hafa þurft að takast á við ný vandamál og leita nýrra lausna. Í sumum tilvikum hefur þessi staða því leyst úr læðingi jákvætt afl sem bjó í fyrirtækjunum, stjórnendum og starfsfólki. Í öðrum tilvikum hefur staðan kannski verið of erfið og ákvarðanirnar og breytingar of sársaukafullar til að hægt hafi verið að hvetja fólk til dáða, en hin almenna tilhneiging er jákvæð enn sem komið er.“

Starfsandinn góður

Starfsandinn hefur alltaf fengið háa einkunn í könnun VR á fyrirtæki ársins og er hið sama uppá teningnum þetta árið, að meðaltali er einkunn fyrirtækja fyrir starfsandann 4,4 og hefur hækkað úr 4,1 árið 2001. Í könnuninni í ár gefa 89% svarenda starfsandanum í sínu fyrirtæki góða einkunn samanborið við 86% árið 2004. Eldri starfsmenn gefa almennt hærri einkunn fyrir starfsanda en þeir sem yngri eru og hið sama á við um starfsaldur. Það vekur athygli að hæstu einkunn fyrir þennan þátt fá fyrirtæki í sérhæfðri þjónustu og fjármálageiranum og á það við um allar spurningarnar sem falla undir þennan þátt.

Það er ekkert sjálfsagt lengur!

Tómas bendir á að það sé þekkt að erfiðar ytri aðstæður eða ógn geti þjappað fólki saman, mögulega hafi það gerst í þessu tilviki. „Þegar allt gekk sinn vanagang tók fólk líka öllu og öllum sem sjálfsögðum hlut. Nú þegar starfsfólk stendur frammi fyrir gríðarlegum óleystum verkefnum stendur það saman. Ekkert er sjálfsagt lengur og fólk skynjar að til þess að komast út úr þeim erfiðu aðstæðum sem við erum í er nauðsynlegt að kraftar allra séu nýttir og allir leggjast á eitt. Í þessum aðstæðum leitar fólk eftir staðfestingu, stuðningi og hugmyndum. Það vill láta til sín taka, það vill aðstoða og það vill koma að gagni. Starfsfólk skynjar kraft hópsins í þessum aðstæðum. Á móti kemur svo að margir standa frammi fyrir mögulegri uppsögn, sumir hafa þurft að taka á sig launalækkun og margir hafa þurft að kveðja góða vinnufélaga. Þetta eru allt atriði sem líkleg eru til að hafa neikvæð áhrif á starfsandann. En hin almenna tilhneiging, samkvæmt þessum niðurstöðum, er að aðstæður hafi frekar þjappað fólki saman en hitt.“

Heildareinkunnin hækkar

Síðastliðin fimm ár hefur heildareinkunn fyrirtækja í könnun VR hækkað að meðaltali úr 3,8 árið 2004 í 4,1 í ár (fimm er hæsta einkunn). Mjög áhugaverð þróun kemur í ljós ef niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá þessum hefðbundna skala: Mjög gott, frekar gott, hvorki gott né slæmt, frekar slæmt og mjög slæmt. Árið 2004 gáfu 9% svarenda fyrirtækinu sínu einkunn sem samsvarar „Mjög gott“ en í ár er þetta hlutfall komið í 25%. Hér má sjá þessa þróun frá árinu 2004. Athugið: Þó hlutfallið sé 0% fyrir einhvern svarmöguleika þýðir það ekki að ekkert svar var á þann veg, fjöldinn náði ekki einu prósentustigi.

Þættir*	2009	2008	2007	2006	2005	2004
Mjög gott	25%	24%	17%	16%	11%	9%
Frekar gott	59%	55%	60%	60%	64%	63%
Hvorki gott né slæmt	14%	19%	21%	22%	24%	26%
Frekar slæmt	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Mjög slæmt	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Heildareinkunn (1-5)	4,1	4,0	3,9	3,9	3,8	3,8
----------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Ímynd fjármálafyrirtækja lækkar

Fyrirtæki í könnun VR fá að meðaltali lægri einkunn fyrir ímynd fyrirtækis í ár en þau gerðu í fyrra eða að meðaltali 4,1 samanborið við 4,2. Að stórum hluta má skýra það með breytingum á spurningunum sem falla undir þennan þátt, t.a.m. voru spurningar um stolt af fyrirtæki færðar undir nýjan þátt, Ánægja og stolt. Fyrirtæki í samgöngum og flutningum fá lægstu einkunn fyrir ímynd, 3,9 að meðaltali, en félagsamtök fá hæstu einkunn eða 4,4 að meðaltali. Fyrirtæki í fjármálaþjónustu og sérhæfðri þjónustu lækka mest á milli ára, fá 4,1 að meðaltali í einkunn fyrir ímynd en fengu 4,3 í einkunn í fyrra.

Sveigjanleikinn eykst enn

Íslensk fyrirtæki virðast í auknum mæli bjóða starfsmönnum sínum ásættanlegan sveigjanleika í vinnunni, um 89% svarenda í könnuninni sögðust ánægð með þann sveigjanleika sem þeir höfðu í starfi samanborið við 79% árið 2006. Einungis 3% lýstu yfir óánægju. Eins og fyrri ár kemur aukinn sveigjanleiki með aukinni menntun, meiri starfsaldri og hærri stöðu. Spurningar um sveigjanleika fjalla m.a. um hvernig starfsfólki tekst að samræma vinnu og einkalíf og er sömu þróun að sjá þar.

