



---

**05**  
SPENNANDI MÖGU-  
LEIKAR Í SUMAR

---

---

**06**  
STUÐ OG STEMNING  
1. MAÍ 2016

---

---

**11**  
FJÖLBREYTNÍ ER GÓÐ  
FYRIR ALLA

---

---

**17**  
ALLT UM FYRIRTÆKI  
ÁRSINS 2016

---



17

**FYRIRTÆKI ÁRSINS 2016**

**17**  
Fyrirtæki ársins 2016

**18**  
Stór fyrirtæki

**20**  
Meðalstór fyrirtæki

**22**  
Lítil fyrirtæki

**24**  
Sigurvegarar 2016

**25**  
Hástökkvarar 2016

**26**  
Jafnréttið í hávegum haft

**27**  
Lykilþættirnir níu

**27**  
Fyrirmyndarfyrirtæki 2016

**28**  
Allir geta verið með

**FJÖLBREYTNÍ**

**11**  
Fjölbreytni er góð fyrir alla

**12**  
Nýtum betur margbreytileikann

**14**  
Fjölbreytileiki á vinnustað

**15**  
Of há kennitala

**16**  
Samsetning hópsins ræðst af því hverjir sækja um

**FÉLAGSMÁL**

**03**  
Leiðari

**04**  
Stuttar fréttir

**06**  
Stuð og stemning 1. maí

**08**  
Samstaða - sókn til nýrra sigra

**10**  
Orlof og orlofsréttur

**29**  
Stjórn VR 2016 -2018

**30**  
Aðalfundur VR 2016

**32**  
Diplomanámið á Bifröst hefur gefið mér mikið

**35**  
Fulltrúar VR í stjórn Lífeyrissjóðs Verzlunarm.



06



11



Forsíðumynd

1. maí 2016

Ljósmynd: Birgir Ísleifur Gunnarsson

**VR BLAÐIÐ**

2. tbl. 38. árgangur maí 2016

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

**Ábyrgðarmaður**

Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður

**Ritstjóri**

Unnur Guðríður Indriðadóttir

**Ritstjórn**

Árni Leósson  
Elías Magnússon  
Ólafía B. Rafnsdóttir  
Steinunn Böðvarsdóttir  
Unnur Guðríður Indriðadóttir

**Umbrot og útlit**

Tómas Bolli Hafþórsson

**Ljósmyndir**

Birgir Ísleifur og Guðmundur Þór

**Prentun**

Oddi

**Upplag**

25.700

**Stjórn VR**

Ólafía Björk Rafnsdóttir formaður  
Bjarni Þór Sigurðsson varaformaður  
Benóný Valur Jakobsson ritari  
Birgir Már Guðmundsson  
Dóra Magnúsdóttir  
Guðrún Björk Hallbjörnsdóttir  
Helga Ingólfssdóttir  
Ingibjörg Ósk Birgisdóttir  
Kristjana Þorbjörg Jónsdóttir  
Páll Örn Líndal  
Ragnar Þór Ingólfsson  
Rannveig Sigurðardóttir  
Sigríður Lovísa Jónsdóttir  
Sigurður Sigfússon  
Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir

**Varamenn**

Harpa Sævarsdóttir  
Ólafur Reimar Gunnarsson  
Sigmundur Halldórsson

# GLEÐILEGT SUMAR!

Þegar VR kynnir niðurstöður í könnun sinni á Fyrirtæki ársins, í maímánuði ár hvert, er það merki um að sumarið sé á næsta leiti. Sumardagurinn fyrsti er liðinn og 1. maí er að baki, dagurinn sem alltaf eflir okkur í baráttunni og eykur okkur þrek. Í ár var áherslan á þessum baráttudegi verkafólks á húsnæðismálin. Við stöndum frammi fyrir þeirri núturlegri staðreynd að alltof margir, einkum ungt fólk, er á hrakhólum. Of stór hluti ráðstöfunartekna launafólks fer í að greiða fyrir húsnæði – sem oft er svo ótryggt og jafnvel óásættanlegt.

Mannsæmandi húsnæði hefur löngum verið baráttumál verkakálshreyfingarinnar. Í tengslum við gerð kjarasamninga í fyrra gáfu stjórnvöld út loforð um hækkun húsnæðisbóta og nýtt félagslegt húsnæðiskerfi. Nái þetta ekki fram að ganga eru samningar lausir í febrúar á næsta ári – það er sá frestur sem við höfum. Samstaða í 100 ár – sókn til nýrra sigra var slagorð okkar þennan 1. maí. Við höfum sýnt það og sannað að saman getum við staðið sem ein heild þegar á þarf að halda – við gætum þurft að sýna það enn og aftur ef ekki verður staðið við þau fyrirheit sem gefin voru.

## FYRIRTÆKI ÁRSINS Í 20 ÁR

VR hefur staðið fyrir könnun á aðbúnaði og kjörum félagsmanna sinna nær árlega síðastliðna tvo áratugi. Könnunin hefur aukist að umsvifum og félagsmenn fleiri stéttarfélaga taka nú þátt. Í dag tekur þessi könnun til um 50 þúsund starfsmanna bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði.

Könnunin hefur tvíþættan tilgang. Í fyrsta lagi veitir hún okkur hjá VR mikilvægar upplýsingar um líðan og aðbúnað félagsmanna okkar og þróunina í gegnum árin. Upplýsingar frá félagsmönnum eru okkur lífsnauðsynlegar og við leitum allra leiða til að tala við þá, heyra frá þeim og gefa þeim færi á að segja okkur hvar brýtur á. Könnunin á Fyrirtæki ársins er þannig mikilvægur hlekkur í því samtal.


Í öðru lagi er könnunin leið fyrir starfsfólk að segja stjórnendum hvernig þeim líður í vinnunni, hvert viðhorf þeirra er til helstu lykilþátta í starfsemi, hvað vel er gert en einnig hvað þarf að laga. Það er mikilvægt að veita þeim fyrirtækjum sem sýna styrka og góða mannauðsstjórnun viðurkenningu en höfum í huga að sú viðurkenning byggir á viðhorfi starfsmanna fyrirtækjanna, ekki VR.

## VERTU MEÐ OKKUR AÐ ÁRI

Síðastliðin fjórtán ár hafa fyrirtæki getað boðið öllum starfsmönnum þátttöku í könnuninni, óháð því í hvaða stéttarfélagi starfsfólkið er. Þetta gerum við til að renna fleiri stoðum undir könnunina, ef allir taka þátt endurspeglar niðurstöðurnar afstöðu allra starfsmanna. Þetta skiptir miklu, einkum hjá fyrirtækjum þar sem verkefni eru fjölbreytt og vinnustaðurinn deildaskiptur.

109 fyrirtæki í könnun VR á Fyrirtæki ársins í ár óskuðu eftir því að allir starfsmenn, hvar í félagi sem þeir eru, fengju að taka þátt í könnuninni. Á listanum eru án efa fleiri fyrirtæki þar sem allir starfsmenn eru í VR, en þessi 109 fyrirtæki lögðu sérstaka áherslu á að tryggja öllum þátttökurétt.

Á næstu árum munum við leggja enn meiri áherslu á að fjölga þessum fyrirtækjum. Við munum gera breytingar á vali á fyrirtæki ársins til að endurspeglar þessa áherslu og á því hvernig við kynnum niðurstöðurnar. Þú vilt ekki missa af því – vertu með okkur að ári. Það geta allir verið með.

Ég óska starfsmönnum og stjórnendum Fyrirtækja ársins 2016 til hamingju með góðan árangur og þakka félagsmönnum fyrir þátttökuna. Gleðilegt sumar! 

*Ólafía B. Rafnsdóttir,*  
formaður VR.



» 109 fyrirtæki í könnun VR á Fyrirtæki ársins í ár óskuðu eftir því að allir starfsmenn, hvar í félagi sem þeir eru, fengju að taka þátt í könnuninni. «

**ÓLAFÍA B. RAFNSDÓTTIR**  
FORMAÐUR VR



## NÝIR OG ENDURKJÖRNIR TRÚNAÐARMENN VR

### NAFN

Berglind Ósk Tómasdóttir  
Bernharður Guðmundsson  
Birgir Snær Valsson  
Brynja Rut Sigurðardóttir  
Guðbjörg Helga Magnúsdóttir  
Guðný Hilmarsdóttir  
Gunnhildur R. Stefánsdóttir  
Hafsteinn Róbertsson  
Heiðrún Ólafsdóttir  
Hrafn Kristjánsson  
Hrefna Þórisdóttir  
Jónas Abel Mellado  
Kristjana Svava Einarsdóttir  
Magda Kinga Król-Wróblewska  
Matthildur Ragnarsdóttir  
Melkorka Bríet Kristinsdóttir  
Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir  
Regína Ósk Óðinsdóttir  
Sara Teresa Jónsdóttir  
Steinunn Sveinsdóttir  
Þórný Birgisdóttir

### VINNUSTAÐUR

Hagkaup  
Nýr valkostur ehf.  
Tandur hf.  
ÍSAM ehf.  
Icelandair ehf.  
Íslenskir Fjallaleiðsögumenn  
Samkaup Úrval  
DK Hugbúnaður ehf.  
Straumhvarf hf.  
DHL Express Iceland ehf.  
ÍSAM ehf.  
Straumhvarf hf.  
Hótel Saga  
N1 hf.  
Hagkaup  
Farfluglar ses.  
ÍÐAN-Fræðslusetur ehf.  
Byko ehf. - Breidd  
Drífa ehf.  
Stilling hf.  
Rekstrarvörur

Er trúnaðarmaður á þínum vinnustað?



## STYTTING ATVINNULEYSIS- BÓTATÍMABILS DÆMD ÓLÖGMÆT

Þann 7. apríl sl. var kveðinn upp dómur í Héraðsdómi Reykjavíkur í máli VR gegn Íslenska ríkinu vegna breytinga á lögum um atvinnuleysistryggingar sem komu til framkvæmda 1. janúar 2015. Niðurstaðan er sú að dómurinn fellst á aðalkröfu VR um að viðurkennt verði að óheimilt hafi verið að skerða réttindi til greiðslu atvinnuleysisbóta með því að stytta bótatímabilið um sex mánuði samkvæmt lögum nr. 125/2014.

Í dómnum segir að sá sem verði atvinnulaus og fái greiddar atvinnuleysisbætur verði að byggja framfærslu sína á þessum greiðslum og meðan þeirra nýtur við á hann almennt að geta reitt sig á að njóta þeirra í samræmi við þær reglur sem um þær gilda þegar réttindi hans verða virk. Hann eigi réttmætar væntingar um að geta notið þessara greiðslna út bótatímabilið.

Þá tekur dómurinn einnig undir þau rök VR að ríkið hafi ekki getað lagt fram nein þau gögn sem fært geti viðhlítandi rök fyrir því að nauðsynlegt hafi verið að lækka útgjöld Atvinnuleysistryggingasjóðs og segir dómurinn að skerðingin hafi þurft að helgast af ríkri nauðsyn og málefnalegum forsendum en ekki verði séð að hún hafi helgast af öðru en því að bæta afkomu ríkissjóðs og kemur fram í dómnum að það hafi verið um 1,1 milljarður króna. Slíkt réttlæti ekki afturvirka skerðingu á stjórnarskrárvörðum kröfuréttindum félagsmanna VR. VR fagnar þessari niðurstöðu dómsins fyrir sína félagsmenn og auðvitað alla aðra atvinnulausa sem dómurinn á einnig við um.

Stjórnvöld hafa lýst því yfir að dómnum verði áfrýjað til Hæstaréttar og ljóst að endanleg niðurstaða í þessu máli liggur ekki fyrir fyrr en að nokkrum mánuðum liðnum.

Dómurinn er birtur í dómasafni héraðsdómstólanna á síðunni domstolar.is, númer E-125/2015, 7. apríl 2016.



## ÖLDUNGARÁÐ VR 2016–2018

Stjórn VR hefur stofnað Öldungaráð VR sem er umræðu- og samráðsvettvangur félagsmanna VR, 60 ára og eldri. Ráðið er skipað af stjórn VR til tveggja ára og skal það gert á fyrsta stjórnarfundum eftir aðalfundum annað hvert ár. Ráðið er skipað af 6 eldri félagsmönnum með jöfnum kynjahlutföllum sem svo skipta sjálfir með sér verkum ef þurfa þykir. Öldungaráð VR er stjórn VR til ráðgjafar um málefni sem varða hagsmuni eldri borgara. Á fyrsta stjórnarfundum VR eftir aðalfundum 2016 voru þau Benedikt Vilhjálmsson, Guðný Elín Elíasdóttir, Petrína Ragna Pétursdóttir, Rannveig Sigurðardóttir, Valur M. Valtýsson og Þorlákur Jóhannsson skipuð í Öldungaráð VR til næstu tveggja ára. Þau eru öll með mikla reynslu af málefnum VR og hafa ýmist setið í stjórn eða trúnaðarráði félagsins árum saman og hafa mikinn áhuga á málefnum.



## MIÐLUNARTILLAGA SAMÞYKKT Í STRAUMSVÍK

Starfsmenn álvers Rio Tinto Alcan í Straumsvík samþykktu miðlunartillögu ríkissáttasemjara á atkvæðagreiðslu í apríl. Rúmlega 61% þeirra sem tóku þátt í atkvæðagreiðslunni samþykktu tillöguna. Á kjörskrá voru 330 og 282 greiddu atkvæði. Kosningabátttaka var því 85,45%. Alls sögðu 173 já eða 61,35% en nei sögðu 105 eða 37,23%. Nýr kjarasamningur í álverinu gildir fram á vor 2019.



## SUMARIÐ ER TÍMINN!

Félagsmönnum VR standa til boða fjölmargir spennandi möguleikar í orlofsmálum í sumar.

**Orlofshús VR** eru víðsvegar um landið en einnig stendur félagsmönnum VR til boða orlofshús í Danmörku. Enn eru laus tímabil í orlofshúsum VR í sumar, sjá nánar á orlofsvef VR.

**Tjaldsvæði í Miðhúsum** verður opið fyrir félagsmenn í sumar. Það er allt hið glæsilegasta og mjög fjölskylduvænt. Á svæðinu er góð aðstaða fyrir tjöld, tjaldvagna, húsbíla og fellihýsi með aðgangi að rafmagni á mjög hagstæðu verði.

**Afsláttur á innanlandsflugi.** Hægt er að kaupa flugávísun frá **Flugfélaginu Ernir** á orlofsvef VR. Flugávísunin gildir sem greiðsla á flugmiða aðra leið fyrir einn til Húsavíkur, Vestmannaeyja, Hafnar í Hornafirði, Húsavíkur eða Bíldudals. Nánar á orlofsvef VR.

**Gjafabréf Icelandair** kostar 23.000 kr. og jafngildir 30.000 kr. greiðslu upp í flug og/eða pakkaferðir. Gjafabréf Icelandair er hægt að kaupa á orlofsvef VR. Gjafabréfið gildir í tvö ár frá útgáfudegi. Sjá nánar á icelandair.is

**Gjafabréf WOW air** kostar 22.500 kr. og jafngildir 30.000 kr. greiðslu upp í flug. Gjafabréf WOW air er hægt að kaupa á orlofsvef VR. Gjafabréfið gildir í tvö ár frá útgáfudegi. Sjá nánar á wowair.is.

**Gjafabréf Úrvals Útsýnar og Sumarferða** kostar 25.000 kr. og jafngildir 30.000 kr. greiðslu. Gjafabréfið er hægt að kaupa á orlofsvef VR. Bréfið gildir í allar auglýstar pakkaferðir frá 1. maí til 31. desember 2016. Sjá nánar á uu.is og sumarferdir.is.

**Veidikortið** er góður kostur fyrir veiðimennina í fjölskyldunni. Með kortið í vasanum er hægt að veiða nær ótakmarkað í 35 veiðivötnum víðs vegar um landið. Kortið kostar 4.000 kr. til félagsmanna VR og er hægt að kaupa það á orlofsvef VR eða á skrifstofum félagsins. Nánar á veidikortid.is.

**Útilegukortið** veitir tveimur fullorðnum og tveimur börnum undir 16 ára aldri fría gistingu á u.þ.b. 41 tjaldsvæði í allt að 28 gistinætur á hverju gildisári kortsins. Kortið kostar 8.500 kr. til félagsmanna VR og er hægt að kaupa það á orlofsvef VR eða á skrifstofum félagsins. Nánar á utilegukortid.is.

# STUÐ OG STEMNING 1. MAÍ

Góð þátttaka var í kröfugöngu í Reykjavík í tilefni af 1. maí þegar þúsundir gengu frá Hlemmi að Ingólfstorgi undir blaktandi fánum stéttarfélaganna. Útifundurinn var fjölsóttur og mikill kraftur í ræðumönnum dagsins.

## HITÁÐ UPP Í VR HLAUPI!

VR stóð fyrir fjölskylduhlaupi á Klambratúni, annað árið í röð. Jónsi í Svörtum fötum stjórnaði dagskránni og hitaði fólkið upp fyrir hlaupið ásamt sjálfum Íþróttarálfnum. Þeir ræstu hlaupið þar sem bæði ungir sem aldnir tóku þátt. Sirkus Íslands skemmti hlaupurum og stuðningsmönnum þeirra ásamt trúðnum Wally. Allir fengu verðlaunapening og pylsur að hlaupi loknu.

Lúðrasveit verkalýðsins, með Jónsa í broddi fylkingar, leiddi svo hlaupara og fjölskyldur þeirra frá Klambratúni að Hlemmi þar sem lagt var af stað í kröfugönguna. Fánar VR og kröfuspjöld voru hátt á lofti og hugur í göngumönnum.

Mikil og góð mæting var svo í verkalýðskaffi VR að loknum útifundi en boðið var upp á það í anddyri Laugardalshallar.

**Við þökkum öllum fyrir frábæran dag og góða þátttöku!**





# SAMSTAÐA – SÓKN TIL NÝRRRA SIGRA

Ólafía B. Rafnsdóttir, formaður VR, flutti ræðu dagsins í tilefni af 1. maí í Reykjanesbæ. Ræðan er birt í heild sinni hér að neðan.



## Til hamingju með daginn!

Að baki er erfiður vetur í kjarabaráttunni og meiri átök en við höfum átt að venjast á síðustu árum og áratugum. Tvívegis var skrifað undir kjarasamninga á síðustu tólf mánuðum og jafnoft voru þeir samþykktir – í bæði skiptin eftir átök og jafnvel aðgerðir. Sá fyrri var undirritaður í skugga verkfallsaðgerða og sá síðari í kjölfar umdeildrar ákvörðunar gerðardóms.