Launakjör – óbreytt viðhorf

Nákvæmlega helmingur svarenda í könnun VR telur launakjör sín góð og er það óbreytt viðhorf frá síðasta ári sem kemur nokkuð á óvart miðað við þær þrengingar sem nú ríkjá á vinnumarkaði. Karlar eru ánægðari en konur og starfsmenn minni fyrirtækja eru sáttari en starfsmenn stærri fyrirtækja.





Líðan starfsmanna almennt góð

Almennt virðist starfsmönnum líða bætilega, samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar, 89% sögðust sammála þeirri staðhæfingu að á heildina litið liði þeim vel í starfi. Tæplega 4% sögðust ósammála. Konum virðist líða betur en körlum og eftir því sem starfsmenn eru eldri í árum talið, því betur líður þeim. Það sama má segja um starfsaldur. Hærrí stjórnendum líður best, eða gefa allavega hæstu einkunn fyrir þessa spurningu. Fólk var einnig spurt hvort það væri ánægt í starfi á heildina litið og voru niðurstöður mjög sambærilegar við spurningar um líðanina, nema að ekki var marktækur munur milli kynja.

Meiri ánægja með vinnuskilyrði

Vinnuskilyrði er einn lykilþátta í könnun VR á Fyrirtæki ársins. Þessi þáttur nær yfir það umhverfi sem svarendur starfa í, s.s. vinnurýmið sjálft, loftræstingu, aðstöðu til að matast, tækjabúnað og aðgengi að bílastæðum. Einkunn fyrir vinnuskilyrði hækkar mest allra þátta á milli árána 2008 og 2009 en fyrir þann tíma var einkunnin nokkuð stöðug. Árið 2008 fékk þessi þáttur 3,9 í einkunn að meðaltali en 4,1 í ár.

Samanburður á almennum og opinberum vinnumarkaði

Í ár, fjórða árið í röð, voru sömu spurningar lagðar fyrir félagsmenn í VR og félagsmenn í SFR, stéttarfélagi í almannajónustu en könnun VR á Fyrirtæki ársins er nú jafnframt gerð á vegum SFR sem velur stofnun ársins. Niðurstöðurnar sýna að starfsmenn á almenna vinnumarkaðnum, VR, hafa jákvæðari sýn á vinnuumhverfi sitt en starfsmenn á opinberum vinnumarkaði, SFR.

Í fyrsta lagi eru heildareinkunnir fyrirtækja hærrí en stofnana og hafa verið síðustu ár. Munurinn í ár er þó minni en hann var í fyrra. Félagsmenn beggja stéttarféлага gefa þættinum launakjör lægstu einkunn þó að einkunn SFR sé mun lakari en VR eða 2,94 á móti 3,44. Sjálfstæði í starfi fær hæstu einkunn hjá báðum og er munurinn á einkunnum ekki mikill. Hér má sjá samanburð á einkunnum fyrir þættina. Athugið, hver þáttur vegur mismikið í heildareinkunninni.

Þættir	VR	SFR
Heildareinkunn	4,07	3,91
Sjálfstæði í starfi	4,32	4,29
Starfsandi	4,31	4,19
Ánægja og stolt	4,28	4,28
Ímynd fyrirtækis / stofnunar	4,18	3,89
Vinnuskilyrði	4,06	3,92
Trúverðugleiki stjórnenda	4,04	3,96
Sveigjanleiki vinnu	3,91	3,70
Launakjör	3,44	2,94



Algengt er að eftirfarandi atriði séu ekki virt:

Þau eru látin redda fyrir sig staðgengli á vaktina sína þegar þau hringja inn og tilkynna veikindi. Það er ekki þeirra hlutverk, þau eiga veikindarétt eins og aðrir.

Kaffítími á daginn og matartími á kvöldin sé ekki virtur.

Þeim eru greidd laun undir taxa.

Fái launin sín greidd seint og jafnvel í slumpum yfir mánuðinn.

Þau eru skikkuð til að vinna á rauðum dögum, jafnvel þó að ekki sé vinnuskylda hjá launþegum þá daga.

Þau fá svokallað jafnaðarkaup, en vinni mest á kvöldin og um helgar og eru því jafnvel undirborguð.

VR minnir á eftirfarandi atriði:

- Börn yngri en 13 ára mega ekki vinna langan vinnutíma á hverjum degi og aðeins mjög létt störf, svo sem við menningu, listir og íþróttaviðburði.
- 13-14 ára unglingar mega vinna létt og hættulaus störf svo sem þjónustustörf.
Skv. reglugerð nr. 426/1999 mega 13 – 14 ára einungis vinna létt störf í verslunum og sérstaklega er tekið fram að afgreiðsla á kassa sé ekki heimil.

Of oft brotið á ungu kynslóðinni

Réttindi barna og unglunga á vinnumarkaði

VR hefur í allmörg ár farið í flesta grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu með fræðslu um réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Krakkarnir eru áhugasamir og spyrja margs enda vinna margir með skólanum, gjarnan á vöktum. Það sem vekur hins vegar athygli er hvað þau hafa um reynslu sína að segja af vinnumarkaðinum. Það virðist því miður alltof algengt að brotið sé á þeim og rétt að áréttu að foreldrar fylgist vel með og hafi samband við félagið ef spurningar vakna.