Ef við lítum eitt ár aftur í tímann verð ég að viðurkenna að ég var nokkuð vongóð og jafnvel þokkalega sáttt þegar við undirrituðum samning á almenna markaðnum í lok maí á síðasta ári. Verkföll þúsunda og yfirfandi aðgerðir tugþúsunda til viðbótar knúðu atvinnurekendur að samningaborðinu og stjórnvöld til að lofa bót og betrun. Í samningnum var áhersla lögð á að vernda stöðu þeirra lægst launuðu en verja jafnframt kaupmátt launafólks með millitekjur. Það er það sem kjarasamningar snúast alltaf um – að tryggja launafólki sómasamleg laun og vernda kaupmáttinn. Stjórnvöld komu að þessum samningi með loforð upp í ermina um breytingar á skattaumhverfinu og hinu félagslega húsnæðiskerfi. Þessi samningur var samþykktur í atkvæðagreiðslum aðildarfélaganna og við önduðum léttar.

En Adam var ekki lengi í Paradís. Í samningnum var kveðið á um að launaliður hans yrði stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Þetta ákvæði var til komið af illri nauðsyn, við getum ekki áfram tekið þátt í því höfrungahlaupi sem einkennt hefur íslenskan vinnumarkað.

Þetta ákvæði stóðst hins vegar ekki – eins og við munum úrskurðaði gerðardómur í ágúst á síðasta ári meiri launahækkanir til ákveðinna hópa opinberra starfsmanna en samið var um í kjarasamningnum. Niðurstaða dómsins var alveg úr takti við þær væntingar og vonir sem samningurinn á almenna vinnumarkaðnum fól í sér. Ég gagnrýndi vinnubrögð gerðardóms í kjölfar þessa úrskurðar og ég stend við þá gagnrýni. Gerðardómi bar að hafa hliðsjón af fyrri kjarasamningum og almennri launaþróun á vinnumarkaði. Það gerði hann ekki. Forsendur dómsins voru rangar og niðurstöðurnar líka. Við þessu urðum við að bregðast og það gerðum við.

Við tóku strangar viðræður í aðdraganda endurskoðunar samninganna sem átti að vera í febrúar á þessu ári. Í upphafi árs sáum við loks til lands og skrifað var undir samning síðari hluta janúar. Þessi samningur felur í sér þá launaleiðréttingu sem gerð var krafa um vegna úrskurðar gerðardóms. En hann felur í sér meira, hann felur í sér ákveðin skref í átt að jöfnun lífeyrisréttinda á almenna og opinbera vinnumarkaðnum, en það er baráttumál okkar til margra ára. Stuðningur við samninginn var afgerandi í atkvæðagreiðslu um hann meðal aðildarfélaganna.

En þið hafið væntanlega tekið eftir því að ég hef lítið rætt um aðkomu ríkisvaldsins að kjarasamningunum. Nú er hins vegar komið að þeirri umræðu. Húsnæðismálin vógu þungt við gerð síðustu tveggja kjarasamninga. Úttekt Alþýðusambandsins sýnir afar erfiða stöðu þeirra tekjulægri á húsnæðismarkaði og ljóst að leigjendur eiga mjög undir högg að sækja. Tæplega fimmtungur leigjenda greiðir 40% eða meira af ráðstöfunartekjum sínum í húsnæði sem er verulega íþyngjandi – almennt er talið eðlilegt að 20–25% fari í slík útgjöld. Tekjulægri heimili eru mun líklegri til að vera á leigumarkaði. Húsnæðiskostnaður fjórðungs tekjulægsta hópsins er íþyngjandi og stór hluti einhleypra og einstæðra foreldra stendur í sömu sporum. Þetta er staðan á Íslandi í dag.

Í tengslum við gerð kjarasamninga á síðasta ári skuldbundu stjórnvöld sig til að skapa skilyrði fyrir uppbyggingu á húsnæðismarkaði, þau lofuðu því að ráðast í átak til að byggja á þriðja þúsund íbúða fram til ársins 2019. Kjarasamningurinn var byggður á grundvelli loforða stjórnvalda um nýtt félagslegt leiguíbúðakerfi og nýtt húsnæðisbótakerfi – frumvörp sem átti að samþykkja fyrir lok febrúar á þessu ári.



Það gekk ekki eftir og við gerð samninga í upphafi þessa árs var ríkisstjórninni gefinn gálgafræstur til eins árs – verði frumvörp félagsmálaráðherra um húsnæðismálin ekki afgreidd sem lög án verulegra efnisbreytinga í febrúar á næsta ári eru samningar lausir. Lengri tíma höfum við ekki.

Í tilefni af 100 ára afmæli Alþýðusambands Íslands á þessu ári skrifuðu ASÍ og Reykjavíkurborg undir viljayfirlýsingu um uppbyggingu á eitt þúsund íbúðum á næstu fjórum árum. Markmiðið er að bjóða upp á ódýrt leigu-húsnæði fyrir tekjulágar fjölskyldur og einstaklinga. Þetta framtak er lofsvert en er tilkomið vegna þess neyðarástands sem ríkir í húsnæðismálum þeirra sem lægstu tekjurnar hafa. Það ástand skrifast á stjórnvöld. Og um það snúast þau loforð sem stjórnvöld gáfu í tengslum við gerð kjarasamninga.

Staðan í húsnæðismálunum endurspeglar kannski þá stöðu sem við sjáum í pólitíkinni í dag – óvissu og vantraust. Umræða síðustu vikna um skattaskjól og aflandsfélög varð til þess að stjórn VR sendi frá sér ályktun. Þar fer félagið þess á leit við stjórnvöld að öll gögn um íslensk félög í skattaskjólum verði rannsökuð og – það sem skiptir hér öllu máli – að við, almenningur í þessu landi, verðum upplýst um framgang þeirrar rannsóknar. Við getum ekki lifað við feluleik og leyndarmál – hrunið skildi okkur eftir með skert traust til þeirra sem valdið hafa og það er undir þeim komið að byggja það upp á nýjan leik. Ég fagna því að efna eigi til alþingiskosninga í haust og vona að við fáum frambjóðendur sem við getum treyst fyrir því erfiða og umfangsmikla verkefni sem bíður okkar.

#### Kæru félagar,

Í ár göngum við saman þann 1. maí undir slagorðinu Samstaða – sókn til nýrra sigra. ASÍ fagnar hundrað ára afmæli í ár. Samstaða gerði verkalyðshreyfinguna að mikilvægasta geranda í baráttu launafólks fyrir bættum kjörum og réttindum. Samstaða er styrkur eins og berlega kom í ljós þegar átök geisuðu á vinnumarkaði eins og ég fjallaði um hér áðan. Á þessum degi minnumst við sögunnar og fórna þeirra sem á undan okkur gengu. Við ítrekum mikilvægi þess að verja þau réttindi sem við höfum en okkur er jafnframt ljóst að baráttunni er langt í frá lokið. Jafnrétti kynjanna hefur enn ekki verið náð og við munum halda áfram þeirri baráttu. Við munum áfram berjast fyrir því að tryggja velferð og mannsæmandi líf skjör öllum til handa. Við viljum að allir fái notið þegar vel gengur og að haldið sé utan um þá sem minnst mega sín þegar á móti blæs.

Sókn til nýrra sigra er drifkraftur verkalyðshreyfingarinnar. Dagurinn í dag gefur okkur tækifæri til að sýna mátt okkar og megin. [VR](#)

**Stöndum saman – samstaðan er okkar styrkur!**



# ORLOF OG ORLOFSRÉTTUR

Allir starfsmenn sem starfa í þjónustu annarra gegn launum eiga rétt á orlofi og orlofslaunum skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

Hér fyrir neðan er tafla sem sýnir uppsöfnun orlofsdaga eftir starfstíma hjá fyrirtæki og í starfsgrein. Orlofslaun eru ákveðið hlutfall af heildarlaunum, eftir því hversu lengi starfsmaðurinn hefur unnið hjá fyrirtækinu eða í starfsgreininni, eins og sjá má í töflunni.

	2 dagar fyrir uninn mán.	Eftir 5 ár	Eftir 5 ár	Eftir 10 ár
Lágmarksréttur skv. lögum og samningum	24 virkir dagar			
5 ár í sömu starfsgrein		25 virkir dagar		
5 ár hjá sama fyrirtæki			27 virkir dagar	
10 ár hjá sama fyrirtæki				30 virkir dagar
Orlofslaun nema	10,17%	10,64%	11,59%	13,04%

**ORLOF SKAL ÁVALLT TEKIÐ Í SAMRÁÐI VIÐ VINNUVEITANDA**

- Einungis eru virkir dagar taldir sem orlof.
- Uppsöfnun orlofs á sér stað frá 1. maí–30. apríl á hverju ári.
- Orlofstímabilið er frá 2. maí–5. september.

Lágmarksréttur starfsmanns til orlofs hjá fyrirtæki er því 24 dagar. Framkvæmdin er með þeim hætti að starfsmaður fær annaðhvort greidd laun þá daga sem hann er í orlofi eða orlofið er lagt inn á orlofsreikning starfsmanns sem stofnaður hefur verið. Í þeim tilfellum hefur verið gerður samningur um vörslu orlofslauna við tiltekinn banka eða sparisjóð. Orlofslaun í hverjum mánuði greiðast þá inn á þennan tiltekna orlofsreikning þar til öll upphæðin er greidd út um miðjan maí ár hvert.

Við starfslok launþega ber vinnuveitanda að greiða út áunnið orlof, skv. lögum um orlof.

## 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 fljótt og unnt er, eða í síðasta lagi einum mánuði fyrir byrjun orlofs, tilkynna launþega hvenær orlof skuli hefjast.

## LÆKKUN Á STARFSLUTFALLI

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 2013–31. október 2013 og síðan farið í 80% starf frá 1. nóvember 2013 og vinnur þannig til 30. apríl 2014, 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.

## ORLOFSAUKI

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

## 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 standur. Ef starfsmaður óskar hins vegar sjálfur eftir orlofi síðar en 15. september lengist orlof hans ekki.

## FRAMSAL ORLOFS Á MILLI ÁRA

Framsál á orlofi er óheimilt á milli ára. Þetta þýðir að launþegi þarf að taka út orlofsrétt sinn áður en nýtt orlofsár hefst. Það er í raun sameiginleg ábyrgð vinnuveitanda og launþega að sjá til þess að orlof sé tekið innan tilskilinna tímamarka.

## VEIKINDI Í ORLOFI

Starfsmaður sem veikist innanlands í orlofi, það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins, skal á fyrsta degi tilkynna atvinnurekanda um veikindin með sannanlegum hætti og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningarskyldunni og veikindin standa samfellt lengur en 3 sólarhringa á launþeginn rétt til uppbótarorlofs jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði, sé þess óskað.

## ORLOF OG UPSAGNARFRESTUR

Hvorki vinnuveitandi né launþegi getur einhliða ákveðið að orlof launþega komi inn í uppsagnarfrest hans. Ef stytta á uppsagnarfrest með orlofi þarf að vera um það samkomulag milli aðila.

Uppsagnarfrestur á að nýtast starfsmanni óskertur við að leita sér að nýrri vinnu. Ef vinnuveitandi gæti ákveðið að orlof kæmi inn í uppsagnarfrest starfsmannsins myndi umsáminn 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. [va](#)

Allar frekari upplýsingar um orlof og orlofstöku er hægt að fá á skrifstofu VR og á [www.vr.is](http://www.vr.is).

---

# FJÖLBREYTNÍ ER GÓÐ FYRIR ALLA!

Ný herferð VR snýr að fjölbreytileika vinnumarkaðarins. Fjölbreytileiki getur falist í kynþætti, þjóðerni, kyni, kynhneigð, félags- og efnahagslegri stöðu, aldri, fötlun, trúarbrögðum, stjórnmalaskoðunum, menntun og fleiri þáttum. Fjölbreytni er af hinu góða og eftirsóknarverð í sjálfu sér. En nýlegar rannsóknir hafa einnig sýnt að fjölbreytni hefur beinlínis heilmikið að gera með afkomu fyrirtækja. Þau fyrirtæki sem búa yfir fjölbreyttum starfsmannahópi og ná að virkja hina ólíku hæfileika og kosti innan hans eru mun líklegri til að ná betri árangri. Fjölbreytni á vinnustað vísar til þess að láta sig varða og samþykkja mun á milli einstaklinga. Í því felst að skilja að hver einstaklingur er einstakur og því þarf að búa til umhverfi sem leiðir og styrkir möguleika hvers starfsmanns.

---





# NÝTUM BETUR MARGBREYTILEIKANN

Fjölsóttur morgunverðarfundur VR um fjölbreytni og rekstur fyrirtækja

Margt var um manninn á morgunverðarfundum sem VR hélt á Grand hóteli Reykjavíkur í apríl þegar félagið hrinti af stokkunum herferðinni Fjölbreytni er góð fyrir alla. Herferðin minnir á mikilvægi þess að hafa fjölbreytni á vinnustöðum og hvetur atvinnurekendur til að laða til sín starfsmenn á öllum aldri, með mismunandi viðhorf og reynslu og ólíkan bakgrunn svo fátt eitt sé nefnt. Frummælendur á fundinum komu úr ólíkum áttum en voru allir sammála um að það sé styrkur í fjölbreytni sem skili fyrirtækjunum miklum verðmætum og auki samkeppnishæfni þeirra. Fjölbreytni á vinnumarkaði muni aukast á næstu árum og því beri að fagna.

Ólafía B. Rafnsdóttir formaður VR setti fundinn og gerði grein fyrir því af hverju VR hefði valið að fara í herferð fyrir fjölbreytni á íslenskum vinnumarkaði. Við undirbúning herferðarinnar hafi félagið fyrst verið að hugsa um erfiða stöðu fólks sem missir atvinnu upp úr miðjum aldri, einkum kvenna. Við nánari skoðun hafi komið í ljós að það eru mun fleiri þættir en aldur sem fyrirtæki og starfsmenn þeirra geta hagnast á með auknum fjölbreytileika. „Nýlegar rannsóknir hafa sýnt að fyrirtæki sem búa yfir fjölbreyttum hópi starfsmanna og ná að virkja hæfileika þeirra eru líkleg til að ná betri árangri en fyrirtæki sem skeyta ekki um þennan þátt,“ sagði Ólafía í ávarpi sínu.

Fjölbreytileiki getur þannig haft mikið að segja um afkomu fyrirtækja. Þessi herferð er í fullu samræmi við tilgang félagsins eins og hann er skilgreindur í lögum þess, sagði Ólafía á fundinum. Tilgangur VR sé „að efla og styrkja hag, ekki bara félagsmanna VR, heldur alls launafólks í landinu, með því að vinna að framgangi þeirra mála er mega verða til aukinna réttinda, menningar og bættra kjara. Það er gófugur tilgangur og við tökum hann mjög alvarlega.“

## VR SETUR SÉR FJÖLBREYTNISTEFNU

Víða erlendis hafa framsækin fyrirtæki sett sér fjölbreytnistefnu, sagði Ólafía, en slík stefna þarf ekki að vera flókin. Til að ganga á undan með góðu fordæmi hefur VR sett sér og samþykkt fjölbreytnistefnu sem hefur verið felld inn í starfsmannastefnu félagsins. Fjölbreytnistefna VR er svohljóðandi:

„Með fjölbreytnistefnu VR er það staðfest að félagið metur það jafnmikils að starfsmenn þess hafi mismunandi eiginleika, færni, hæfni, reynslu, viðhorf og skoðanir. Einnig er það mikils virði og eftirsóknarvert að starfsmenn séu á mismunandi aldri, af báðum kynjum og að þeir eigi sér mismunandi uppruna. Það að kunna að meta og hafa fjölbreytni að leiðarljósi eflir frammistöðu félagsins fyrir félagsmenn, starfsmenn og samfélagið allt.“

Ólafía hvatti fundarmenn til að skoða hvort ekki væri tilefni til að setja fjölbreytnistefnu á þeirra vinnustöðum. Það sé mikilvægt bæði fyrir rekstur fyrirtækjanna og frammistöðu starfsmanna og einfaldlega liður í samfélagslegri ábyrgð. VR hefur haft samfélagslega ábyrgð að leiðarljósi í starfi sínu enda er hlutverk stéttarfélaga fyrst og fremst samfélagslegt. „Við viljum vekja athygli íslensks samfélags á þeim verðmætum sem felast í að nýta betur margbreytileikann,“ sagði Ólafía.

## FJÖLBREYTILEIKI STUÐLAR AÐ SAMKEPPNISFORSKOTI

Í erindi Gylfa Dalmanns Aðalsteinssonar, dósentis við Háskóla Íslands, kom fram að íslenskur vinnumarkaður hefur löngum verið mjög einsleitur með mikilli atvinnuþátttöku. Frá árinu 2011 hefur hlutfall erlendra ríkisborgara


af vinnuafli á Íslandi hækkað úr 8,2% í 9,3% árið 2015 og er því spáð að það verði komið í 10% árið 2018 þegar um 19.700 erlendir ríkisborgarar verða á vinnumarkaði hér. Gylfi sagði að sýnt hefði verið fram á bæði efnahagslegan og félagslegan ávinning af fjölbreytileika á vinnustöðum. Þannig geti fjölbreytileiki ýtt undir samkeppnisforskot fyrirtækja og bætt efnahagslega frammistöðu þeirra. Fjölbreytileikinn geti stuðlað að árangursríkari hópavinnu og aukið hugmyndaflæði og nýsköpun. Hann getur stuðlað að jákvæðara orðspori og bættri ímynd fyrirtækjanna, aukið vellíðan starfsmanna og minnkað starfsmannaveltu.

Bára Mjöll Ágústsdóttir, forstöðumaður mannauðsdeildar Samskipa, fjallaði um fjölbreytileika hjá fyrirtækinu en hjá því starfa alls um 1300 manns víða um heim og þar af eru um 500 á Íslandi. Þeir sem starfa hér á landi eru af 17 þjóðernum á aldrinum frá 18 til 75 ára og eru um 80% karlar og 20% konur. Hún sagði það styrk fyrirtækisins að hafa svo fjölbreyttan starfsmannahóp því fjölbreyttur hópur laði að aðra hæfa einstaklinga sem hafa áhuga á að vinna í fjölbreyttu umhverfi. „Við lærum hvert af öðru og erum umburðarlyndari gagnvart mismunandi sjónarmiðum og lífsviðhorfum og því betur í stakk búin að vinna með mismunandi fyrirtækjum og einstaklingum að ólíkum verkefnum,“ sagði Bárá Mjöll.