• 15-17 ára unglingar mega vinna flest störf nema þau sem teljast hættuleg eða líkamlega mjög erfið. Þeir mega þó ekki vinna með hættuleg efni eða vélar.

• Öll vinna barna og unglunga undir 18 ára aldri skal fara fram undir eftirliti einstaklings sem er orðinn 18 ára.

Nánari upplýsingar er að finna í Reglugerð um vinnu barna og unglunga og Kjarasamningi VR sem hægt að nálgast á www.vr.is. Einnig er hægt að hringja í þjónustuver VR í síma 510 1700.

Vinnutími barna og unglunga

	Börn 13–14 ára	Börn 15 ára í skyldunámi	Unglingar 15–17 ára
Á starfstíma skóla	2 klst. á dag, 12 klst. á viku	2 klst. á dag, 12 klst. á viku	8 klst. á dag, 40 á viku
Utan starfstíma skóla	7 klst. á dag 35 klst. á viku	8 klst. á dag, 40 á viku	8 klst. á dag, 40 á viku
Vinna bönnuð	kl. 20-6	kl. 20-6	kl. 22-6
Hvíld	14 klst. á sólarhring 2 dagar á viku	14 klst. á sólarhring 2 dagar á viku	12 klst. á sólarhring 2 dagar á viku

FÉLAGSMÁL

Nýjar siðareglur VR

Siðareglur VR og reglur um setu í nefndum og stjórnunum á vegum VR

Á félagsfundum VR í nóvember á síðasta ári voru lagðar fram tillögur sem lúta annars vegar að því að móta siðareglur fyrir VR og hins vegar að setu í stjórnunum félaga og fyrirtækja sem VR hefur aðkomu að. Auglýst var á netinu eftir áhugasömum félagsmönnum til að taka þátt í starfinu og skráðu sig þrjátíu og sex félagsmenn. Í kjölfar þess var stofnaður málefnaþingur til að vinna að þessum tillögum og er hann nú við það að ljúka störfum. Það var Rannveig Sigurðardóttir, fyrrum stjórnarmaður í VR, sem stjórnaði vinnu hópanna. Mótaðar hafa verið siðareglur og verklagsreglur vegna setu í nefndum og stjórnunum á vegum VR og eru þær birtar hér með. Rétt er að geta þess að reglur þessar hafa ekki verið samþykktar í stjórn félagsins og er því enn um drög að ræða. Einnig má sjá þær á www.vr.is auk greinargerða sem fylgja en eru ekki birtar hér. Þar verður einnig birtur listi yfir þær nefndir og stjórnir sem um er að ræða.

Siðareglur (Drög)

Fulltrúar VR í stjórnunum og nefndum

1. gr. Virðing

Við sinnum störfum okkar með hagsmuni félagsmanna VR að leiðarljósi og stöndum vörð um heiður félagsins.

2. gr. Fordæmi

Við heitum því að stuðla að framgangi þessara reglna og styðja við þær með því að ganga á undan með góðu fordæmi.

3. gr. Heiðarleiki

Við gegnum störfum okkar af trúmennsku og heiðarleika. Við greinum frá öllum persónulegum hagsmunum sem geta haft óeðlileg áhrif á störf okkar í þágu félagsins.

4. gr. Ábyrgð

Við vinnum störf okkar af samviskusemi og erum ávallt reiðubúin að axla ábyrgð á verkum okkar. Ef við sætum opinberri rannsókn sem skaðað geta hagsmuni félagsins munum við víkja þar til málið er til lykta leitt.

5. gr. Gagnsæi

Við höldum í heiðri grundvallarreglur góðrar stjórn-sýslu í störfum okkar. Við eigum ætíð að geta rökstutt

ákvörðanir okkar og látið lögmæt og málefnaleg sjónarmið ráða för.

6. gr. Hlutlægni

Við gætum þess að sýna hlutlægni og tökum ákvörðanir á grundvelli verðleika, þ.m.t. þegar við komum opinberlega fram, gerum samninga eða tökum afstöðu til einstakra mála. Við látum skyldleika, vensl, vinskap eða eigin hagsmuni aldrei ráða ákvörðun okkar í störfum fyrir VR.

7. gr. Réttlæti

Við höfum jafnrétti að leiðarljósi og vinnum gegn fordómum og mismunun, t.d. vegna kyns, þjóðernis, trúarbragða, aldurs, kynferðis, skoðana, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis eða stöðu að öðru leyti.

Verklagsreglur vegna setu í nefndum og stjórnunum á vegum VR (Drög)

- VR félagar sem eru fullgildir félagar skulu hafa jafna möguleika til setu í nefndum og stjórnunum sem VR tilnefnir fulltrúa í.
- VR skal kynna allar nefndir á vefsíðu sinni þar sem félagar geta kynnt sér starfsemi nefndanna.
- VR félagar geta gefið kost á sér í þær nefndir sem þeir hafa þekkingu eða áhuga á.
- VR skal gæta jafnræðis og dreifa nefndarsetu á félagi.
- VR stjórn skal skipa stjórnarmenn/félagsmenn í stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna, Landsamband Íslenskra Verzlunarmanna, miðstjórn Alþýðusambands Íslands og fastanefndir VR þ.e. sjúkrasjóðs- og orlofsnefnd.
- VR félagar sem gegna nefndarstarfi á vegum félagsins eru ábyrgir fyrir skilum á fundargerð til félagsins eftir hvern nefndarfund.
- VR nefndarmaður ætti alla jafnan ekki að sitja lengur en 8 ár samfellt í sömu nefnd.
- VR valnefnd skal skipuð árlega í kjölfar aðalfundar VR. Valnefnd er skipuð einum starfsmanni á skrifstofu VR, einum trúnaðarráðsmanni, einum almennum félagsmanni og tveimur stjórnarmönnum