Hlíf Böðvarsdóttir fræðslustjóri Securitas velti fyrir sér hvort fjölbreytni væri forréttindi og var niðurstaða hennar sú að svo væri ótvírætt. Hún lagði áherslu á að fjölbreytileiki tæki til margra þátta, ekki síst menntunar starfsmanna. Hún ræddi mikilvægi þess að breyta viðhorfi til iðnmenntunar og virða þátt menntunar í fjölbreytileikanum.

## HVAÐ GETA FORSTJÓRAR GERT?

Yfirskrift erindis Jóns Ólafs Halldórssonar forstjóra Olís var: Hvað geta forstjórar gert? Hann benti á að til að tryggja fjölbreytileika í starfsmannavali þyrfti að hafa í huga við nýráðningar að nýir starfsmenn auðgi þann hóp sem fyrir er og að aldursröðun hópsins sé rétt. Til að virkja ólík viðhorf og sjónarmið starfsmanna benti hann meðal annars á möguleikann á að setja saman rýnihópa úr fjölbreyttum hópi starfsmanna og fela þeim að fjalla um tiltekin mál. Þetta hafi til dæmis verið gert hjá Olís til að ræða niðurstöður VR könnunarinnar. Úr þeirri vinnu komu verkefnalistar sem dreift var til allra framkvæmdastjóra og sem nú væri byrjað að hringa í framkvæmd. Jón Ólafur sagði mikilvægt að stjórnendur hefðu á dagskrá að stuðla að fjölbreytileika og tækju þátt í því verkefni með beinum hætti. „Tryggið góðar fyrirmyndir sem hafa fjölbreytta starfsreynslu og menntun. Sýnið fram á að ef þau geta náð langt þá geta hinir það líka. Stjórnendur þurfa að ganga á undan með góðu fordæmi. Forstjórinn líka,“ sagði Jón Ólafur Halldórsson forstjóri Olís.

Á fundinum komu einnig fram reynslusögur tveggja starfsmanna Ikea, Deise Luzia Dos Santos og Michael Georg Whalley, sem sögðu frá helsta lærdómi sem íslenskur vinnumarkaður hefur kennt þeim. Hjá IKEA á Íslandi starfa nú um 330 manns af 17 þjóðernum. Í máli þeirra kom fram að hjá IKEA sé fjölbreytni í starfsmannahópi fyrirtækisins tekið fagnandi. 



# FJÖLBREYTILEIKI Á VINNUSTAÐ

Íslenskur vinnumarkaður hefur um langan tíma haft ákveðna sérstöðu, hann hefur verið mjög fámennur og lengstum einsleitur. Annað sérkenni íslensks vinnumarkaðar er mjög há atvinnuþátttaka, sú hæsta innan OECD eða 83,3% en meðaltal OECD er 65,7%. Enn fremur sker Ísland sig úr þegar kemur að atvinnuþátttöku ungs fólks, 16–24 ára, sem er 72,6% og atvinnuþátttöku eldri starfsmanna, 60–64 ára, eða 85%.



Í seinni tíð hefur starfsfólki af erlendu bergi brotnu fjölgað mjög mikið hér á landi og eru íslenskir vinnustaðir orðnir mun fjölmennarlegri en þekktist áður fyrr. Reikna má með að erlendir ríkisborgarar séu um 10% af heildarfjölda á vinnumarkaði. Það má því með sanni segja að íslenskur vinnumarkaður hafi breyst talsvert síðustu áratugi. Fjölbreytileiki á vinnustað (workplace diversity) hefur síðustu ár fengið aukið vægi innan mannauðsstjórnunar. Fjölbreytileiki á vinnustað vísar almennt til fjölbreytileika á milli einstaklinga á vinnustað, fjölbreytileiki sem getur kallað fram upplifun einstaklings að einhverjir séu ólíkir honum að einhverju leyti. Fjölbreytileiki er félagslegt hugtak sem hefur margar víddir og mikilvægt er að horfa á það í víðu samhengi. Á áttunda áratug síðustu aldar var allnokkur umræða um það í Bandaríkjunum að stjórnendur væru upp til hópa allir eins, væru með sömu menntunina, kæmu úr eins skólum, væru í sömu félögunum og þessi einsleitni væri ekki af hinu góða, fjölbreytileika vantaði.

## FJÖLBREYTILEG VINNUSTAÐAMENNING

Oftar en ekki er fjölbreytileiki tengdur við þætti eins og kyn, aldur, kynhneigð, starfsgetu, fötlun, þjóðerni, kynþátt, reynslu, menntun (t.d. heimspeki – viðskiptafræði), menn-



**EDDA BJÖRK  
KRISTJÁNSDÓTTIR**  
MS Í MANNAUÐS-  
STJÓRNUN

ingu, þjóðmenningu, viðhorf, hugsunarhátt, trúarbrögð og jafnvel hæfni (t.d. ráða tónlistarmenn eða íþróttamenn). Það er mikilvægt fyrir alla að gera sér grein fyrir „margbreytileikanum“ í fjölbreytileikanum svo hægt verði að tileinka sér hann. Ein leið er að skapa þannig vinnustaðamenningu þar sem sóst er eftir fjölbreytileika, þar sem munur á milli einstaklinga er viðurkenndur, borin er virðing fyrir fjölbreytileikanum (t.d. mikil breidd í aldri), hann metinn og virkjaður og að það sé hagur fyrirtækja að hafa fjölbreytt vinnuafli.

## BÆTT ÍMYND FYRIRTÆKJA

Rannsóknir hafa sýnt fram á að fjölbreytileiki getur bætt samkeppnisforskot fyrirtækja, það verður auðveldara fyrir fyrirtæki að sinna samfélagslegum skyldum sínum, kemur í veg fyrir misrétti á vinnumarkaði og það hefur verið sýnt fram á bæði efnahagslegan og félagslegan ávinning þess að tileinka sér fjölbreytileika. Hann ýtir undir árangursríkari hópavinnu ásamt því að auka hugmyndaflæði og nýsköpun, getur stuðlað að jákvæðara orðspori fyrirtækja og bættir ímynd ásamt því að auka vellíðan starfsmanna og minnka starfsmannaveltu.

## MIKILVÆGIR ÁHRIFAPÆTTIR

Það er hins vegar ekki nóg að ráða til dæmis inn fleiri konur, erlenda ríkisborgara eða eldri starfsmenn og láta þar við sitja þegar hugað er að fjölbreytileikanum. Ótal þættir, bæði ytri og innri, hafa áhrif á það hvort og hvernig fjölbreytileikinn skilar sér. Sem dæmi má nefna ytri þætti eins og til dæmis þjóðmenningu og lagalegt umhverfi og innri þætti eins og vinnustaðamenningu og stefnu fyrirtækis.

Mikilvægt er að þegar fyrirtæki ætla að tileinka sér fjölbreytileika þurfa þau að skapa trú, skilning og þátttöku allra til þess að búa til sameiginlega menningu og jákvætt andrúmsloft þar sem starfsfólk upplifir að það falli inn í hópinn og finnist það tilheyra hópnum þrátt fyrir sín sérkenni og mismun. [vni](#)



**GYLFI DALMANN  
AÐALSTEINSSON**  
DÓSENT, VIÐSKIPTA-  
FRÆÐIDEILD HÍ



## OF HÁ KENNITALA

Margrét Guðjónsdóttir hafði starfað sem flugfreyja um árabíl þegar hún missti vinnuna 2009. Þá hóf hún nám í ferðamálafræðum en veiktist alvarlega stuttu síðar. Þegar hún hafði náð heilsu á ný kom henni verulega á óvart hversu erfiðlega gekk að finna annað starf.

### UPPSÖGN OG VEIKINDI

„Ég hafði unnið sem flugfreyja meðfram öðru í um 30 ár þegar ég missti vinnuna. Auðvitað var það erfitt en ég ákvað að gera bara gott úr hlutunum og fara í nám. Mig hafði oft langað að læra ferðaráðgjöf og fannst eðlilegt að halda áfram að vinna við ferðapjónustu. Stuttu seinna greindist ég með brjóstakrabbamein og þá fór auðvitað öll orkan í að takast á við það.“

### KOM Á ÓVART

„Þegar ég hafði sigrast á því og var komin á gott ról fór ég að sækja um störf. Ég hélt að það yrði lítið mál fyrir mig að finna mér aðra vinnu, er bæði menntuð sem kennari og í ferðamálafræðum og tel mig búa yfir viðtækri reynslu. Til dæmis rákum við maðurinn minn bílaleigu um tíma og litla auglýsingastofu auk þess sem ég hafði unnið sem markaðsstjóri. Við höfðum líka búið um allan heim og kynnst alls konar menningu. Það reyndist þó þrautin þyngri að finna starf.“

### SÓTTI UM Í 2 ÁR

„Kennitalan mín var bara of há. Til dæmis sótti ég um á ferðaskrifstofum en ég þótti einfaldlega of gömul. Enda hefur maður heyrt að sumar ráðningarstofur hendi kennitölum eins og minni bara út af borðinu. Ég sótti um störf í tvö ár en það bara gekk ekki neitt. Þetta kom mér auðvitað mjög á óvart og sjálfsmyndin varð verri. Fólk fer misjafnlega illa út úr svona.“

### BJARTARA FRAMUNDAN

„Loks kom að því að ég fékk vinnu og það hjá mjög fínu fyrirtæki. Það heitir Northwear og sérhæfir sig í að útvega fyrirtækjum og stofnunum einkennisfatnað. Þarna var ekki horft á kennitöluna þegar starfsumsóknin kom inn, heldur reynsluna. Þetta er frábær vinnustaður, að mestu skipaður konum á aldrinum 42 til 65 enda vill eigandinn meina að það sé besti vinnukrafturinn.“

Mitt starf er mjög fjölbreytt, ég er mikið í tölvuvinnu, birgðaskráningu, að gefa út reikninga, í móttöku og fleiru. Þar sem ég komst á löppunum út úr veikindunum horfi ég auðvitað björtum augum fram á veginn og ætla að vinna á meðan ég get, enda svosem ekki eldri en 61 árs.“

### KOSTIR ELDRA STARFSFÓLK

„Eldra fólk í dag er einfaldlega ekki eins vinnulúið og áður fyrr, langt í frá. Við erum ekki með börn sem stundum þarf að vera heima hjá vegna veikinda. Og fólk á þessum aldri er oft miklu stabílla og samvisskusamara en þeir yngri, með fullri virðingu fyrir þeim. Maður mætir alltaf í vinnuna og stendur sína plikt. Auðvitað er yngra fólk fyrr að tileinka sér nýjungar en maður getur alveg lært þótt maður sé orðinn sextugur.“





## SAMSETNING HÓPSINS RÆÐST AF ÞVÍ HVERJIR SÆKJA UM

Hjá Húsasmiðjunni, Blómavali og tengdum fyrirtækjum starfa að jafnaði um 480 manns en yfir sumarmánuðina, þegar umsvifin eru hvað mest, stækkar hópurinn upp í liðlega 500. Á svo mörgum og fjölmönnum vinnustöðum hlýtur eðli málsins samkvæmt að vera talsverð fjölbreytni í starfsmannahópnum en þegar betur er að gáð eru línurnar samt mjög skýrar að sögn Thelmu Guðmundsdóttur fræðslustjóra og Birnu Sæmundsdóttur starfsmannastjóra Húsasmiðjunnar.

„Hinn dæmigerði starfsmaður Húsasmiðjunnar er karlmaður á aldrinum 50 til 60 ára. Hjá Húsasmiðjunni eru 70% starfsmanna karlar og 30% konur en hjá Blómavali snýst dæmið við,“ segir Thelma. Birna segir að samsetning starfsmannahópsins ráðist fyrst og fremst af því hverjir sækja um störfin hverju sinni. Staðreyndin sé sú að karlar sækja frekar um störf í Húsasmiðjunni og konur í Blómavali. Hins vegar segir hún að það sé breytilegt eftir

deildum hvernig kynin skiptast.„ Á fjármálasviði Húsasmiðjunnar eru til dæmis konur í miklum meirihluta en í timbursölunni eru nánast eingöngu karlar, þótt á því séu vissulega undantekningar.“

### FJÖLBREYTTIR HÓPAR VIÐSKIPTAVINA

Báðar telja þær að fjölbreytileiki í starfsmannahópi sé af hinu góða en benda á að oft séu aðstæður þannig að tilteknir hópar sækja einfaldlega ekki um ákveðin störf. Síðan komi fleiri sjónarmið til skoðunar sem þurfi að hafa í huga þegar verið er að ráða fólk til starfa. Birna segir viðskiptavini Húsasmiðjunnar í meginatriðum skiptast í tvo hópa. Annar hópurinn, sem er um 60% viðskiptavina, eru fagmenn og hinn hópurinn, um 40% viðskiptavina, má kalla almenna neytendur. Fagmennirnir vita nákvæmlega hverju þeir eru að leita að og þurfa að geta rætt við starfsmenn sem eru vel að sér um byggingamál en hinir þurfa fyrst og fremst almennar leiðbeiningar. „Í framlínunni hjá okkur í Húsasmiðjunni þurfum við því að hafa sölufólk með góða þekkingu og það er krafa viðskiptavina okkar að það skilji og tali íslensku. Þetta takmarkar svigrúm okkar til að ráða útlendinga í verslanir þó á því séu undantekningar.“ Hún segir að fólk af erlendum uppruna sé í kringum 5% af starfsmannafjöldanum. „Sá öflugi og góði hópur starfar að stærstum hluta í vöruhúsum fyrirtækisins og vinnur þar virkilega gott starf,“ segir Birna.

### ÓLÍK REYNSLA

Aðspurðar hvort margbreytileiki sé hafður í huga við mannráðningar segir Birna að það sé fyrst og fremst verið að leita að hæfum umsækjendum sem passi vel inn í og styrki þann starfsmannahóp sem fyrir er. „Við reynum að sjálfsgöðu að gæta að fjölbreytni en stundum er það ekki valkostur eins og til dæmis þegar kemur að störfum timbursölu því þar eru karlkyns umsækjendur yfirleitt í meirihluta,“ segir Thelma. Hún bætir því við að hins vegar geri mismikil og ólík reynsla og aldur hópin fjölbreyttan. Birna bendir á að þótt meðalaldur starfsmanna teljist sjálfsgagt nokkuð hárt hjá Húsasmiðjunni starfi þar einnig stór hópur af kraftmiklu ungu fólki og hún segir að ólíkum kynslóðum gangi yfirleitt mjög vel að vinna saman. „Við erum með mikið af starfsfólki með háan starfsaldur sem kennir þeim sem yngri eru þannig að stærsti hluti nýliðafræðslunnar er innanhússfræðsla þar sem reyndir starfsmenn kenna þeim öreynndari. Þetta er mjög dýrmætt fyrir okkur. Einnig er gaman að nefna að yngra fólk þó kennir oft og tíðum þeim eldri ýmsa hluti, til dæmis hvað varðar tölvu og tæknimál.“

Thelma segir að það sé alltaf til bóta að hafa blandaða hópa. „Ef við erum of einsleit er það ekki eins skemmtilegt. Maður lærir alltaf eitthvað af öðru fólki en ef allir eru með sama bakgrunn þá lærir maður síður eitthvað nýtt. Ólíkar manneskjur hafa ólíka hluti fram að færa.“ Undir þetta tekur Birna. „Auðvitað skiptir máli að hafa hópin blandaðan hvað varðar aldur og kyn. Ég held að það sé mjög hollt svo hægt sé að mæta ólíkum þörfum bæði starfsfólks og viðskiptavina,“ segir Birna Sæmundsdóttir starfsmannastjóri Húsasmiðjunnar. [VR](#)





## FYRIRTÆKI ÁRSINS 2016

**Johan Rönnung, Expectus** og **Vinnuföt** eru Fyrirtæki ársins 2016 samkvæmt niðurstöðum könnunar VR meðal félagsmanna og fjölda annarra starfsmanna á almennum vinnumarkaði. **Rönnung** hampar titlinum í hópi stærstu fyrirtækja – þar sem vinna 50 eða fleiri starfsmenn - fimmta árið í röð sem er einsdæmi í sögu könnunarinnar. **Vinnuföt** hafa nú unnið fjögur ár í röð í hópi minnstu fyrirtækjanna þar sem starfsmenn eru færri en 20 talsins. **Expectus** er að fagna þessum titli í fyrsta skipti en fyrirtækið vinnur í hópi millistórra fyrirtækja. Þrjú fyrirtæki fá titilinn hástökkvari ársins, eitt í hverjum stærðarflokki. Þetta eru **Klettur – sala og þjónusta** í hópi stórra fyrirtækja, **Fastus** í hópi millistórra fyrirtækja og **Karl K. Karlsson** í hópi lítilla fyrirtækja.

Árleg könnun VR á Fyrirtæki ársins er send til félagsmanna og fjölda annarra starfsmanna á almennum vinnumarkaði en um 100 fyrirtæki tryggja öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni í ár, óháð stéttarfélagasáðild. Þá taka þúsundir starfsmanna ríkis og borgar þátt á vegum vegum SFR stéttarfélags, fjármála- og efnahagsráðuneytis og Starfsmannafélags Reykjavíkur. Markmiðið er að kanna viðhorf starfsmanna á vinnumarkaði til aðbúnaðar á sínum vinnustað. En könnunin er jafnframt vettvangur starfsmannanna til að segja stjórnendum hvað vel er gert og hvað betur má fara. Þau fyrirtæki sem skara fram úr að mati starfsmannanna sjálfra fá afhenta viðurkenningu.

VR hefur nú gert þessa könnun í tvo áratugi. Niðurstöðurnar veita félaginu dýrmæta innsýn í líðan félagsmanna sinna, viðhorf þeirra og þróun á aðbúnaði þeirra. Í þessu tölublaði VR blaðsins eru birtir listar yfir Fyrirtæki ársins 2016 og fjallað um helstu niðurstöður. Ítarlegri umfjöllun um niðurstöðurnar, framkvæmd könnunarinnar sem og hugmyndafræðina að baki henni má finna á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is).

# STÓR FYRIRTÆKI

	Heildareinkunn 2016	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsþæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Jafnrétti	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2015
<b>Meðaltal</b>	<b>4,128</b>	<b>4,15</b>	<b>4,37</b>	<b>3,25</b>	<b>3,94</b>	<b>4,40</b>	<b>4,30</b>	<b>4,23</b>	<b>4,26</b>	<b>4,21</b>		
1. Johan Rönnung *	4,642	4,69	4,79	4,03	4,52	4,67	4,67	4,75	4,79	4,78	80-100%	4,647
2. Öryggismiðstöð Íslands	4,461	4,70	4,58	3,78	3,97	4,67	4,59	4,55	4,70	4,52	50-59%	4,598
3. Nordic Visitor Iceland *	4,421	4,63	4,72	3,21	3,79	4,54	4,31	4,95	4,80	4,62	70-79%	4,471
4. Nova *	4,416	4,46	4,60	3,66	3,96	4,44	4,40	4,80	4,65	4,68	60-69%	4,258
5. S4S *	4,394	4,34	4,67	3,84	4,05	4,32	4,59	4,68	4,66	4,37	50-59%	4,456
6. Ormsson	4,388	4,38	4,49	4,00	4,22	4,48	4,44	4,54	4,65	4,29	35-49%	4,394
7. CCP	4,380	4,34	4,66	3,71	4,33	4,59	4,59	4,30	4,30	4,57	35-49%	-
8. Klettur - sala og þjónusta	4,369	4,27	4,69	3,84	4,38	4,53	4,33	4,56	4,46	4,25	70-79%	4,074
9. Opin kerfi *	4,355	4,40	4,58	3,37	4,32	4,57	4,47	4,47	4,55	4,39	80-100%	4,386
10. Tempo *	4,354	4,29	4,56	3,82	4,01	4,75	4,30	4,52	4,47	4,50	80-100%	-
11. BL	4,350	4,38	4,61	3,71	4,12	4,44	4,56	4,41	4,60	4,28	35-49%	4,238
12. Ásbjörn Ólafsson *	4,350	4,46	4,58	3,33	4,15	4,68	4,41	4,53	4,49	4,43	80-100%	4,240
13. Miðlun *	4,347	4,40	4,61	3,91	4,14	4,39	4,44	4,28	4,49	4,39	35-49%	4,413
14. Securitas	4,330	4,42	4,60	3,37	4,17	4,35	4,49	4,61	4,54	4,29	35-49%	4,380
15. IKEA *	4,327	4,32	4,29	4,01	4,17	4,31	4,36	4,47	4,43	4,56	35-49%	4,213
16. Wise *	4,327	4,12	4,49	3,78	4,55	4,57	4,28	4,22	4,43	4,52	70-79%	4,309
17. Sjóvá *	4,306	4,46	4,63	3,35	4,17	4,55	4,54	3,82	4,55	4,53	70-79%	4,216
18. Iceptharma *	4,294	4,32	4,45	3,12	4,37	4,53	4,56	4,55	4,42	4,29	70-79%	4,186
19. Parlogis *	4,289	4,29	4,64	3,07	3,95	4,55	4,49	4,65	4,38	4,52	50-59%	4,247
20. Applicon *	4,288	4,29	4,52	3,75	3,93	4,61	4,37	4,31	4,46	4,37	80-100%	4,257
21. Sensa	4,276	4,24	4,46	3,58	4,17	4,59	4,34	4,53	4,21	4,37	35-49%	-
22. Annata *	4,265	4,35	4,63	3,85	3,66	4,62	4,30	4,35	4,40	4,24	80-100%	-
23. Pipar / TBWA *	4,257	4,20	4,38	3,42	4,17	4,51	4,31	4,32	4,24	4,71	60-69%	4,199
24. Vistor *	4,257	4,17	4,56	3,09	4,33	4,48	4,46	4,33	4,45	4,38	80-100%	4,362
25. Bílaumboðið Askja *	4,256	4,41	4,35	3,61	3,78	4,47	4,32	4,38	4,51	4,41	50-59%	4,158
26. Verkís	4,245	4,41	4,48	3,07	4,26	4,64	4,30	4,14	4,36	4,40	35-49%	4,094
27. Ernst & Young *	4,243	4,28	4,40	3,37	4,15	4,48	4,25	4,35	4,29	4,53	70-79%	4,094
28. Bláa lónið *	4,237	4,25	4,32	3,37	4,15	4,23	4,41	4,35	4,42	4,53	35-49%	-
29. 66° Norður, Sjóklæðagerðin *	4,226	4,31	4,54	3,32	3,77	4,27	4,42	4,47	4,53	4,32	50-59%	4,143
30. Nýherji *	4,215	4,31	4,48	3,18	4,03	4,45	4,30	4,36	4,42	4,29	70-79%	4,101
31. Egilsson *	4,213	4,30	4,45	3,36	3,74	4,43	4,38	4,41	4,36	4,41	60-69%	4,125
32. Ölgerðin Egill Skallagrímsson	4,201	4,29	4,38	2,95	4,18	4,36	4,41	4,44	4,43	4,26	35-49%	4,164
33. Logos *	4,199	4,06	4,34	3,39	4,35	4,28	4,33	4,37	4,20	4,45	80-100%	4,152
34. Vörður tryggingar *	4,197	4,23	4,51	3,15	3,86	4,47	4,50	4,17	4,39	4,44	80-100%	4,204
35. Novomatic *	4,196	4,08	4,39	3,68	3,97	4,50	4,11	4,27	4,25	4,51	70-79%	4,321
36. Össur	4,189	4,15	4,40	3,21	4,04	4,46	4,22	4,80	4,31	4,10	50-59%	4,266
37. PwC *	4,187	4,20	4,54	3,15	4,11	4,45	4,30	4,13	4,24	4,45	60-69%	4,182
38. Garri *	4,179	4,19	4,32	3,47	3,94	4,42	4,32	4,51	4,29	4,16	70-79%	4,298
39. LS Retail *	4,171	4,17	4,48	3,35	3,64	4,49	4,24	4,45	4,29	4,41	70-79%	4,286
40. Þekking *	4,168	4,09	4,52	3,51	4,07	4,50	4,17	4,47	4,30	3,91	70-79%	3,998
41. KPMG *	4,166	4,10	4,34	3,42	4,13	4,36	4,25	4,23	4,27	4,36	70-79%	4,072
42. Tryggingamiðstöðin *	4,146	4,35	4,45	3,36	3,87	4,53	4,33	3,84	4,27	4,23	70-79%	4,210
43. VÍS *	4,143	4,26	4,54	3,02	4,04	4,45	4,35	3,67	4,33	4,47	70-79%	4,097
44. TM Software	4,141	3,99	4,31	3,62	3,99	4,63	4,14	4,19	4,20	4,28	70-79%	4,348
45. Distica *	4,130	4,22	4,19	3,13	4,25	4,42	4,33	3,95	4,19	4,40	80-100%	4,092

Hér má sjá lista yfir stöðu stórra fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru að lágmarki 50 talsins. Aftasti dálkurinn sýnir heildareinkunn árið 2015 hjá þeim fyrirtækjum sem þá komust á lista. Hæsta einkunn er 5 en sú lægsta er 1 og á það bæði við um heildareinkunn og einkunn fyrir einstaka þætti.

Stjórnúmerking (\*) þýðir að allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélagsaðildar, fengu senda könnun.

Meðaltal	Heildareinkunn 2016											Heildareinkunn 2015
	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Jafnrétti	Svarhlutfall í %		
	4,128	4,15	4,37	3,25	3,94	4,40	4,30	4,23	4,26	4,21		
46. Bilanaust *	4,129	4,09	4,45	3,56	4,22	4,27	4,37	3,81	4,29	4,07	35-49%	4,071
47. DHL Express Iceland	4,122	4,29	4,31	3,23	3,70	4,26	4,23	4,40	4,28	4,28	35-49%	4,082
48. Actavis	4,101	4,11	4,40	3,14	4,16	4,54	4,22	3,99	4,05	4,25	35-49%	3,925
49. Oluverzlun Íslands	4,096	4,19	4,38	3,27	3,73	4,39	4,34	4,12	4,37	4,03	35-49%	3,983
50. TK bílar	4,086	4,22	4,31	3,08	4,03	4,30	4,35	4,29	4,17	3,96	35-49%	4,021
51. 1912 *	4,083	3,94	4,16	3,04	3,86	4,59	4,34	4,42	4,22	4,28	60-69%	4,250
52. Sláturfélag Suðurlands *	4,080	4,18	4,15	3,12	4,04	4,29	4,31	4,34	4,18	4,07	35-49%	4,024
53. Háskólinn í Reykjavík	4,069	3,93	4,24	3,00	4,11	4,32	4,25	4,25	4,16	4,35	35-49%	4,050
54. Iceland Travel	4,058	4,20	4,47	2,65	3,83	4,24	4,28	4,45	4,23	4,03	60-69%	4,072
55. Advania	4,049	4,07	4,32	3,35	4,06	4,45	4,19	3,87	4,09	4,05	50-59%	4,170
56. Creditinfo	4,042	3,98	4,17	3,13	3,96	4,49	4,21	4,15	4,05	4,28	50-59%	4,025
57. Skeljungur *	4,039	4,16	4,26	3,46	3,58	4,40	4,31	3,74	4,20	4,23	50-59%	3,928
58. Íslensk-ameríska verslunarfélagið	4,030	3,95	4,18	3,25	3,83	4,42	4,17	4,26	4,05	4,20	35-49%	3,916
59. Deloitte *	4,021	4,00	4,26	2,91	4,00	4,23	4,18	4,24	4,10	4,19	70-79%	4,116
60. Núi Sírius *	4,021	3,95	4,12	3,11	3,93	4,45	4,22	4,49	4,04	3,96	35-49%	4,158
61. Brimborg	4,014	3,85	4,26	3,50	3,96	4,23	4,21	4,04	3,96	4,17	35-49%	3,951
62. Fjárnvakur *	3,998	4,03	4,35	2,72	3,93	4,29	4,34	4,25	4,22	3,81	80-100%	4,041
63. Hekla *	3,982	3,90	4,14	3,23	4,04	4,31	4,11	3,71	4,10	4,27	50-59%	3,858
64. Medis	3,982	3,94	4,49	2,61	3,59	4,39	4,17	4,07	4,10	4,37	60-69%	3,835
65. Eimskip	3,975	4,04	4,22	2,86	3,92	4,33	4,30	4,09	4,17	3,83	35-49%	4,100
66. Hreyfing *	3,967	3,99	4,22	2,73	3,76	3,96	4,38	4,43	4,13	4,03	50-59%	3,926
67. Vodafone	3,935	4,13	4,38	2,36	3,77	4,39	4,29	3,69	4,05	4,19	35-49%	3,916
68. Alp/Avis/Budget *	3,903	3,93	4,08	2,95	3,93	4,20	4,02	4,00	3,93	4,03	35-49%	3,541
69. Airport associates *	3,897	3,84	4,16	3,24	3,34	3,79	4,24	4,13	4,13	4,17	50-59%	-
70. Penninn - Eymundsson *	3,892	3,97	4,25	2,56	3,61	4,24	4,28	4,06	4,01	4,00	35-49%	3,802
71. Meniga	3,890	3,85	4,18	3,42	3,76	4,40	3,94	4,25	3,98	3,36	60-69%	4,282
72. Flugfélag Íslands	3,868	3,96	4,27	2,57	3,38	4,36	4,28	3,84	4,20	3,93	35-49%	3,803
73. Motus *	3,856	3,97	4,29	2,84	3,80	4,35	4,19	3,39	4,04	3,78	70-79%	3,967
74. Flugfélagið Atlanta	3,850	3,87	4,08	3,14	3,91	4,58	4,23	3,92	3,95	3,17	35-49%	3,779
75. Ó. Johnson & Kaaber	3,805	4,00	3,67	3,04	3,42	4,41	4,16	4,31	4,00	3,40	35-49%	3,860
76. Icelandair	3,771	3,90	4,06	2,17	3,77	4,12	4,21	4,29	4,12	3,28	35-49%	3,944
77. Reykjavík Excursions - Kynniserðir	3,709	3,71	4,06	2,72	3,00	3,89	4,18	3,94	3,87	4,03	35-49%	3,471
78. Oddi *	3,541	3,37	3,86	2,77	3,35	4,24	3,99	3,43	3,36	3,68	35-49%	-
79. Bilabúð Benna *	3,481	3,55	3,90	2,86	2,98	4,16	3,96	3,14	3,60	3,32	50-59%	-
80. Bilaleiga Flugleiða	3,400	3,22	3,74	2,27	3,09	3,87	3,91	3,51	3,36	3,74	35-49%	3,882

# MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

Meðaltal	Heildareinkunn 2016										Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2015
	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsþæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Jafnrétti	Svarhlutfall í %		
Meðaltal	4,135	4,14	4,31	3,39	3,98	4,39	4,33	4,30	4,30	4,10		
1. Expectus	4,698	4,90	4,86	3,92	4,64	4,63	4,75	4,78	4,83	4,78	80-100%	4,744
2. Margt smátt	4,659	4,78	4,48	4,37	4,30	4,74	4,80	4,93	4,69	4,86	80-100%	4,514
3. Heilsugæslan Salahverfi/Salus *	4,568	4,59	4,63	4,22	4,44	4,24	4,59	4,72	4,88	4,68	70-79%	-
4. Kortþjónustan	4,567	4,80	4,81	3,73	4,35	4,82	4,55	4,39	4,77	4,71	70-79%	4,569
5. Terma	4,567	4,49	4,40	3,80	4,51	4,84	4,85	4,93	4,75	4,63	35-49%	4,492
6. Poulsen	4,563	4,60	4,77	3,97	4,29	4,58	4,86	4,63	4,75	4,61	35-49%	4,401
7. Fastus	4,541	4,31	4,73	4,15	4,24	4,70	4,61	4,77	4,75	4,70	35-49%	4,143
8. Hugsmiðjan *	4,538	4,62	4,74	4,01	4,36	4,84	4,30	4,60	4,64	4,63	70-79%	4,525
9. Fálkinn	4,526	4,38	4,52	3,94	4,76	4,31	4,71	5,00	4,75	4,36	50-59%	4,544
10. Hvíta húsið *	4,502	4,30	4,73	3,93	4,62	4,70	4,57	4,55	4,61	4,55	70-79%	4,427
11. Tengi *	4,500	4,48	4,62	4,11	4,44	4,58	4,57	4,75	4,53	4,44	70-79%	4,570
12. ÍÐAN fræðslusetur	4,471	4,59	4,81	3,64	4,44	4,73	4,50	4,63	4,64	4,17	60-69%	4,442
13. Toyota á Íslandi	4,466	4,49	4,61	3,79	4,49	4,68	4,66	4,61	4,66	4,23	60-69%	4,451
14. Myndform	4,447	4,69	4,62	3,80	4,50	4,65	4,54	4,62	4,61	3,94	35-49%	4,493
15. Sjónlag *	4,443	4,54	4,59	3,72	4,27	4,27	4,42	4,80	4,74	4,48	70-79%	4,604
16. Libra	4,434	4,54	4,63	3,81	4,17	4,80	4,39	4,67	4,43	4,44	50-59%	4,576
17. Veritas Capital *	4,427	4,39	4,42	3,52	4,50	4,54	4,53	4,50	4,63	4,74	80-100%	4,388
18. Hringdu *	4,417	4,72	4,76	3,15	4,19	4,58	4,64	4,57	4,70	4,25	80-100%	4,210
19. Jónsson & Lemacks	4,389	4,56	4,38	3,92	3,90	4,61	4,29	4,38	4,61	4,75	35-49%	-
20. Bernhard	4,381	4,38	4,67	4,07	4,13	4,43	4,54	4,38	4,54	4,29	60-69%	4,235
21. Örninn hjól	4,368	4,39	4,70	3,61	3,86	4,39	4,29	4,83	4,51	4,61	35-49%	-
22. Heilsa	4,340	4,48	4,45	3,26	3,95	4,60	4,43	4,33	4,68	4,73	50-59%	4,185
23. Íslensk getsþá	4,326	4,29	4,53	3,56	4,47	4,24	4,66	4,85	4,61	3,76	50-59%	4,437
24. Reykjafell *	4,293	4,20	4,27	3,70	4,30	4,43	4,40	4,54	4,46	4,38	70-79%	4,266
25. Trackwell *	4,275	4,28	4,48	3,65	4,00	4,69	4,28	4,33	4,45	4,31	80-100%	-
26. Tern systems	4,255	4,56	4,48	3,57	4,43	4,49	4,11	3,70	4,18	4,52	35-49%	4,224
27. VSB verkfræðistofa *	4,250	4,26	4,41	3,70	4,40	4,63	4,25	4,21	4,38	4,04	80-100%	-
28. Árnason Faktor *	4,246	4,26	4,50	3,32	4,24	4,47	4,27	4,52	4,48	4,10	50-59%	4,500
29. Happraetti Háskóla Íslands	4,246	4,35	4,33	3,06	4,26	4,47	4,50	4,12	4,43	4,55	50-59%	4,188
30. Valka *	4,243	4,22	4,55	3,63	3,85	4,35	4,26	4,38	4,61	4,28	80-100%	4,361
31. Samhjálp	4,232	4,57	4,78	3,07	4,17	4,72	4,80	4,13	4,05	3,74	35-49%	-
32. Guðmundur Arason	4,224	4,04	4,11	3,73	3,84	4,58	4,57	4,76	4,36	4,27	60-69%	4,218
33. Alþýðusamband Íslands *	4,223	4,26	4,31	3,67	4,51	4,61	4,37	3,62	4,51	4,14	70-79%	4,267
34. Rekstrarfélag Krínglunnar *	4,220	4,34	4,35	3,68	3,77	4,17	4,45	4,56	4,45	4,18	35-49%	4,369
35. Ferðakompaníið	4,213	4,27	4,37	3,38	3,99	4,26	4,53	4,57	4,39	4,15	35-49%	4,216
36. Lífeyrissjóður verzlunarmanna *	4,201	4,14	4,24	3,93	4,46	4,38	4,53	3,92	4,34	3,99	80-100%	4,297
37. TVG Zimsen	4,189	4,30	4,30	3,32	4,19	4,60	4,49	4,48	4,40	3,69	70-79%	4,260
38. VIRK *	4,189	4,32	4,63	3,52	4,13	4,44	4,30	4,16	4,42	3,74	70-79%	4,202
39. Aðalskoðun	4,181	4,07	4,38	3,44	4,20	4,51	4,43	4,38	4,54	3,79	35-49%	3,767
40. Würth á Íslandi *	4,172	4,27	4,40	3,62	4,20	4,51	4,43	4,06	4,49	3,63	70-79%	4,262
41. Rauði kross Íslands	4,169	4,15	4,48	2,66	3,93	4,49	4,22	4,67	4,43	4,37	50-59%	4,224
42. Te og kaffi	4,168	4,31	4,28	3,16	3,82	4,17	4,33	4,67	4,32	4,33	35-49%	3,891
43. Icelandair Cargo *	4,165	4,24	4,39	2,76	4,13	4,33	4,40	4,42	4,54	4,16	60-69%	4,136
44. Vaki fiskeldiskerfi *	4,147	4,23	4,21	3,80	3,92	4,64	4,15	4,22	4,39	3,83	70-79%	4,438
45. Hreyfill svf.	4,142	4,04	4,03	3,91	4,38	4,05	4,71	4,25	4,32	3,77	50-59%	4,256

Hér má sjá lista yfir stöðu millistóra fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru frá 20 til 49 talsins. Aftasti dálkurinn sýnir heildareinkunn árið 2015 hjá þeim fyrirtækjum sem þá komust á lista. Hæsta einkunn er 5 en sú lægsta er 1 og á það bæði við um heildareinkunn og einkunn fyrir einstaka þætti.