Móðurhlutverkið í sex orðum

Áður höfum við skorað á fólk að gera lífi sínu skil í sex orðum. Nú er hinsvegar spurt um móðurhlutverkið og skoruðum við á nokkrar valinkunnar konur til að svara eftirfarandi spurningu:

Geturðu sagt frá reynslu þinni af móðurhlutverkinu í aðeins sex orðum?

Konurnar fengu tvær setningar sem dæmi um svör: „Margir hvolpar hefðu verið miklu auðveldari“ og „Þrjú ár, þrjú börn, svo þreytt.“ Fæstar þurftu að hugsa sig lengi um en svöruðu að bragði. Hér á eftir fer afraksturinn.



Eins og móðurkartafla með uppskeru sína.

Elín Ebba Ásmundsdóttir iðjubjálfi og dósent við HA

Kraftaverk sem færir manni ómælda ánægju.

Ingrid Kuhlmann ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun

Gleðigjafar, núíð, þolinmæði, bros, knús, hamingja.

Alda Sigurðardóttir aðstoðarmaður rektors HR

Móðurhlutverkið er aðalhlutverkið. Spunnið á staðnum.

Gerður Kristný rithöfundur

Ertu yndið mitt? hvíslaði hún blíðlega.

Þóra Másdóttir talmeinafræðingur

Það besta sem hefur hent mig.

Unnur Jökulsdóttir rithöfundur

Barn = blíða, ást, rómantík, náttúra.

Sigríður Arnardóttir ráðgjafi, www.sirry.is

Mikil verðmætasköpun og laun ekki talin í krónum.

Ásta Rut Jónasdóttir verkefnastjóri hjá Actavis

Ást, lífsfylling, hamingja, auður, þolinmæði, óeigingirni.

Ólöf Rún Skúladóttir fréttamaður

Hversdagslegt ævintýri, ævintýralegur hversdagur, alla daga.

Oddný Sturludóttir borgarfulltrúi



TEXTI INGRID KUHLMAN

Uppsögn starfsmanna

Uppsögn er atburður sem alltaf er erfiður, sérstaklega fyrir þann sem verið er að segja upp en einnig þann sem er í því hlutverki að segja upp. Mikilvægt er að vanda til verka því þetta er ekki viðtal til að gera mistök í. Uppsögn flokkast undir það sem kallast að færa fólki slæm tíðindi. Búast má við viðbrögðum og eitt aðaleinkenni slæmra tíðinda eins og uppsagnartíðinda er að þau kalla fram sterkar tilfinningar sem langan tíma getur tekið að sætta sig við. Þó að starfsmaður hafi vitað að uppsögn er yfirvofandi koma tíðindin alltaf jafn mikið á óvart. Við uppsögn missir starfsmaðurinn ekki

aðeins laun sín og framtíðarvonir hjá fyrirtækinu heldur einnig samskipti við starfsfélagana.

Uppbygging uppsagnarviðtalsins

Uppbygging uppsagnarviðtals fer fram í fjórum skrefum:

1. Undirbúningur. Mikilvægt er fyrir þann sem færir tíðindin að hafa skilaboðin hnitmiðuð og skýr og vera með röksemdirnar á hreinu. Stað- og tímasetning viðtalsins skipta miklu máli. Þannig er mikilvægt að færa fólki ekki tíðindin á stað þar sem aðrir geta horft á.

Einnig að sá sem sagt er upp geti komist í burtu án þess að þurfa að mæta samstarfsmönnum sínum. Mikilvægt fyrir undirbúninginn er að setja sig í spor þess sem fær uppsagnartíðindin.

2. Slæmu tíðindin færð. Eftir stuttan inngang er gott að koma sér afdráttarlaust að efninu og segja að því miður hafir þú slæm tíðindi að færa. Stundum getur reynst nauðsynlegt að endurtaka skilaboðin nokkrum sinnum svo þau komist örugglega til skila.

3. Meðhöndlun tilfinningaviðbragða. Meðhöndlun tilfinninganna fer eftir því á hvaða stigi viðtakandinn er. Stigin sem viðtakandi tíðindanna fer í gegnum eru afneitun, reiði, sorg og samþykki. Í afneitunarfasanum getur verið gagnlegt að endurtaka tíðindin, sýna áhuga og skilning og beita virkri hlustun. Á þessu stigi ber að varast að koma með mótrök eða láta leiðast út í kappræður. Ef viðtakandinn sýnir reiði er mikilvægt að leyfa honum að tala og melta tíðindin. Gott er að sýna skilning og forðast að bregðast við með reiði á móti. Ef viðtakandinn sýnir sorgarviðbrögð er mikilvægt að setja sig í spor hans, sýna skilning og ræða tilfinningarnar sem koma upp eða gefa færi á því að segja ekki neitt. Gott er að geta boðið fólki vatnsglas og eitthvað til að þerra hugsanleg tár.