Stjórnumerking (\*) þýðir að allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélagsaðildar, fengu senda könnun.

Meðaltal	Heildareinkunn 2016										Heildareinkunn 2015	
	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Jafnrétti	Svarhlutfall í %		
	4,135	4,14	4,31	3,39	3,98	4,39	4,33	4,30	4,30	4,10		
46. Handpoint *	4,126	4,31	4,33	3,68	3,96	4,68	4,00	3,94	4,11	4,09	70-79%	-
47. Five degrees software	4,125	4,01	4,50	3,42	4,41	4,46	3,86	4,43	4,29	3,71	50-59%	-
48. Harpa *	4,120	4,33	4,33	3,45	3,74	4,17	4,28	3,99	4,50	4,17	35-49%	3,984
49. Landvélar	4,111	4,09	4,26	3,59	3,62	4,47	4,39	4,44	4,42	3,87	35-49%	4,283
50. DK hugbúnaður ehf.	4,105	3,88	4,37	3,83	3,96	4,62	4,00	3,89	4,28	4,21	35-49%	-
51. Kraftvélar	4,099	4,20	4,42	3,63	4,07	4,34	4,25	4,17	4,35	3,48	70-79%	3,898
52. Skapalón *	4,098	4,07	4,40	3,13	4,09	4,44	4,19	4,40	4,02	4,09	70-79%	4,190
53. Atlantik	4,094	4,33	4,31	2,88	4,04	3,93	4,06	4,55	4,24	4,21	35-49%	3,957
54. Ísaga *	4,094	4,32	4,45	3,37	3,81	4,44	4,31	3,69	4,32	4,04	50-59%	4,185
55. Terra Nova Sól	4,079	4,24	4,52	2,88	3,53	4,56	3,86	4,42	4,28	4,26	50-59%	4,259
56. Eirberg	4,059	3,77	4,22	3,94	3,90	3,77	4,04	4,44	4,29	4,17	35-49%	-
57. Forlagið	4,050	3,91	4,48	3,06	3,61	4,41	4,27	4,29	4,10	4,34	50-59%	4,098
58. Neyðarlínan	4,048	3,86	4,14	3,29	3,65	3,46	4,39	4,67	4,36	4,54	50-59%	3,622
59. Festi	4,045	4,25	4,17	2,90	3,94	4,34	4,28	4,07	4,18	4,18	35-49%	-
60. Guðmundur Jónsson	4,035	4,18	4,33	3,40	2,85	4,28	4,11	4,53	4,25	4,35	50-59%	4,134
61. Rafnar *	4,032	3,61	3,92	3,67	4,20	4,46	4,09	4,28	4,04	4,26	80-100%	-
62. Controlant *	4,020	4,15	4,15	3,13	3,91	4,32	3,99	4,15	4,17	4,10	80-100%	-
63. Mímir - símenntun *	4,008	3,75	4,18	2,68	4,33	4,18	4,30	4,65	4,24	3,81	80-100%	3,898
64. Stoð stoðtækjasmíði	3,997	4,12	4,09	3,42	3,36	4,47	4,08	4,17	4,24	4,07	50-59%	4,247
65. Útgáfufélagið Heimur *	3,994	4,10	4,19	2,90	3,64	4,38	4,45	4,21	4,15	3,95	80-100%	3,723
66. Íslandsstofa	3,988	3,75	4,22	2,86	4,34	3,87	4,05	4,03	4,23	4,39	60-69%	4,173
67. Halldór Jónsson	3,969	3,70	4,09	2,71	4,40	4,60	4,48	4,42	4,05	3,52	50-59%	4,138
68. Jónar Transport *	3,964	4,29	4,19	2,90	3,75	4,35	4,34	4,34	4,15	3,35	70-79%	4,205
69. Epli.is	3,945	3,80	4,13	3,58	3,63	4,33	4,25	3,77	4,10	4,07	35-49%	-
70. Cyren (áður Commtouch Iceland)	3,938	3,99	4,42	3,18	3,39	4,48	4,22	3,90	3,78	4,11	35-49%	4,065
71. Brammer *	3,932	3,89	4,35	3,15	3,63	4,34	4,19	3,58	4,08	4,16	60-69%	3,719
72. Húsgagnahöllin *	3,931	4,02	4,33	2,94	3,59	4,51	3,92	4,21	4,00	3,83	50-59%	3,722
73. GG optic *	3,894	3,87	3,83	3,63	3,52	3,93	4,08	4,27	3,85	4,13	35-49%	-
74. Slysavarnarfélagið Landsbjörg *	3,870	3,81	4,03	2,50	3,39	4,47	4,13	4,93	4,29	3,44	60-69%	3,913
75. FERIA (Vita og ferd.is)	3,866	4,02	3,89	2,89	3,21	4,25	4,23	4,46	4,36	3,58	50-59%	3,991
76. Arctic Trucks Ísland	3,865	3,54	4,24	3,33	3,36	4,03	3,96	4,67	4,08	3,73	50-59%	4,030
77. Gildi lífeyrissjóður	3,848	3,72	3,83	3,40	4,29	4,39	4,22	3,14	3,97	3,84	50-59%	3,950
78. Flügger	3,823	3,64	4,00	3,32	3,82	4,08	4,15	4,32	3,80	3,48	50-59%	4,027
79. Smith & Norland	3,813	3,40	3,62	3,62	3,63	4,20	4,54	4,43	3,78	3,60	35-49%	4,229
80. Læknasetrið	3,775	3,72	3,72	3,04	3,48	4,31	4,22	4,12	4,00	3,59	50-59%	3,996
81. Ferðaskrifstofa Íslands	3,727	3,31	3,82	2,87	3,85	4,08	4,17	4,17	3,78	3,75	35-49%	3,592
82. Gjaldheimtan	3,658	3,98	4,00	2,15	3,52	4,57	4,63	2,92	3,92	3,33	60-69%	3,744
83. Katla matvælaíðja *	3,513	3,40	3,62	3,10	3,73	3,97	3,98	3,18	3,41	3,43	60-69%	3,298
84. Papco	3,512	3,72	3,34	3,05	2,48	4,07	4,09	3,86	3,91	3,34	60-69%	-
85. Hótel 1919	3,454	3,24	3,67	2,15	3,27	3,55	3,82	3,90	3,29	4,17	35-49%	-
86. Iceland Seafood	3,285	3,12	3,81	2,57	3,55	4,09	3,71	3,53	2,96	2,50	35-49%	4,091
87. Sendiráð Bandaríkjanna *	3,061	3,02	3,21	1,48	2,62	3,76	4,01	2,69	3,05	3,83	35-49%	2,801

## LÍTIL FYRIRTÆKI

Meðaltal	Heildareinkunn 2016										Heildareinkunn 2015	
	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfsstæði i starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Jafnrétti	Svarhlutfall i %		
1. Vinnuföt	4,969	4,90	5,00	5,00	4,95	4,97	5,00	5,00	5,00	4,94	60-69%	4,983
2. Verslunartækni *	4,872	4,95	4,95	4,55	4,84	4,86	4,88	5,00	4,96	4,79	80-100%	4,595
3. Skattur og bókhald	4,861	4,85	4,83	4,83	4,90	4,90	4,83	4,94	4,83	4,83	80-100%	4,886
4. S. Guðjónsson *	4,810	4,88	4,97	4,46	4,71	4,82	4,79	4,85	4,96	4,77	80-100%	4,809
5. Bókhald og uppgjör *	4,758	4,80	4,71	4,15	4,77	4,90	4,81	4,96	4,84	4,85	80-100%	4,821
6. Globus	4,705	4,80	4,73	4,37	4,49	4,84	4,85	4,93	4,95	4,43	80-100%	-
7. Fossberg	4,695	4,76	4,78	4,08	4,52	4,91	4,83	4,96	4,97	4,47	70-79%	4,737
8. Birtingahúsið *	4,670	4,70	5,00	3,78	4,74	4,69	4,81	4,81	4,69	4,69	80-100%	4,685
9. Áltak *	4,664	4,54	4,67	4,22	4,71	4,75	4,73	4,96	4,78	4,67	80-100%	4,657
10. Microsoft Ísland *	4,653	4,79	4,69	4,33	4,56	4,47	4,71	4,62	4,73	4,83	80-100%	4,720
11. Iðnmennt/Iðnú *	4,578	4,83	4,17	4,03	4,52	4,75	4,79	4,63	4,84	4,64	80-100%	4,721
12. Eirvík	4,529	4,43	4,57	3,98	4,34	4,64	4,70	4,77	4,63	4,75	80-100%	4,534
13. Artica	4,521	4,56	4,53	4,20	4,63	4,76	4,40	4,42	4,60	4,56	35-49%	4,620
14. Vélfang *	4,519	4,56	4,77	3,81	4,51	4,73	4,59	4,52	4,77	4,36	80-100%	4,611
15. Fulltingi	4,516	4,48	4,67	3,68	4,19	4,96	4,65	4,87	4,65	4,56	50-59%	-
16. Netgíró	4,509	4,63	4,87	3,83	4,59	4,60	4,28	4,02	4,60	4,89	50-59%	-
17. Hótel Holt	4,474	4,45	4,20	4,17	4,29	3,89	4,88	5,00	5,00	4,42	50-59%	-
18. Miðnesheiði	4,470	4,77	4,72	3,28	4,12	4,53	4,79	4,61	4,83	4,41	80-100%	4,033
19. ZO-ON	4,443	4,56	4,53	3,62	4,26	4,68	4,65	4,80	4,55	4,33	35-49%	4,318
20. Kilroy Iceland *	4,440	4,50	4,52	3,93	4,05	4,06	4,79	4,71	4,89	4,42	80-100%	-
21. Ólafur Gíslason & Co	4,397	4,36	3,93	3,58	4,89	4,60	4,60	4,80	4,55	4,35	50-59%	-
22. Krýsuvík, meðferðarheimili *	4,397	4,43	4,72	3,00	4,10	4,50	4,67	4,72	4,71	4,60	80-100%	-
23. Sjálfsbjörg	4,391	4,15	4,24	4,25	4,50	4,35	4,56	5,00	4,38	4,26	80-100%	4,616
24. Mekka Wines & Spirits	4,385	4,66	4,30	3,73	4,13	4,52	4,43	4,51	4,47	4,59	50-59%	4,412
25. Altis *	4,383	4,36	4,50	3,56	4,21	4,59	4,42	4,71	4,55	4,52	80-100%	-
26. Artasan *	4,352	4,32	4,07	3,30	4,14	4,84	4,56	4,93	4,64	4,49	80-100%	4,731
27. Eignaumsjón	4,330	4,44	4,44	3,79	4,32	4,64	4,55	4,40	4,50	3,93	60-69%	-
28. Dynjandi *	4,327	4,24	4,04	4,06	4,49	4,56	4,39	4,78	4,36	4,17	70-79%	4,435
29. Frakt *	4,308	4,39	4,22	3,30	4,20	4,44	4,61	4,70	4,56	4,33	80-100%	4,560
30. Knattspyrnusamband Íslands	4,294	4,56	4,80	2,91	4,30	4,26	4,45	3,70	4,73	4,58	70-79%	4,257
31. Karl K. Karlsson	4,260	4,46	4,67	3,53	3,71	4,63	4,38	3,92	4,66	4,31	80-100%	3,679
32. Virtus	4,252	4,15	4,38	3,89	4,08	4,72	4,15	4,26	4,43	4,28	50-59%	3,871
33. Medor *	4,190	4,23	4,53	3,33	4,07	4,38	4,54	3,98	4,25	4,34	80-100%	4,391
34. Sameinaði lífeyrissjóðurinn *	4,187	4,11	3,78	3,66	4,41	4,76	4,69	3,72	4,58	4,23	50-59%	4,290
35. Búseti *	4,182	4,17	4,36	3,68	4,04	4,45	4,35	4,27	4,27	4,11	80-100%	4,185
36. Þór	4,177	3,92	4,00	3,03	4,40	4,41	4,40	4,87	4,50	4,18	70-79%	4,321
37. Allianz á Íslandi *	4,163	4,30	4,13	2,78	3,87	4,73	4,68	4,77	4,34	3,99	80-100%	4,149
38. Danfoss	4,153	4,38	4,13	2,73	3,89	4,68	4,60	4,60	4,60	3,81	60-69%	3,709
39. Betra bak *	4,136	4,20	4,60	2,67	3,83	3,88	4,55	4,20	4,30	4,73	60-69%	-
40. Hagar (skrifstofa)	4,120	3,82	4,22	3,87	4,57	3,83	4,25	3,83	4,04	4,59	50-59%	3,411
41. LSS *	4,096	4,46	3,97	3,18	4,19	4,58	4,33	3,58	4,27	4,21	80-100%	-
42. Rafkaup	4,049	3,67	4,39	3,90	3,97	4,28	4,00	4,47	4,05	3,88	60-69%	-
43. Útfararstofa kirkjugarðanna *	4,039	4,09	4,06	3,39	3,88	4,01	4,33	4,44	4,25	3,91	60-69%	-
44. Atlantsolía *	4,006	4,07	3,98	3,11	3,68	4,43	4,42	4,00	4,25	4,19	80-100%	4,264
45. Eignarhaldsfélagið Hornsteinn	3,994	3,93	4,44	3,42	4,03	4,67	4,08	3,93	4,23	3,33	60-69%	-

Hér má sjá lista yfir stöðu lítilla fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru að hámarki 19 talsins. Aftasti dálkurinn sýnir heildareinkunn árið 2015 hjá þeim fyrirtækjum sem þá komust á lista. Hæsta einkunn er 5 en sú lægsta er 1 og á það bæði við um heildareinkunn og einkunn fyrir einstaka þætti.

Stjórnúmerking (\*) þýðir að allir starfsmenn þessara fyrirtækja, án tillits til stéttarfélagsaðildar, fengu senda könnun.

	Heildareinkunn 2016	Stjórnun	Starfsandi	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Ímynd fyrirtækis	Ánægja og stolt	Jafnrétti	Svarhlutfall í %	Heildareinkunn 2015
<b>Meðaltal</b>	<b>4,265</b>	<b>4,27</b>	<b>4,36</b>	<b>3,55</b>	<b>4,15</b>	<b>4,48</b>	<b>4,48</b>	<b>4,43</b>	<b>4,43</b>	<b>4,26</b>		
46. Samherji	3,961	3,94	3,94	3,05	4,38	4,70	4,17	4,22	4,26	3,19	80-100%	-
47. Optima	3,927	3,86	4,07	3,13	3,89	4,16	4,35	4,13	3,95	3,89	80-100%	-
48. Rúblan (Mál og menning)	3,892	3,73	4,76	2,58	2,99	3,33	4,50	4,52	3,86	4,56	35-49%	-
49. Thor Shipping	3,848	3,75	3,87	3,32	3,43	4,74	4,19	4,17	3,69	3,79	50-59%	4,336
50. Ísleifur Jónsson *	3,840	3,33	3,69	3,41	4,01	4,42	4,37	4,05	4,17	3,56	80-100%	-
51. Fjárstöð	3,838	3,84	4,37	2,75	3,84	4,15	4,19	3,75	3,72	3,88	60-69%	3,958
52. Truenorth Ísland	3,808	3,96	3,73	3,13	2,86	3,48	3,90	4,93	4,40	3,80	35-49%	-
53. Grænn markaður	3,755	3,75	3,80	2,80	3,97	4,20	4,13	3,60	3,93	3,69	35-49%	4,110
54. Ger innflutningur *	3,696	3,96	4,08	2,38	3,57	4,08	3,80	3,89	3,74	3,58	50-59%	-
55. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins *	3,693	3,52	4,14	2,94	3,29	4,30	4,15	3,80	3,75	3,56	80-100%	3,981
56. Íshestar	3,654	3,13	3,67	3,73	3,82	4,15	4,30	3,50	3,38	3,67	35-49%	3,710
57. Norvik (skrifstofa)	3,640	3,46	4,33	2,29	3,65	4,07	4,13	3,96	3,63	3,31	35-49%	4,123
58. Hönnunarmiðstöð Íslands *	3,588	3,83	3,80	2,32	2,34	4,40	3,90	3,92	3,75	4,08	80-100%	-

Fyrirtæki ársins 2016 voru valin í könnun meðal félagsmanna VR og fjölmargra annarra starfsmanna á almennum vinnumarkaði. Gagnaöflun stóð frá febrúar og út mars sl. Könnunin var send til allra félagsmanna VR sem voru greiddandi til félagsins þegar hún var gerð og er það breyting frá síðustu árum þegar einungis félagsmenn sem voru fullgildir gátu tekið þátt. Fyrirtæki gátu einnig boðið öðrum starfsmönnum en VR-félögum að taka þátt í könnuninni, óháð stéttarfélagasáðild og starfshlutfalli, og greiddu þá fyrir þátttöku þeirra. Á listanum í ár eru 109 fyrirtæki sem þannig tryggja öllum sínum starfsmönnum þátttöku, eða 48%, og hafa aldrei verið fleiri. Þessi fyrirtæki eru merkt með \* í listum hér í blaðinu. Við viljum líka benda á að í mörgum fyrirtækjum á listunum sem birtir eru í blaðinu er mikill meirihluti, ef ekki allir starfsmenn, í VR, þó að þau fyrirtæki séu ekki merkt sérstaklega.