4. Leitin að lausn. Þegar viðtakanda hefur runnið reiðin er hægt að skoða hvaða lausnir eða möguleikar eru í stöðunni og hjálpa viðtakandanum við að finna eigin lausn.

Algeng mistök

Algeng mistök í uppsagnarviðtali eru að fresta skilaboðunum, að afneita ábyrgð, að fegra tíðindin, „hengdu sjálfan þig“ aðferðin og að fylla upp í þögnina.

Að fresta skilaboðunum

Algeng mistök eru að bíða of lengi með að flytja tíðindin. Boðið er upp á kaffi og spjallað dagóða stund um daginn og veginn áður en tíðindin eru flutt. Afleiðingin er að spennan eykst hjá viðtakandanum og tilfinningar hans magnast upp. Hann fer að gruna að ekki sé allt með felldu. Því lengri tíma sem það tekur að koma slæmu tíðindunum að því erfiðara verður það fyrir þann sem flytur þau.

Mikilvægt er því að koma sér afdráttarlaust að efninu og segja starfsmanninum eins fljótt og hægt er – helst innan tveggja mínútna eftir að viðtalið er hafið – að honum verði sagt upp.

Að afneita ábyrgð

Í mörgum tilfellum upplifir sá sem flytur tíðindin uppsagnarviðtalið sem eitthvað sem honum var skipað að gera en styður ekki. Freistandi er fyrir hann

að gefa þessar tilfinningar til kynna í viðtalinu, t.d. með því að segja að hann sé nú sjálfur eiginlega ekki sammála þessari ákvörðun. Flytjandi tíðindanna leggur þannig meiri áherslu á eigin tilfinningar en tilfinningar starfsmannsins, sem hefur þau áhrif að tilfinningaviðbrögð starfsmannsins verða enn sterkari.

Að fegra tíðindin

Stundum reynir flytjandi tíðindanna að fegra tíðindin í þeirri von að viðtakandinn taki þeim betur, t.d. með því að segja: „Þér stendur til boða að fá ráðgjöf hjá ráðningarstofu“ eða „Þú verður búinn að fá aðra vinnu innan skamms, þú ert svo klár.“ Flytjandi tíðindanna hefur hugsanlega rétt fyrir sér en á þessum tímupunkti hafa orð hans aðeins öfug áhrif. Viðtakandinn mun túlka þau þannig að gert sé lítið úr tilfinningum hans.

“Hengdu sjálfan þig“ aðferðin

Það kallast að „hengja sjálfan sig“ þegar slæmu tíðindin eru aðeins gefin í skyn en ekki flutt beint og opinskátt. Viðtakandinn er látinn komast að tíðindunum sjálfur. Dæmi um það er þegar atvinnurekandi segir að atvinnuástandið hafi eins og allir vita verið erfitt og nauðsynlegt að skera niður fituna í mörgum starfsgreinum. Viðtakandann fer að gruna að það sé verið að segja honum upp. Sá sem flytur tíðindin færir þau ekki beint heldur lætur starfsmanninn giska á þau. Þessa aðferð ber að varast í uppsagnarviðtali. Mikilvægt er einnig að skilaboðin séu mjög skýr þannig að það fari ekki milli mála að verið er að segja starfsmanninum upp.

Að fylla upp í þögnina

Algeng viðbrögð hjá þeim sem flytur tíðindin er að fylla upp í þögnina vegna kvíða fyrir mögulegum viðbrögðum viðtakandans. Tilfinningar viðtakandans eru talaðar í kaf, sem leiðir aðeins til þess að þær magnast upp.

Virðuleg brottför

Tilfinningar gegna lykilhlutverki í viðtalinu og ekkert viðtal er eins. Hæfni þess sem flytur tíðindin gerir úrslitin og mikilvægi góðs undirbúnings fyrir uppsagnarviðtal má því ekki vanmeta. Miklu máli skiptir að sjá til þess að brottför viðkomandi starfsmanns sé virðuleg og því ríður á að vanda sig. Þetta gildir sérstaklega í aðstæðum þar sem starfsmanni er ekki sagt upp vegna afbrota eða vanhæfi í starfi. Slíkur starfsmaður á skilið að fá virðulega brottför, þannig að aðilar geti kvaðst með virðingu og án þess að hafa horn í síðu hvors annars.

Greinarhöfundur er stjórnendapjálfi og framkvæmdastjóri Þekkingarmiðlunar, ingrid@thekkingarmidlun.is

Algeng mistök eru að bíða of lengi með að flytja tíðindin. Boðið er upp á kaffi og spjallað dagóða stund um daginn og veginn áður en tíðindin eru flutt. Afleiðingin er að spennan eykst hjá viðtakandanum og tilfinningar hans magnast upp. Hann fer að gruna að ekki sé allt með felldu.

INNLIT

Litið inn hjá Blómavali

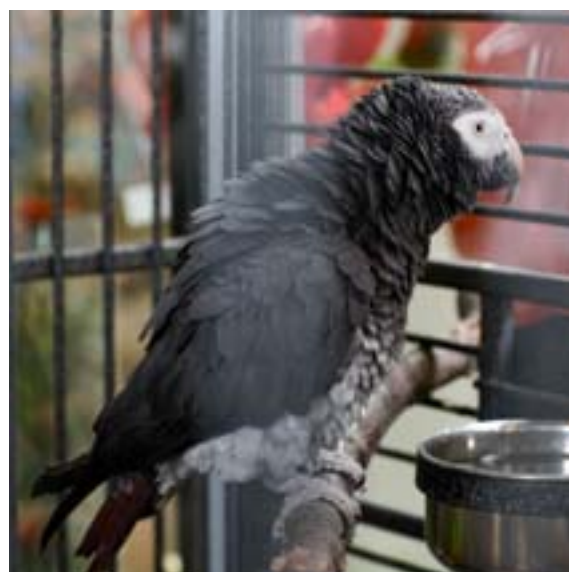
Við hjá VR blaðinu kíktum í heimsókn í Blómavali í Súðarvogi síðasta vetrardag. Þar var allt á fullu við að undurbúa komu sumarsins og segja má að verslunin hafi verið í fullum blóma og allt klárt til að taka á móti sumrinu þó kaldir norðan vindar blási yfir Esjuna.



Fríða Björk Gunnarsdóttir og Lára Jónsdóttir



Erna Sigurðardóttir og Olga Dís Sævarsdóttir



Jakob "African Gray" ... starfsmaður Blómavals síðan 1993



Ásdís Ragnarsdóttir



Hrefna Óskarsdóttir

Hvað gerir VR fyrir þig?

Réttindi

VR gerir kjarasamninga sem tryggja grunnréttindi.

VR veitir lögfræðipjónustu og aðstoð við gerð ráðningarsamninga, útreikning launa, innheimtu launakrafna, túlkun kjarasamninga o.fl.

VR gerir árlega kannanir á launum og aðbúnaði á vinnustöðum.

VR stendur fyrir auglýsingaherferðum til að tryggja mannréttindi á vinnumarkaði.

VR veitir styrki til náms.

VR býður orlofshús og tjaldvagna til leigu.

Öryggi

VR stuðlar að afkomuöryggi vegna sjúkdóma og slysa

VR greiðir sjúkra- og slysadagpeninga, 80% af launum í allt að níu mánuði.

VR greiðir dagpeninga vegna veikinda barna, 80% af launum í allt að níu mánuði.

VR greiðir slysa-, dánar- og örorkubætur vegna barna að 16 ára aldri.

VR greiðir örorkubætur vegna slyss í frítíma, allt að rúmlega 17 milljónum króna.

VR greiðir dánarbætur.

Varasjóður

Þú getur nýtt VR varasjóð

Til endurmenntunar eða námsorlofs.

Til forvarna eða endurhæfingar.

Til orlofs, s.s. til ferðalaga eða í orlofshús VR.

Til að kaupa líf-, slysa- eða sjúkdómatryggingar.

Til að mæta stærri áföllum í lífinu, s.s. atvinnuleysi eða heilsubrestí.

Til að auðvelda starfslok.



FRÆÐSLA

Verzlunarnám

Fjarnám fyrir stjórnendur og eigendur verslunar- og þjónustufyrirtækja.

Margir sem starfa við verslun og þjónustu gætu styrkt stöðu sína verulega á vinnumarkaði fengju þeir viðurkenningu á þekkingu sinni og færni. Tækifæri til virkrar faglegrar símenntunar á þessu sviði hafa verið takmörkuð fram að þessu. Haustið 2007 fékk Verzlunarskólinn styrk frá Leonado da Vinci starfsmenntaáætlunar Evrópusambandsins að vinna að yfirfærsluverkefni og hefur verið unnið að verkefninu Retail Management for Adults in Lifelong Learning (RetAIL) sem miðar að því að mæta þessari þörf með því að skapa sveigjanlegt námsframboð sem einstaklingurinn getur lagað að sínum þörfum.

Verzlunarskóli Íslands stýrir verkinu en auk hans standa að því Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, The North Highland College í Thurso í Skotlandi og TAMK-háskólinn í Tampere í Finnlandi. Námsefni á sviði verslunar- og þjónustu byggist m. a. á efni sem þær stofnanirnar sem standa að verkefninu nota nú þegar. Það verður þróað og aðlagð svo það henti til kennslu fullorðinna í fjarnámi. Námsefninu hefur verið skipt í níu sjálfstæða áfanga og efni þeirra skilgreint út frá þörfum hvers þátttökulands fyrir sig. Áfangarnir eru: Innkaup og sala, hagfræði, fjármál, upplýsingatækni, vinnuréttur,

stjórnun 1 og 2, markaðsfræði og sölutækni. Taka má hvern áfanga sérstaklega en saman mynda þeir heildstæða námsbraut. Kjósi nemendur verður hægt að ljúka námsbrautinni á tveimur árum samhliða starfi.

Gert er ráð fyrir því að væntanlegir nemendur séu fullorðið fólk sem starfað hefur við verslun og þjónustu um nokkurt skeið. Námið krefst sjálfstæðis í vinnubrögðum en einnig er gert ráð fyrir samvinnu nema. Um fjarnám er að ræða og lögð er áhersla á að hafa námsumhverfið sveigjanlegt svo það geti mætt kröfum nemendanna. Ávinningur af að ljúka náminu er margvíslegur. Þátttakendur styrkja sig í starfi, en læra einnig að líta starf sitt öðrum augum og sjá ný tækifæri. Þetta skilar sér í aukinni starfsánægju sem birtist í ánægðari viðskiptavinum. Nemendur öðlast innsýn í þær kröfur sem gerðar eru til þeirra sem starfa við verslun- og þjónustu í Evrópu og verða þannig hæfari til að sækja um störf á alþjóðlegum markaði.