## MARKMIÐ MEÐ KÖNNUN VR Á FYRIRTÆKI ÁRSINS

Alls fengu um 35 þúsund starfsmenn á almennum vinnumarkaði sendan spurningalista frá VR sem er umtalsvert meira en í fyrra. Ástæðan er breyting á forsendum þátttöku félagsmanna, eins og fram kemur að framan. Gallup sá um framkvæmdina og vinnslu niðurstaðna. Alls svöruðu tæplega 12 þúsund könnuninni sem er svipaður fjöldi og á síðasta ári.

Markmið könnunarinnar er að kanna aðbúnað og líðan starfsmanna á vinnustað, viðhorf þeirra til stjórnenda og hvernig samskiptum er háttað svo fátt eitt sé nefnt. Niðurstöðurnar, ásamt niðurstöðum í launakönnun VR, veita félaginu mikilvægar upplýsingar um stöðuna á vinnumarkaði á hverjum tíma og hvað brennur helst á félagsmönnum. Könnunin gefur starfsmönnum líka færi á að tjá sig um eigin stöðu og kjör og, síðast en ekki síst, eru niðurstöðurnar mælikvarði fyrir stjórnendur á stöðu fyrirtækisins.

## NÝR LYKILÞÁTTUR – JAFNRÉTTI

Spurningum í könnuninni má skipta í níu lykिलþætti; stjórnun, starfsanda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleika vinnu, sjálfstæði í starfi, ímynd fyrirtækis, ánægju og stolt af fyrirtækinu og jafnrétti sem er nýr þáttur. Spurningar undir þættinum jafnrétti snúa að viðhorfum til jafnréttis eftir aldri, kyni, uppruna, kynhneigð eða trúar- eða lífsskoðunum. Niðurstöður í þessum níu þáttum eru grunnur að vali á fyrirtæki ársins í þremur stærðarflokkum. Fyrirtæki fá einkunn frá einum upp í fimm fyrir hvern lykिलþátt en þær einkunnir mynda heildareinkunn fyrirtækisins sem einnig er á bilinu einn til fimm.

## KRÖFUR UM LÁGMARKSSVÖRUN

Gerð er krafa um 35% svörun hjá fyrirtækjum m.v. fjölda útsendra spurningalista, að öðrum kosti eru niðurstöður ekki birtar. Að auki er gerð krafa um fimm svör að lágmarki frá fyrirtækjum með færri en 20 starfsmenn, sex svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 20–49, tíu svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 50–99, tuttugu svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 100–499 og að lágmarki fimmtíu svör frá fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 500 eða fleiri. Nánari umfjöllun um könnunina er á heimasíðu VR, [www.vr.is](http://www.vr.is).

## EINKUNNIR VR

VR tekur ekki sæti á lista yfir Fyrirtæki ársins en birtir einkunnir félagsins. Hjá félaginu starfa yfir 50 starfsmenn. Heildareinkunn VR árið 2016 var 4,37 og einkunnir fyrir einstaka þætti sem hér segir: Stjórnun 4,37, starfsandi 4,39, launakjör 3,71, vinnuskilyrði 4,39, sveigjanleiki vinnu 4,61, sjálfstæði í starfi 4,46, ímynd fyrirtækis 4,09, ánægja og stolt 4,55 og jafnrétti 4,72.

# SIGURVEGARAR 2016

Sömu fyrirtæki verma þrjú efstu sætin í hópi stóru fyrirtækjanna og í fyrra en breytingu má sjá í báðum hinum flokkunum.

## STÓR FYRIRTÆKI

**Johan Rönning** er Fyrirtæki ársins 2016 í hópi stórra fyrirtækja og er það fimmta árið í röð sem fyrirtækið hlýtur þennan titil. Hjá Rönning starfa um 80 starfsmenn og hefur fyrirtækið boðið öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni nær óslitið frá 2003. Heildareinkunn Rönning er 4,64 af 5 mögulegum sem er svipuð einkunn og á síðasta ári. Meðaltal stærri fyrirtækja er 4,13. Rönning fær yfir 4,7 fyrir fjóra lykilkætti; ímynd fyrirtækis (4,75), starfsanda (4,79), ánægju og stolt (4,79) og jafnrétti sem er nýr þáttur en starfsmenn gefa fyrirtæki sínu 4,78 í einkunn fyrir jafnrétti. Hæsta mögulega einkunn fyrir hvern lykilkætt er 5. Lægstu einkunn, 4,03, fær Rönning fyrir þáttinn launakjör en er eitt þriggja fyrirtækja í þessum stærðarflokki sem fær fjóra eða hærra fyrir þann þátt. Hin tvö eru Ikea og Ormsson.

Í öðru sæti stórra fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri, er **Öryggismiðstöð Íslands** annað árið í röð en fyrirtækið fær 4,46 í einkunn. Hæstu einkunnir fyrirtækisins eru fyrir lykilkættina stjórnun og ánægju og stolt, 4,7. Lægsta einkunn Öryggismiðstöðvarinnar er 3,78 fyrir þáttinn launakjör. Einungis félagsmenn VR taka þátt í könnuninni hjá Öryggismiðstöðinni.

Í þriðja sæti er **Nordic Visitor Iceland** sem býður öllum starfsmönnum fyrirtækisins þátttöku. Einkunn Nordic Visitor er 4,42 en var í fyrra 4,47 en þá var fyrirtækið einnig í þriðja sæti stórra fyrirtækja. Hæstu einkunn fær Nordic Visitor fyrir þáttinn ímynd fyrirtækis, 4,95, sem er langhæsta einkunn stórra fyrirtækja fyrir þann þátt. Lægstu einkunn fær fyrirtækið fyrir þáttinn launakjör, 3,21.

## MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

**Expectus** er Fyrirtæki ársins 2016 í hópi millistórra fyrirtækja með einkunnina 4,7 en meðaltalið í þessum stærðarflokki er 4,14. Fyrirtækið var í öðru sæti á síðasta ári. Hæsta einkunn Expectus er fyrir þáttinn stjórnun, 4,90, sem er mun hærra en meðaltalið fyrir þáttinn í þessum stærðarflokki en það er 4,14. Expectus fær einnig háa einkunn fyrir starfsanda (4,86) og ánægju og stolt af fyrirtæki (4,83). Lægsta einkunn Expectus, eins og flestra annarra fyrirtækja, er fyrir lykilkættinn launakjör, 3,92. Einungis félagsmenn VR taka þátt í könnuninni hjá Expectus.

Í öðru sæti millistórra fyrirtækja er **Margt smátt** með einkunnina 4,66. Fyrirtækið var í 9. sæti á síðasta ári. Margt smátt fær 4,93 fyrir þáttinn ímynd

fyrirtækis en meðal fyrirtækja í þessum stærðarflokki fyrir þennan þátt er 4,3. Margt smátt fær einnig háa einkunn fyrir þáttinn jafnrétti, eða 4,86, en meðaltalið er 4,1. Lægsta einkunn hjá Margt smátt er fyrir þáttinn vinnuskilyrði, 4,3. Einungis félagsmenn VR hjá fyrirtækinu taka þátt í könnuninni.

Í þriðja sæti í þessum stærðarflokki er **Heilsugæslan Salahverfi** sem býður öllum starfsmönnum þátttöku, óháð stéttarfélagsaðild. Heildareinkunn fyrirtækisins er 4,57 en hæstu einkunnir eru fyrir þættina ímynd (4,72) og ánægju og stolt af fyrirtækinu (4,88).

## LÍTIL FYRIRTÆKI

**Vinnuföt** eru Fyrirtæki ársins í hópi lítilla fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru færri en 20. Þetta er fjórða árið í röð sem fyrirtækið hlýtur þennan titil. Vinnuföt fá fullt hús stiga, alls 5 stig, fyrir fimm lykilkætti; starfsanda, sjálfstæði í starfi, ímynd, ánægju og stolt af fyrirtæki og launakjör en fyrirtækið er jafnframt það eina sem fær fimm stig fyrir þann þátt. Lægsta einkunn er 4,9 fyrir stjórnun. Enginn lykilkættur fær undir 4,9 í einkunn. Heildareinkunn fyrirtækisins er 4,97 sem er umtalsvert hærra en meðaltal fyrirtækja í þessum stærðarflokki en það er 4,26.

Í öðru sæti í þessum stærðarflokki er **Verslunartækni** með 4,87 í einkunn. Hæstu einkunnir fyrirtækisins eru 5,0 fyrir þáttinn ímynd fyrirtækis og 4,96 fyrir þáttinn ánægja og stolt af fyrirtækinu en sú lægsta er fyrir launakjörin, eins og hjá flestum fyrirtækjum á listum yfir Fyrirtæki ársins.

Í þriðja sæti er **Skattur og bókhald** með 4,86 í heildareinkunn. Fyrirtækið fær yfir 4,9 fyrir þrjú lykilkætti; vinnuskilyrði, sveigjanleika í vinnu og ímynd fyrirtækis.



## HÁSTÖKKVARAR 2016

Hástökkvarar ársins 2016 eru þrjár, einn í hverjum stærðarflokki.

## STÓR FYRIRTÆKI

**Klettur** er hástökkvarinn í flokki fyrirtækja þar sem starfsmenn eru fimmtíu eða fleiri. Fyrirtækið er nú í hópi fyrirmyndarfyrirtækja, þ.e. fyrirtækja í tíu efstu sætum hvers stærðarflokks. Klettur er í 8. sæti en var í sæti 47 á síðasta ári. Klettur var einnig ofarlega á lista síðustu ár á undan, var í sæti 12 árið 2014 og sæti 18 árið 2013. Einkunn fyrirtækisins í ár er 4,37 en var 4,07 árið 2015. Einkunn fyrir stjórnun (sem áður hét trúverðugleiki stjórnenda) hækkar mikið á milli ára, fer úr 3,92 í fyrra í 4,27 í ár en meðaltal stærri fyrirtækja fyrir þennan þátt er 4,15. Mesta hækkun milli ára er þó fyrir þáttinn starfsandi, einkunn fyrir þann þátt í fyrra var 4,21 en er í ár 4,69.

## MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

Í hópi millistórra fyrirtækja, þar sem starfsmenn eru á bilinu 20 til 49 talsins, er **Fastus** hástökkvarinn með 4,54 í einkunn í ár samanborið við 4,14 í fyrra. Fastus er nú í hópi tíu efstu fyrirtækja í sínum stærðarflokki og er því fyrirmyndarfyrirtæki 2016, er í 7. sæti í ár samanborið við sæti 59 í fyrra. Eins og í tilfelli hástökkvarans í hópi stærstu fyrirtækjanna hækkar einkunn fyrir stjórnun mikið á milli ára hjá Fastus, fer úr 3,93 í 4,31. En mesta breytingin er fyrir þáttinn launakjör, einkunn fyrir þann þátt fer úr 3,55 í 4,15 sem er mikið hærra en meðaltalið í þessum stærðarflokki en það er 3,39.

## LÍTIL FYRIRTÆKI

Hástökkvarinn í hópi minnstu fyrirtækjanna er **Karl K. Karlsson** sem í ár er í sæti 31 á listanum en var í sæti 71 á síðasta ári, stökkið er því stórt. Einkunn fyrirtækisins í ár er 4,26 en var 3,68 á síðasta ári. Einkunnir fyrir alla lykilmættina hækka, margar mjög mikið. Einkunnir fyrir ímynd fyrirtækisins og fyrir þáttinn ánægja og stolt hækka mikið sem og einkunnir fyrir launakjör og starfsanda. En stærsta breyting á milli árána 2015 og 2016 er hvað varðar viðhorf til stjórnunar fyrirtækisins, einkunn fyrir stjórnun hækkar um rúmlega einn, fer úr 3,38 í 4,46.

# JAFNRÉTTIÐ Í HÁVEGUM HAFT

Rúmlega 80% svarenda í könnun VR segja að jafnrétti ríki á þeirra vinnustað, hvort sem litið sé til kyns starfsmanna, aldurs, uppruna eða annarra þátta. Fjölbreytni virðist mikil, einkum í hópi stærri fyrirtækja, og mikill minnihluti svarenda könnunarinnar telur að starfsfólki sé mismunað á þeirra vinnustað. Í ár er í fyrsta skipti spurt um jafnréttismál þar sem niðurstöðurnar hafa áhrif á val á Fyrirtæki ársins.

Sex spurningar liggja til grundvallar einkunn fyrirtækja fyrir jafnrétti. Spurt er hvort kynin hafi jafna möguleika til starfsframa á vinnustaðnum, hvort skýr stefna sé um jafnrétti karla og kvenna, hvort bæði kynin gegni ábyrgðarstöðum á vinnustaðnum og hvort áhersla sé lögð á jafnrétti kynjanna. En einnig er spurt hvort fólki sé mismunað á vinnustaðnum t.d. eftir aldri, kyni, uppruna, kynhneigð eða trúar- eða lífsskoðunum og og hvort á vinnustaðnum starfi fjölbreyttur hópur starfsmanna. Niðurstaðan er sú að 83% svarenda gefa þessum þætti góða einkunn á sínum vinnustað.

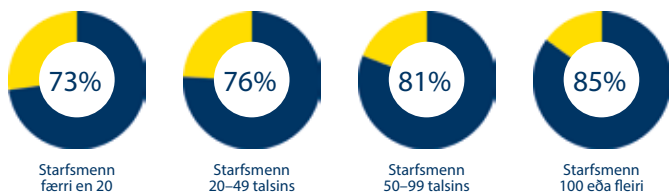
Umtalsverður munur er á viðhorfum til jafnréttis eftir kyni, aldri, menntun og fleiri þáttum. Mun fleiri karlar, eða 87%, gefa jafnrétti á vinnustaðnum almennt góða einkunn en 80% kvenna. Yngra fólk er jákvæðara en það eldra og þeir sem hafa langskólamenntun að baki eru einnig jákvæðari en þeir sem hafa skemmri menntun.

Þá eru starfsmenn í fyrirtækjum þar sem starfa á bilinu 50–99 almennt jákvæðari en þar sem starfsmennirnir eru fleiri eða færri. Þá er einnig umtalsverður munur á viðhorfum þeirra sem hafa mannaforráð og annarra, þeir fyrrnefndu eru mun líklegri til að segja að staðan sé góð hvað jafnrétti varðar, 88% á móti 82%.

## MISJÖFN VIÐHORF KYNJANNA

Ef við skoðum viðhorfið til jafnréttis kynjanna má sjá að mikill meirihluti svarenda, 81%, telur að á þeirra vinnustað fái kynin sömu tækifæri til starfs-

Á mínum vinnustað starfar fjölbreyttur hópur einstaklinga, t.d. hvað varðar aldur, kyn, uppruna, kynhneigð eða trúar- eða lífstillsskoðanir. **Þeir sem eru sammála, eftir stærð fyrirtækis**



frama. Skýr stefna er um jafnrétti kynjanna á vinnustaðnum segja 74% svarenda og 75% segja að lögð sé áhersla á kynjajafnrétti. Karlar eru alltaf jákvæðari þegar kemur að spurningum um jafnrétti kynjanna en konur. Mestur er munurinn þegar spurt er um tækifæri til starfsframa á vinnustaðnum, 87% karla telja að kynin hafi sömu tækifæri á móti 75% kvenna.

Þá er afgerandi munur eftir stærð vinnustaðar, færri telja að tækifæri kynjanna séu jöfn í stærstu fyrirtækjunum, 78% þar sem starfsmenn eru 100 eða fleiri, en mun fleiri á þeim minnstu, 85% þar sem starfsmenn eru færri en 20.

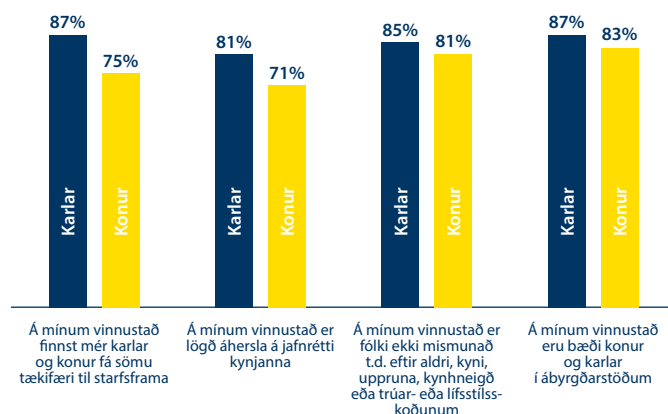
Atvinnugreinin hefur einnig áhrif, í fyrirtækjum í sérhæfðri þjónustu og í félagasamtökum segja vel yfir 80% að tækifæri kynjanna til starfsframa séu jöfn en einungis 71% í fyrirtækjum í samgöngum og flutningum og 74% í iðnaðarfyrirtækjum. Svipað er uppi á teningnum þegar spurt er hvort áhersla sé lögð á jafnrétti kynjanna á vinnustaðnum, innan við 70% starfsmanna fyrirtækja í iðnaði og samgöngum segja svo vera.

## STÆRÐ OG ATVINNUGREIN Hafa ÁHRIF

Þegar jafnrétti er skoðað í víðara samhengi segir góður meirihluti að fólki sé almennt ekki mismunað á vinnustaðnum, t.d. eftir aldri, kyni, uppruna, kynhneigð eða trúar- eða lífsskoðunum, eða 83%. Fjölbreytni í starfsmannahópnum á íslenskum vinnustöðum virðist einnig vera góð, 81% svarenda segja að á vinnustaðnum starfi fjölbreyttur hópur einstaklinga þegar kemur að aldri, kyni eða öðrum þáttum.

Það má hins vegar sjá nokkurn mun eftir bakgrunnspáttum, t.d. stærð fyrirtækis og atvinnugrein. 81% svarenda í stærstu fyrirtækjunum, þar sem starfsmenn eru 100 eða fleiri, eru sammála þeirri staðhæfingu að starfsfólki sé ekki mismunað á vinnustaðnum en 86% minnstu fyrirtækjanna og 85% fyrirtækja þar sem starfsmenn eru 50–99 talsins. Fjölbreytni starfsmannahópsins er hins vegar mest í stærstu fyrirtækjunum, þar segja 85% að á vinnustaðnum starfi fjölbreyttur hópur einstaklinga en innan við 80% í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru færri en 50.