Námið verður í boði hér á landi frá 1. janúar 2010.

Frekari upplýsingar er að finna á vefslóðinni www.leoretail.com



ORLOF

Orlof og orlofsréttur

Fjöldi orlofsdaga og orlofsprósenta

Í nýgerðum kjarasamningum VR við Samtök atvinnulífsins (SA) og Félag íslenskra stórkaupmanna (FÍS) árið 2008 var samið um aukin réttindi félagsmanna við orlofstöku. Þessi samningsákvæði eru samhljóða og því gildir sami réttur varðandi lengd orlofs í báðum samningum.

Lágmarks orlof skal vera 24 virkir dagar fyrir hvern launþega. Það þýðir að tveir orlofsdagar ávinnast fyrir hvern mánuð á orlofsárinu.

Eftir 5 ára starf í starfsgrein öðlast launþegi 25 virka daga í orlof.

Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 27 virka daga í orlof sumarið 2009.

Eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki öðlast launþegi 30 virka daga orlof sumarið 2009.

Starfsmaður sem öðlast hefur 30 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda, fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Orlofsprósentur eru eftirfarandi

24 dagar =	10,17%
25 dagar =	10,64%
26 dagar =	11,11%
27 dagar =	11,59%
28 dagar =	12,07%
29 dagar =	12,55%
30 dagar =	13,04%

Til orlofsdaga teljast aðeins virkir dagar. Á orlofstímanum frá 2. maí - 15. september ár hvert eiga starfsmenn rétt á 24 daga orlofi, jafnvel þó þeir eigi ekki rétt til orlofslauna allan þann tíma hjá vinnuveitanda.

Lækkun á starfshlutfalli

Á síðustu mánuðum hefur verið nokkuð um það að launþegar hafa tekið á sig lækkun á starfshlutfalli vegna ástandsins á vinnumarkaði. Vegna þessa hafa skipast margar spurningar hjá aðilum vegna orlofsins í sumar. Orlof er alltaf hlutfallslegt, sem þýðir að starfsmenn fá orlof í hlutfalli við vinnuframlag sitt á tímabilinu frá 1. maí - 30. apríl.

Ef starfsmaður sem á 24 daga orlofsrétt, hefur verið í 100% starfi frá 1. maí 2008 - 31. október 2008 og síðan farið í 80% starf frá 1. nóvember 2008 og vinnur þannig til 30. apríl 2009, þá er orlofsdagafjöldi hans áfram 24 dagar þó hann hafi lækkað í starfshlutfalli en hann fær 12 daga á 100% launum og 12 daga á 80% launum í orlofinu sínu. Breytingin á orlofi starfsmannsins er því á greiðslum hans í orlofi en lengd orlofsins í dögum talið breytist ekki.

Orlofstaka utan tímabils

Ef starfsmaður fer í orlof eftir 15. september að ósk atvinnurekanda, skal hann fá 25% lengingu á þann hluta orlofsins sem út af stendur. Þetta þýðir að fyrir hverja fjóra daga sem teknir eru eftir þann tíma, bætist fimmti dagurinn við. Ef starfsmaður óskar hins vegar sjálfur eftir orlofi síðar en 15. september lengist orlof hans ekki.

Hvenær ber að greiða orlofslaun?

Orlofslaun ber að greiða þegar launþegi fer í orlof. Einnig er mögulegt að samningur hafi verið gerður um vörslu orlofslauna við tiltekinn banka eða sparisjóð, en þá er orlofsfé laust eigi síðar en 15. maí ár hvert. Þegar starfsmaður hættir störfum hjá vinnuveitanda ber að greiða út áunnið orlof, skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

Ákvörðun orlofstöku

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Endanleg ákvörðun um orlofstöku er því í höndum vinnuveitanda. Atvinnurekandi skal eins fjótt og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

Lokun fyrirtækis vegna orlofs starfsmanna

Vinnuveitanda er heimilt að loka fyrirtæki á meðan á orlofi starfsmanna stendur, ef hann tilkynnir

starfsmönnum það með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem ekki hafa áunnið sér fullan orlofsrétt, geta ekki krafist launa allan þann tíma. Aftur á móti geta þeir starfsmenn sem þegar hafa tekið orlof sitt á tímabilinu, átt rétt til launa þann tíma sem lokað er.

Veikindi í orlofi

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi þá alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni og veikindin standa samfellt lengur en 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins, Bandaríkjanna, Kanada og Sviss, auk þess að leiða til sjúkrahúsvistar (hjá FÍS þurfa veikindi erlendis að leiða til sjúkrahúsvistar eða heimflutnings), á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

Orlof og uppsagnarfrestur

Vinnuveitandi getur ekki einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Uppsagnarfrestur á að nýtast starfsmanni óskertur við að leita sér nýrrar vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inn í uppsagnarfrest starfsmannsins myndi umsaminn uppsagnarfrestur ekki nýtast starfsmanninum eins og til er ætlast. Orlof getur því ekki fallið inn í uppsagnarfrest, hvort sem tekin hefur verið ákvörðun um orlof fyrir uppsögn eða ekki, nema með samþykki bæði launþega og vinnuveitanda og er gott ef slíkt væri skriflegt.