## Viðhorf kynjanna til spurninga um jafnrétti – konur og karlar sem eru mjög eða frekar sammála staðhæfingunni.



# LYKILÞÆTTIRNIR NÍU

Í Fyrirtæki ársins er spurt um viðhorf til níu lykilorða í starfsumhverfinu. Þættina má sjá í töflunni hér að neðan. Gefin er einkunn fyrir hvern þátt, frá einum og upp í fimm, og saman mynda þær heildareinkunn, annars vegar þeirra fyrirtækja sem birt eru á listum á bls. 18–23 og svo heildareinkunn allra svarenda. Vægi þáttanna í heildareinkunn er misjafnt, stjórnun fyrirtækisins vegur þyngst. Í ár var gerð breyting á þeim þætti þannig að hann mælir betur samskipti starfsmanna við sinn næsta yfirmann í stað stjórnenda fyrirtækisins almennt. Rekja má hækkun einkunnar fyrir þann þátt að einhverju leyti til þessarar breytingar.

## STÖÐUGLEIKI EINKENNIR STARFSUMHVERFIÐ

Hér að neðan má sjá þróun lykilorða síðustu ár. Það vekur óneitanlega athygli að allar einkunnir voru mjög háar árið 2009. Könnunin er gerð í upphafi hvers árs og var könnunin 2009 því gerð innan við hálfu ári eftir hrun. Helsta skýringin á háum einkunnum það ár er það ástand sem þá ríkti á vinnumarkaði. Niðurstöðurnar endurspegluðu breyttar væntingar, ný viðhorf og samkennd strax í kjölfar hrunsins. Einkunnir frá árinu 2010 ára sýna meira jafnvægi og stöðugleika og á það sama við einkunnir í ár. Heildareinkunn í ár er sú hæsta sem mælst hefur, en að hluta má rekja það til þeirra breytinga sem gerðar voru á einkunn fyrir stjórnun, eins og sagt er frá að framan.

## Á HEILDINA LITIÐ ER STAÐAN ...

Heildareinkunnin sýnir viðhorf starfsmanna almennt til sinna vinnustaða. Heildareinkunn er lægst hjá fyrirtækjum í iðnaði og samgöngum og flutningum en hæst hjá fyrirtækjum í sérhæfðri þjónustu. Hún er hærri hjá minni fyrirtækjum en þeim stærri, lægst hjá þeim allra stærstu þar sem starfsmenn eru yfir 100 talsins. Þá gefa stjórnendur vinnustað sínum hærri einkunn en aðrar starfsstettir, starfsfólk við akstur, lager og framleiðslustörf gefa vinnustaðnum lægstu heildareinkunn.

## Þróun einkunna 2007–2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Heildareinkunn	3,93	4,01	4,08	4,04	4,05	4,07	4,07	4,07	4,09	4,10
Stjórnun*	3,83	4,00	4,12	4,05	4,02	4,01	4,03	4,03	4,05	4,12
Starfsandi	4,26	4,34	4,37	4,35	4,32	4,32	4,31	4,32	4,33	4,32
Launakjör	3,24	3,41	3,40	3,26	3,16	3,19	3,20	3,20	3,20	3,28
Vinnuskilyrði	3,85	3,90	4,05	4,03	4,03	4,02	4,03	4,04	4,03	3,94
Sveigjanleiki vinnu	4,16	4,26	4,30	4,28	4,29	4,36	4,36	4,36	4,36	4,33
Sjálfstæði í starfi	4,22	4,38	4,41	4,33	4,33	4,31	4,30	4,32	4,32	4,31
Ímynd fyrirtækis	4,11	4,28	4,11	4,07	4,06	4,09	4,15	4,15	4,18	4,19
Ánægja og stolt	-	-	4,30	4,26	4,22	4,22	4,21	4,21	4,22	4,23
Jafnrétti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,16

\*Þátturinn hét áður trúverðugleiki stjórnenda

## FYRIRMYNDARFYRIRTÆKI 2016

Fyrirtækin í tíu efstu sætunum í hverjum stærðarflokki fá titilinn Fyrirmyndarfyrirtæki og er ástæða til að vekja athygli á góðum árangri þeirra. Fyrirtæki sem nær inn á topp tíu listann sinna starfsmannamálum á skilvirkan hátt og halda vel utan um mannauð sinn. Við óskum fyrirmyndarfyrirtækjunum til hamingju. Hér eru þau, í stafrófsröð.

### STÓR FYRIRTÆKI

CCP  
Johan Rönning  
Klettur - sala og þjónusta  
Nordic Visitor Iceland  
Nova  
Opin kerfi  
Ormsson  
S4S  
Tempo  
Öryggismiðstöð Íslands

### MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

Expectus  
Fastus  
Fálkinn  
Heilsugæslan Salahverfi/Salus  
Hugsmiðjan  
Hvíta húsið  
Kortþjónustan  
Margt smátt  
Poulsen  
Terma

### LÍTIL FYRIRTÆKI

Áltak  
Birtingahúsið  
Bókhald og uppgjör  
Fossberg  
Globus  
Microsoft Ísland  
S. Guðjónsson  
Skattur og bókhald  
Verslunartækni  
Vinnuföt

Sjá nánar ítarlega umfjöllun um niðurstöður í könnun VR á Fyrirtæki ársins á [www.vr.is](http://www.vr.is)

# ALLIR GETA VERIÐ MEÐ!

Rúmlega eitt hundrað fyrirtæki sem birtast á listum VR yfir Fyrirtæki ársins 2016 tryggðu öllum starfsmönnum sínum þátttöku í könnuninni – óháð stéttarfélagsaðild þeirra – og hafa þau aldrei verið fleiri.

Hjá mörgum öðrum fyrirtækjum en þeim sem eru merkt eru einungis félagsmenn VR í starfi. En eingöngu fyrirtæki sem staðfest er að tryggðu öllum starfsmönnum þátttöku eru stjórnmerkt á þeim listum sem hér birtast. Öll fyrirtæki geta boðið starfsmönnum sínum þátttöku og er það stefna félagsins að fjölga þeim fyrirtækjum sem það gera á næstu árum. Aukin áhersla verður lögð á umfjöllun um niðurstöður fyrirtækja þar sem allir hafa þátttökurétt og gerðar verða breytingar á næsta ári til að endurspeglja þá áherslu. Við viljum itreka að öll fyrirtæki geta boðið öllum starfsmönnum sínum þátttöku og skiptir þá ekki máli í hvaða starfsemi fyrirtækið er, hve stórt það er né hver stéttarfélagsaðild starfsmanna þess er.

## YFIR 300 FYRIRTÆKI HAFU BOÐIÐ ÖLLUM

Á síðustu fjórtán árum, eða frá því VR fyrst bauð fyrirtækjum þann möguleika að bjóða öllum starfsmönnum þátttöku óháð stéttarfélagsaðild, hafa yfir 300 fyrirtæki gert það, mörg hver gera það ár eftir ár. Má til dæmis nefna stór fyrirtæki eins og tryggingafélagin VÍS, Sjóvá og Vörð, Ikea og Rönning

sem sigráð hefur í hópi stóru fyrirtækjanna fimm ár í röð en einnig Deloitte, Applicon, Icepharma, Parlogis, KPMG og mörg, mörg fleiri. Í ár eru 109 fyrirtæki sem bjóða sínum starfsmönnum þátttöku, sjá listann hér að neðan.

## NIÐURSTÖÐUR ENDURSP EGLI VIÐHORF ALLRA

Þátttaka allra starfsmanna eykur notagildi könnunarinnar því ef allir taka þátt endurspeglja niðurstöðurnar viðhorf allra starfsmanna en ekki eingöngu ákveðins hóps, eins og vill verða þegar eingöngu VR félagar taka þátt. Könnunin tekur á öllum helstu málum sem varða starfsumhverfi fyrirtækja og viðhorf starfsmanna. Mörg fyrirtæki nota niðurstöðurnar til að bæta það sem þarf að lagfæra í aðbúnaði starfsmanna og því er mikilvægt að heyra frá sem flestum.

Viltu að allir starfsmenn taki þátt á næsta ári? Hafðu samband við okkur á [vr@vr.is](mailto:vr@vr.is)

## ÞESSI FYRIRTÆKI BUÐU ÖLLUM SÍNUM STARFSMÖNNUM ÞÁTTTÖKU Í KÖNNUNINI

1912	Ernst & Young	Krýsuvík meðferðarheimili	Sjónlag
66° Norður, Sjóklæðagerðin	Fjárvakur	Lífeyrissjóður verzlunarmanna	Sjóvá
Airport associates	Frakt	Logos	Skapalón
Allianz á Íslandi	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins	LS Retail	Skeljungur
Alp/Avis/Budget	Garri	LSS	Sláturfélag Suðurlands
Altis	Ger innflutningur	Medor	Slysavarnarfélagið Landsbjörg
Alþýðusamband Íslands	GG optic	Microsoft Ísland	Tempo
Annata	Handpoint	Miðlun	Tengi
Applicon	Harpa	Mímir-símenntun	Trackwell
Artasan	Heilsugæslan Salahverfi/Salus	Motus	Tryggingamiðstöðin
Atlantísolía	Hekla	Nordic Visitor Iceland	Útfararstofa kirkjugarðanna
Áltak	Hreyfing	Nova	Útgáfufélagið Heimur
Árnason Faktor	Hringdu	Novomatic	Vaki fiskeldiskerfi
Ásbjörn Ólafsson	Hugsmiðjan	Nói Sírius	Valka
Betra bak	Húsgagnahöllin	Nýherji	Veritas Capital
Birtingahúsið	Hvíta húsið	Oddi	Verslunartækni
Bílabúð Benna	Hönnunarmiðstöð Íslands	Opin kerfi	Vélfang
Bílaust	Icelandair Cargo	Parlogis	VIRK
Bílaumboðið Askja	Icepharma	Penninn - Eymundsson	Vistor
Bláa lónið	Iðnmennt/Iðnú	Pipar/TBWA	VÍS
Bókhald og uppgjör	IKEA	PwC	VSJ verkfræðistofa
Brammer	Ísaga	Rafnar	Vörður tryggingar
Búseti	Ísleifur Jónsson	Rekstrarfélag Kringlunnar	Wise
Controlant	Johan Rönning	Reykjafell	Würth á Íslandi
Deloitte	Jónar Transport	S. Guðjónsson	Þekking
Distica	Katla matvælaíðja	S4S	
Dynjandi	Kilroy Iceland	Sameinaði lífeyrissjóðurinn	
Egilsson	KPMG	Sendiráð Bandaríkjanna	

## KOSIÐ TIL STJÓRNAR VR 2016–2018

Allsherjaratkvæðagreiðsla til stjórnar VR fyrir kjörtímabilið 2016–2018 var haldin dagana 9.–15. mars 2016. Alls bárust þrettán framboð til sjö sæta í stjórn og var kosið milli þeirra. Á kjörskrá voru 31.179 en 1.796 kusu, sem er 5,7% kosningapátttaka.

### SJÖ AÐALMENN Í STJÓRN TIL TVEGGJA ÁRA

Eftirtaldir voru kosnir í stjórn VR til tveggja ára, að teknu tilliti til kynjaskiptingar eins og kveðið er á um í 20. gr. laga VR

Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir

Bjarni Þór Sigurðsson

Dóra Magnúsdóttir

Benóný Valur Jakobsson

Ingibjörg Ósk Birgisdóttir

Sigurður Sigfússon

Sigríður Lovísa Jónsdóttir

### ÞRÍR VARAMENN Í STJÓRN TIL EINS ÁRS:

Ólafur Reimar Gunnarsson

Harpa Sævarsdóttir

Sigmundur Halldórsson

Framangreindir aðilar eru því réttkjörnir skv. 20. gr. laga félagsins og hófst kjörtímabil þeirra á aðalfundi VR fyrir árið 2015.

Sjálfkjörið var í trúnaðarráð félagsins þar sem ekkert mótframboð barst við lista stjórnar og trúnaðarráðs VR. Listi yfir fulltrúa félagsins í trúnaðarráði er birtur á heimasíðunni, [www.vr.is](http://www.vr.is).



**Ólafía B. Rafnsdóttir**  
formaður VR



**Bjarni Þór Sigurðsson**  
365 miðlar  
Varaformaður



**Benóný Valur Jakobsson**  
66° Norður



**Birgir Már Guðmundsson**  
SORPA



**Dóra Magnúsdóttir**  
Evrópska  
upplýsingafélagið



**Guðrún B. Hallbjörnsdóttir**  
Vörður tryggingar



**Helga Ingólfssdóttir**  
UPB ehf.



**Ingibjörg Ósk Birgisdóttir**  
Verkfræðingafélag Ísl.



**Kristjana Þ. Jónsdóttir**  
Egilsson ehf.



**Páll Örn Líndal**  
N1



**Ragnar Þór Ingólfsson**  
Örninn



**Rannveig Sigurðardóttir**  
LAG lögmenn sf.



**Sigríður Lovísa Jónsdóttir**  
Brimborg



**Sigurður Sigfússon**  
N1



**Svanhildur Þórsteinsdóttir**  
365 miðlar hf.



**Harpa Sævarsdóttir**  
Íshestar – varamaður



**Ólafur R. Gunnarsson**  
Ernst & Young –  
varamaður



**Sigmundur Halldórsson**  
Síminn hf. – varamaður



## AÐALFUNDUR VR 2016

Félagsmönnum VR fjölgaði um 2,7% á milli árána 2014 og 2015 sem er umtalsvert meira en verið hefur síðustu ár. Afkoma félagsins var jákvæð um rúmar 800 milljónir á árinu 2015 og staða sjóða VR er sterk. Þetta er meðal þess sem fram kom á fjölmönnum aðalfundi VR sem haldinn var á Hilton hóteli þriðjudaginn 29. mars.

Ólafía B. Rafnsdóttir, formaður VR, fór yfir starfsemi félagsins á nýliðnu starfsári stjórnar í ávarpi sínu á fundinum. Hún fjallaði m.a. um hvernig félagið kemur til móts við breyttar þarfir og kröfur félagsmanna, t.d. á sviði þjónustu við atvinnuleitendur og með aukinni áherslu á fræðslumál. Þá benti Ólafía á mikilvægi þess að stéttarfélag fylgist vel með liðan félagsmanna sinna á vinnumarkaði: Hún nefndi sem dæmi að umtalsverð aukning hafi verið í greiðslu sjúkradagpeninga vegna geðraskana og stoðkerfisvandamála á síðustu árum, þar af var tæplega þriðjungur sjúkradagpeninga á síðasta ári vegna geðraskana.

Ólafía fór yfir starfsemi kjaramálasviðs félagsins en málum sem koma til kasta sérfræðinga félagsins á því sviði fjölgaði lítillega á milli ára. „Teikn eru á lofti um aukinn hreyfanleika á vinnumarkaði sem er ánægjulegt. Búast má við fleiri erlendum starfsmönnum á íslenskum vinnumarkaði á næstu árum og mikilvægt að stéttarfélagin haldi vel utan um réttindi þeirra,“ sagði Ólafía.

Þá fjallaði Ólafía um kjarasamninga félagsins á síðasta starfsári stjórnar, en tvívegis var skrifað undir kjarasamninga á því tímabili og tvívegis voru þeir samþykktir. Átök á vinnumarkaði settu svip sinn á árið og greidd voru atkvæði um almennt verkfall á félagasvæði VR í fyrsta sinn um áraraðir. Kjarasamningarnir sem undirritaðir voru í janúar á þessu ári færa launafólki ákveðna framtíðarsýn, sagði formaður VR.

„Nú standa vonir til þess að við getum haldið áfram þeirri vinnu sem hófst með undirritun rammasamkomulagsins í október á síðasta ári, þ.e. að móta nýtt samningalíkan á íslenskum vinnumarkaði. Við eigum engra annarra kosta vöð en að reyna að ná saman um einhvers konar vegvísi

að kjarasamningum – leið sem allir eru sammála um að skili launafólki auknum kaupmætti og atvinnulífnu stöðugleika. Hin Norðurlöndin geta þetta, af hverju ættum við ekki að geta þetta líka? Þetta hlýtur að felast í nýrri framtíðarsýn fyrir íslenskt launafólk á íslenskum vinnumarkaði.“

### JÁKVÆÐ AFKOMA

Framkvæmdastjóri VR, Stefán Sveinbjörnsson, fór yfir reikninga félagsins fyrir árið 2015 sem síðan voru bornir undir fundinn og samþykktir samhliða. Reikningarnir eru birtir í ársskýrslu félagsins sem finna má á heimasíðu þess. Afkoma félagsins var jákvæð á síðasta ári, hreinar tekjur til ráðstöfunar hækkðu um 35% á milli ára og námu 840 milljónum króna. Rekstrartekjur jukust um 8,7% á milli ára og má einkum rekja það til iðgjaldaaukningar vegna launahækkana og fjölgunar í félaginu. Rekstrargjöld hækkðu um 13,2% á milli ára sem skýrist helst af aukningu sjúkradagpeninga en um 64% af tekjum Sjúkrasjóðs VR fer í greiðslu sjúkradagpeninga. Þá jókst einnig kostnaður við rekstur orlofshúsa og aðra orlofsþjónustu.

Raunavöxtun eignasafns VR var 5,64% á síðasta ári samanborið við 3,46% árið á undan. Fjárfestingastefna VR er varfærin og hugsuð til lengri tíma litið. Eiginfjárstaða félagsins er sterk.

### 550 MILLJÓNA KRÓNA FRAMLAG Í VR VARASJÓÐ

Á fundinum var lögð fram tillaga um 550 milljóna króna framlag í VR varasjóð vegna ársins 2015 og rúmlega átta milljóna króna framlag vegna ársins 2014. Tillagan var samþykkt samhliða. Félagsmönnum er bent á

að inneign í varasjóði hefur verið uppfærð, hægt er að sjá stöðuna í sjóðnum sem og öðrum sjóðum á Mínun síðum á vefnum.

Tillaga um óbreytt félagsgjald, 0,7% af heildarlaunum, var samþykkt á aðalfundinum. Þá var samþykkt tillaga um hækkun stjórnarlauna um 6,2% í samræmi við nýgerða kjarasamninga, og að laun stjórnarmanna muni héðan í frá hækka/lækka í takt við launavísitölu VR.

Þá voru á fundinum samþykktar breytingar á Reglugerð Sjúkrasjóðs VR, á gr. 9.5 og gr. 17. Reglugerðin hefur verið uppfærð á heimasíðu VR.

## LÝST KJÖRI STJÓRNAR

Á fundinum var lýst kjöri stjórnar en kosið var til sjö sæta í stjórn félagsins og þriggja til vara fyrir í mánuðinum. Aðeins einn listi var í framboði til trúnaðarráðs, listi stjórnar og trúnaðarráðs, og var hann sjálfkjörinn til næstu veggja ára.