Framsal orlofs á milli ára

Skv. 13. grein orlofslaga er framsal á orlofi og orlofslaunum óheimilt á milli ára. Þetta þýðir að launþegi þarf að fullnýta orlofsrétt sinn áður en nýtt orlofsár hefst. Það er í raun sameiginleg ábyrgð vinnuveitanda og launþega að sjá til þess að orlof sé nýtt innan tilskyldra tímamarka. Með samkomulagi á milli vinnuveitanda og launþega er þó hægt að flytja orlofsréttindi á milli ára.

Vanskil atvinnurekanda á orlofi

Ef starfsmenn hafa ekki fengið greitt út orlof sitt frá vinnuveitanda á réttum tíma er hægt að leita til skrifstofu VR og óskað aðstoðar félagsins við innheimtu á kröfunni.

Nánari upplýsingar um orlofstöku og orlofslög er hægt að nálgast hjá starfsfólki á kjarasviði VR.

Orlofstímabilið er frá 2. maí - 15. september ár hvert. Í lögum um orlof segir að atvinnurekandi skuli í samráði við launþegann ákveða orlofstöku hans. Atvinnurekandi skal verða við óskum launþegans um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar.



MATUR

Reykt ýsa með Mirin sósu

Reykt bragð með sætri sósu fyrir fjóra

Reyktur fiskur er afbragðsmatur og ekki er amalegt að fá leiðsögn matreiðslumeistarans Carls J. Johansen í Veislusetrinu, eða Kalla kokks, sem hefur verið okkur innan handar um uppskriftir að undanfögnu. Hér gefur hann lesendum VR blaðsins uppskrift af gómsætum rétti þar sem uppistaðan er reykt íslensk ýsa með Mirin sósu, en Mirin er sætt, japanskt hrísgrjónavín (sake), sem er notað töluvert í japanskri matargerð á svipaðan hátt og sojasósa, en ekki haft til drykkjar.

Mirin sósa

1,5 dl. Mirin

1 dl. Sake hrísgrjónavín (eða mysa)

2 dl. Miso súpuþykkir (paste)

1-1,5 dl Strásykur, eftir smekk

Mirin og Sake er soðið í potti í u.þ.b. 30 sek, svo að vínandinn gufi upp. Hitinn er lækkaður og Miso súpuþykkir er leystur upp í vökvanum. Þá er hitinn hækkaður og strásykurinn hrærður saman við. Passa

þarf að hann brenni ekki við. Þegar sykurinn er uppleystur er potturinn tekinn af hellunni og látinn bíða við stofuhita.

Reykt ýsa með Mirin sósu

4 flök reykt ýsa u.þ.b. 200 gr hvert

3 dl Mirin sósa (800 gr)

Reykta ýsan er sett í Mirin sósunu til marineringar í 1 – 3 daga í kæli. Forhitið grillið í ofninum. Strjúkið mestu sósunu af fiskinum, en ekki alla. Setjið svo fiskinn undir grillið þar til hann verður dökkbrúnn. Fiskurinn er mjög góður svona, en einnig má gegnumsteikja hann í ofni í 5 – 10 mínútur við 200°C hita.

Berið fram með hrísgrjónum, grænmeti og restinni af Mirin sósunni. Verði ykkur að góðu.



Merkið sem allir eru að tala um

Fyrirmyndarfyrirtæki ársins 2009

Rúmlega **10.000 starfsmenn** tóku þátt í stærstu vinnumarkaðskönnun landsins og hlutu alls 40 fyrirtæki nafnbótina **Fyrirmyndarfyrirtæki ársins 2009**.

Fyrirtæki af öllum stærðum og gerðum mældust afar vel og óskum við þeim innilega til hamingju. Kynntu þér niðurstöðurnar í heild á www.vr.is.

Stærri fyrirmyndarfyrirtæki:

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| 1. Kraftvélur ehf. | 11. Háskólinn í Reykjavík |
| 2. Logos sf. | 12. Rauði kross Íslands |
| 3. Icepharma | 13. CCP |
| 4. Mannvit | 14. Deloitte hf. |
| 5. Betware á Íslandi | 15. Sporbaugur |
| 6. Gróðurvörur ehf. | 16. PricewaterhouseCoopers ehf. |
| 7. Lýsi hf. | 17. HugurAx |
| 8. Íslandspóstur hf. | 18. Skýrr |
| 9. Össur hf. | 19. ISS Ísland ehf. |
| 10. Maritech ehf. | 20. Vátryggingafélag Íslands hf. |

Minni fyrirmyndarfyrirtæki:

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| 1. Microsoft Íslandi | 11. Gogogic ehf. |
| 2. Vélfang ehf. | 12. VSB verkfræðistofa |
| 3. Sæmark | 13. Árnason Faktor ehf |
| 4. Alskil hf. | 14. Spor ehf. |
| 5. Artasan | 15. Kemi ehf. |
| 6. Birtingahúsið | 16. Spölur ehf. |
| 7. Gróco ehf. | 17. Íspan ehf. |
| 8. Sensa | 18. Reykjalundur – plastiðnaður ehf |
| 9. Auglýsingamiðlun ehf. | 19. Fastus ehf |
| 10. Bókhald og uppgjör | 20. Skjal |