Eftirtaldir voru kosnir í stjórn félagsins 2016–2018 og hófst kjörtímabil þeirra á aðalfundinum: Svanhildur Ólöf Þórsteinsdóttir, Bjarni Þór Sigurðsson, Dóra Magnúsdóttir, Benóný Valur Jakobsson, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir, Sigurður Sigfússon og Sigríður Lovísa Jónsdóttir. Sjö aðalmenn sátu áfram, kjörnir árið 2015. Varamenn til eins ár eru Ólafur Reimar Gunnarsson, Harpa Sævarsdóttir og Sigmundur Halldórsson. [v](#)



## GULLMERKISHAFAR 2016

Á aðalfundinum voru tveir félagsmenn sæmdir gullmerki félagsins, en það voru þau Elín Elíasdóttir og Valur M. Valtýsson. Elín og Valur hafa bæði verið í félaginu í áralöng og sinnt mörgum trúnaðarstörfum fyrir það.

Elín var virkur þátttakandi í félagsstarfi VR, hún sat í stjórn frá árinu 1984 til 2003 og gegndi meðal annars embætti gjaldkera og varaformanns. Elín sat jafnframt í stjórn Landssambands íslenskra verzlunarmanna (LÍV) í fimmtán ár. Valur var í trúnaðarráði VR í 30 ár og 10 ár í stjórn VR. Hann sat einnig í stjórn landssambandsins í áratug. Elín og Valur eiga bæði sæti í nýstofnuðu öldungaráði VR. Þau hafa sýnt félaginu mikla trúmennsku þann tíma sem þau hafa verið í félaginu. VR óskar gullmerkishöfnum innilega til hamingju.





## DIPLÓMANÁMIÐ Á BIFRÖST HEFUR GEFIÐ MÉR MIKIÐ

– segir Malin Marika Eldh vaktstjóri á N1

„Námið á Bifröst hefur gefið mér mikið en það byggir meðal annars á að nýta þá reynslu sem maður hefur öðlast í vinnunni. Þarna fengum við viðbrögð við hugmyndum okkar og það styrkti sjálfstraustið að fá staðfestingu á að það sem maður hefur fram að færa skipti máli;“ segir Malin Marika Eldh, vaktstjóri hjá N1 við Lækjargötu í Hafnarfirði. Malin útskrifaðist nýlega frá Háskólanum á Bifröst og fékk þá viðurkenningu frá VR fyrir bestan árangur í diplómanámi í verslunarstjórnun.

Malin Marika Eldh er frá Svíþjóð en hún hefur búið hér á landi undanfarin 10 ár og unnið hjá N1 allan tímann. Hún segist upphaflega hafa komið til Íslands vegna áhuga síns á íslenska hestinum en hún er ásamt kærasta sínum með hesta í Hafnarfirði. Hún segir að það hafi ekki verið mikill tími til að stunda hestamenskuna meðan á náminu stóð en nú eftir að því er lokið geti hún farið að sinna hestunum meira.

### ERFIÐAST AÐ SKRIFA Á ÍSLENSKU

Malin lauk diplómanáminu á þremur önnum og voru tveir aðrir starfsmenn N1 í náminu á sama tíma. Námið er byggt upp sem fjarnám með vinnu-  
helgum á 6 vikna fresti og segir hún mikið um verkefnaskil og heimapróf.

Að sögn Malinar var það stöðvarstjóri hjá N1 sem hvatti hana til að fara í námið og segir hún að fyrirtækið og yfirmenn hennar hafi stutt vel við bakið á henni. Þeir hafi verið sveigjanlegir og allir af vilja gerðir til að hún gæti klárað námið.

Aðspurð segir hún að námið hafi verið erfitt í fyrstu en orðið auðveldara eftir því sem á leið. „Það sem reyndist mér erfiðast var að þurfa að skila öllum verkefnum á íslensku því ég er ekki nógu góð í henni. En þetta gekk allt vel að lokum enda er ég mjög þrjósk að eðlisfari,“ segir Malin.

### NÝTIST VEL Í STARFI

Hún segir námið nýtast sér vel í starfi og eftir að hún lauk því hafi henni verið falin ábyrgðarmeiri störf. Hún var flutt af N1 stöðinni á Gagnvegi yfir á stöðina við Lækjargötu í Hafnarfirði, þar sem hún er nú dagmaður auk þess sem hún leysir svæðisstjórn af í fríum.

Hún segir að fyrir þá sem vilja vinna við verslun geti hún hiklaust mælt með diplómanámi í verslunarstjórnun. „Námsfyrirkomulagið hentar kannski ekki öllum, en þú færð ákveðna innsýn í fagið og getur betur metið hvað þig langar að gera þegar þú hefur fengið þennan grunn.“ Aðspurð hvort hún hyggi á frekara nám útilokar hún það ekki en fyrst langar hana að æfa sig betur í að skrifa á íslensku. Hún segist vel geta hugsað sér að fara í viðskiptafræðinám á Bifröst, með áherslu á þjónustu, ef hægt væri að stunda námið með vinnu en einnig komi vel til greina að halda áfram að vinna sig upp hjá N1. [VR](#)

## REGLUR STARFSMENNTA- SJÓÐANNA

VR er aðili að tveimur starfsmenntasjóðum; Starfsmenntasjóði verslunar og skrifstofufólks (SVS) og Starfsmenntasjóði verslunarinnar (SV). Réttindi til styrks byggja á félagsgjaldi sem greitt hefur verið sl. 12 mánuði. Réttindin eru hlutfallsleg ef laun eru lægri en byrjunarlaun. Félagsmenn VR geta sótt um styrki vegna starfsnáms, tólmstundanáms og ferðakostnaðar samkvæmt reglum sjóðanna. Hámarksstyrkur er kr. 90.000 á hverju almanaksári. 75% af námi/starfstengdu námskeiðsgjaldi/ráðstefnugjaldi – hámark 90.000 kr. á ári. 50% af ferðastyrk – hámark 30 þúsund krónur (dregst frá hámarksstyrk). 50% af tólmstund – hámark 20 þúsund krónur (dregst frá hámarksstyrk).

Ef ekkert hefur verið sótt um í starfsmenntasjóðinn í þrjú ár í röð er hægt að sækja um styrk fyrir 75% af námskeiðsgjaldi að hámarki 270.000 kr. fyrir einu samfelldu námi. Greiðslur til sjóðsins þurfa að hafa borist að lágmarki í 30 mánuði af síðustu 36 mánuðum fyrir dagsetningu umsóknar.





## STARFAR ÞÚ Í VERSLUN?

Viltu láta meta hæfni þína sem starfsmaður í verslun?

Komdu og fáðu að vita allt um raunfærnimat verslunarfulltrúa í hádegisfyrirlestri sem haldinn verður í fundarsal VR í Húsi verslunarinnar. Í boði eru léttar veitingar. Félagsmenn utan höfuðborgarsvæðisins geta horft á fyrirlestrana gegnum fjarfundarbúnað á skrifstofum VR á Egilsstöðum, Akranesi og í Vestmannaeyjum.

Hvenær: **19. maí 2016**

Tími: **12–13**

Hvar: í húsnæði VR, **Húsi verslunarinnar** á jarðhæð hússins (hæð 0).

Skráning á fundinn er á [www.vr.is](http://www.vr.is).

### AF HVERJU RAUNFÆRNIMAT?

- Óformlegt nám og starfsreynsla er metin til jafns við formlegt nám.
- Þú færð staðfestingu á hæfni í starfi.
- Þú öðlast þann möguleika að þróast enn frekar í starfi.
- Þú öðlast þann möguleika að bæta við þig menntun.

## VISSIR ÞÚ AÐ...

Á mínum síðum á vef VR – [www.vr.is](http://www.vr.is) – er hægt að sjá stöðuna í starfsmenntasjóðum sem og öðrum sjóðum og senda inn rafræna umsókn.

## AFSLÁTTUR FYRIR FÉLAGSMENN VR

Við minnum á að félagsmenn VR fá afslátt hjá ýmsum fyrirtækjum. Það eina sem þarf að gera er að fara á orlofsvef VR og prenta út staðfestingu á félagsaðild. Taka þarf fram að um Frímanna afslátt sé að ræða og framvísa staðfestingu á félagsaðild. Hér fyrir neðan eru nokkur þeirra fyrirtækja sem veita félagsmönnum afslátt en nánari upplýsingar um fyrirtækin er að finna á orlofsvef VR.

### FATNAÐUR

#### FJALLAKOFINN 10%

Reykjavíkurvegi 64, Hafnarfjörður

10% afsláttur af öllum vörum nema GoPro, Pieps snjófljóðaylum, GoalZero og landakortum. Gildir ekki með öðrum tilboðum.

#### KARLMENN 10%

Laugavegi 7, Reykjavík

10% afsláttur. Gildir ekki með öðrum tilboðum.

#### ÓLAVÍA OG ÓLIVER 5-10%

Álfheimum 74, Reykjavík

10% staðgreiðsluafsláttur og 5% afsláttur ef greitt er með kreditkorti. Gildir ekki með öðrum tilboðum

#### ZO-ON 5%

Bankastræti 10, Reykjavík

5% afsláttur. Gildir ekki með öðrum tilboðum.

#### BARNAVÖRUR 10%

Hverafold 92, Reykjavík

10% afsláttur þegar vörur eru keyptar í gegnum vefsíðuna. Slá þarf inn afsláttarkóðann „Frímanna“ í greiðsluferlinu.

#### MISS MISS 20%

Holtagarðar, Reykjavík

20% afsláttur. Gildir ekki með öðrum tilboðum.

#### CURVY.IS 5%

Fákafeni 9, 108 Reykjavík

5% afsláttur. Gildir ekki með öðrum tilboðum.

# KROSSGÁTAN

					Frístundar krossgátur	ORKA	PÁR		NAPUR	HRÆD- AST	VASKUR	LÚSA- EGG		INNSTA HLUTA	KYRRÐ
					KEYR			ÁRÁS					SK.ST. MYNTAR		
					SK.ST. TITILS			HÁTTUR DÆGRÍÐ					HEST ÓLAR		
					SETJA Í GALTA					TALA ÍTREKA					BLETTUR
					HELDUR	TÍMA- LENGD KÓPIA						VÆNG NETBÓK			
												ROMSA KOLLUR			
					FRAM- KOMU			VERK- FÆRI ÁFENGI				1			
					HRIN- URNAR					TAUT SNÁFA				FORLAGI	VEITING- ARNAR
					SLOTA								MÆLIR STJARNA		
					UPPHAF	FÆDA RÍÐA	3			ÞJÓB- ERNIS- SINNI HÆÐAR		2			
					BORAD- UR			NOKKRA HVERJU SEM ER		ÍANDLITI	KADALS OSKERT- AN				
					VERD- EININGAR			KVEN- FUGLINN VARLA				BLESSUN GAT Á STEBJA			
					SK.ST. SÝSLU			MJÖG SJÓ- MANNA- DANS	4	LEIRTAU ILLA VANINN				NÓTA Í TONLIST HERSKIP	
						LEDJA ÁLUN		VÆTLA		RÖSKUN ÁLPAST					
					SVELL	FER Í RÖÐUR GRIKKUR		TALNA GÓÐA LYKT		ÞVO RIMLAR		5		SAMDIR	TJÓN
					FLJÓT Í EVROPU			SPILA- SORT NYJA	7	ILMUR HÁR			ÓREIDA ERINDI		
					ÍSPILUM			DRABB SIDA					STARF VÆNTING		
					MÁLMUR			TÆKI SK.ST. ÚT- TEKTAR					DREIFI- KERFI SÖGU- PERSÓNA	6	
					NÚA			MÁNUÐ		Í DAG					
					ÚT			RYK- KORNA		LISTA- MAÐUR					



## VERÐLAUN FYRIR RÉTTA LAUSN KR. 15.000

Lausnin á síðustu krossgátu er: „Valkostur“

Vinningshafi krossgátunnar úr síðasta blaði er **Jóhann Víglundsson**. Jóhann leikur á gítar og er gítarspil hans helsta áhugamál. Honum finnst einnig mjög gaman að sinna garðyrkju og útivist. Fjölskyldan skipar stóran sess hjá honum og finnst honum afar skemmtilegt að fá fólkið sitt í heimsókn og þá er oft grillað í garðinum og haft gaman. Jóhann er kjötiðnaðarmaður og hefur unnið í mörg ár hjá Þinni verslun Seljabraut.

Í lausn krossgátunnar hér að ofan er orð. Vinsamlegast látið kennitölu fylgja og skrifið „krossgáta“ utan á umslag. **Skilafrestur er til 8. ágúst 2016.** Utanáskriftin er: **VR-blaðið, Kringlunni 7, 103 Reykjavík.** Einnig er hægt að senda lausnina á **krossgata@vr.is**

# FULLTRÚAR VR Í STJÓRN LÍFEYRISSJÓÐS VERZLUNARMANNA

Stjórn VR tilnefndi fjóra aðalmenn og fjóra varamenn í stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna á fundi sínum þann 27. janúar sl., sama dag og VR fagnaði því að 125 ár voru liðin frá stofnun félagsins. Kjörtímabil nýrra stjórnarmanna lífeyrissjóðsins hófst þann 1. mars 2016 og er til þriggja ára. Í samþykktum Lífeyrissjóðs verzlunarmanna segir að VR skipi fjóra aðalmenn og fjóra til vara og atvinnurekendur jafnmarga. Valið á fulltrúum VR í stjórn sjóðsins í ár var í samræmi við nýjar reglur um tilnefningu félagsins í stjórn LV sem samþykktar voru af stjórn VR í mars 2014 og kynntar á aðalfundi það ár. Markmiðið með nýjum reglum er að auka gegnsæi og lýðræði við val á fulltrúum félagsins. Í samræmi við reglurnar var auglýst eftir umsóknum um sæti í stjórn sjóðsins og sóttu tæplega 40 einstaklingar um. Stjórn VR tilnefndi tvo fulltrúa í aðalstjórn og trúnaðarráð tvo fulltrúa auk fjögurra til vara. Viðhöfð var leynileg einstaklingskosning, bæði hjá stjórn og trúnaðarráði. Reglurnar kveða á um jafna kynjaskiptingu fulltrúa VR. Hámarks lengd stjórnarsetu í sjóðnum, skv. reglunum, er níu ár.

## AÐALMENN Í STJÓRN LÍFEYRISSJÓÐS VERZLUNARMANNA KJÖRTÍMABILID 2016–2019



### Ína Björk Hannesdóttir

Ína Björk er fædd árið 1972. Hún starfar sem rekstrarstjóri ReMake Electric, sem er sprotafyrirtæki á sviði orkueftirlits og orkustjórnunar. Áður starfaði Ina Björk hjá Össuri, m.a. sem verkefnastjóri á fjármálasviði og síðar sem rekstrarstjóri þróunarsviðs fyrirtækisins. Hún hefur einnig starfsreynslu á sviði fjármála, reksturs, verkefnastjórnunar og ráðgjafar m.a. hjá Verne Global, Advania og Eimskip. Ina Björk er með MSc gráðu í fjármálum fyrirtækja frá Háskólanum í Reykjavík og BSc gráðu í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands.



### Magnús Ragnar Guðmundsson

Magnús Ragnar er fæddur árið 1967. Hann starfar sem alþjóðlegur vörustjóri hjá Össuri sem er alþjóðlegt heilbrigðis-tæknifyrirtæki sem hannar og framleiðir stoðtæki, spelkur og stuðningsvörur. Áður var Magnús Ragnar portfolio manager hjá Medis ehf. en einnig hefur hann unnið við fjármálaráðgjöf, rannsóknir og þróun og rekstrar- og viðskiptastjórnun, m.a. hjá ParX, Lyfjapróun hf., og McKinsey & Company. Magnús er með MBA gráðu frá University of California í Berkeley og MSc Pharm í lyfjafræði frá Háskóla Íslands.



### Auður Árnadóttir

Auður er fædd árið 1970. Hún starfar sem fjármálastjóri Hörpu, tónlistar- og ráðstefnuhúss í Reykjavík. Áður starfaði Auður sem fjármálastjóri Geysis Green Energy ehf. Hún hefur einnig starfað sem fjármálastjóri hjá fyrirtækjunum Enex ehf. og AT Toolcentre Ltd. og sem fjárreiðustjóri hjá Strax UK Ltd. Auður tók sæti varamanns í stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna í desember 2013. Auður hefur MBA gráðu og BSc gráðu í viðskiptafræði, stjórnun og markaðsfræði frá Háskóla Íslands.



### Ólafur Reimar Gunnarsson

Ólafur Reimar er fæddur árið 1954. Hann starfar sem sérfræðingur á endurskoðunarsviði hjá Ernst & Young sem er alþjóðlegt endurskoðunar- og ráðgjafarfyrirtæki. Hann hefur einnig starfað sem sérfræðingur í samstæðu-uppgjörum hjá Össuri og sem sérfræðingur á endurskoðunarsviði hjá PriceWaterhouseCoopers. Ólafur Reimar er fyrsti varamaður í stjórn VR, fyrst kosinn árið 2013. Ólafur Reimar er Cand Ocean í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands.

**VARAMENN ERU** ÁSTA RUT JÓNASDÓTTIR, INGI G. INGASON, PERLA BJÖRK EGILSDÓTTIR OG BIRGIR MÁR GUÐMUNDSSON.

# Fyrirtæki ársins 2016

Árlega stendur VR fyrir kjöri á Fyrirtæki ársins. Niðurstöður stærstu vinnumarkaðskönnunar á Íslandi liggja nú fyrir.

## Stór fyrirtæki

1. Johan Rönning
2. Öryggismiðstöð Íslands
3. Nordic Visitor Iceland
4. Nova
5. S4S
6. Ormsson
7. CCP
8. Klettur - sala og þjónusta
9. Opin kerfi
10. Tempo

## Millistór fyrirtæki

1. Expectus
2. Margt smátt
3. Heilsugæslan Salahverfi/Salus
4. Kortþjónustan
5. Terma
6. Poulsen
7. Fastus
8. Hugsmiðjan
9. Fálkinn
10. Hvíta húsið

## Lítil fyrirtæki

1. Vinnuföt
2. Verslunartækni
3. Skattur og bókhald
4. S. Guðjónsson
5. Bókhald og uppgjör
6. Globus
7. Fossberg
8. Birtingahúsið
9. Áltak
10. Microsoft Ísland

Um helmingur fyrirmyndarfyrirtækja í ár eru ný á lista. VR óskar fyrirmyndar-fyrirtækjum, stórum sem smáum, til hamingju með frábæran árangur!

