

# Konur í atvinnulífinu

**Kynningar:** BHM, Alvogen, Vodafone, Lögmenn Höfðabakka, Össur, Þekking, Smyril Line, Vífilfell, Sjóvá, Hrafnista, Núi Sírius, Reiknistofa bankanna, Verkis, Snyrtistofan Ágústa, ISS, Veitur, Vinnumálastofnun, Keynatura

FIMMTUDAGUR 1. FEBRÚAR 2018



Hildur Petersen, Sandra Mjöll Jónsdóttir Buch og Erna Gísladóttir hlutu viðurkenningu Félags kvenna í atvinnurekstri fyrir eftirtektarvert framlag til atvinnulífsins. Viðurkenningarhátíð FKA var haldin í 19. sinn í gær. MYND/ANTON BRINK

## Öflug kona í karlaheimi

Erna Gísladóttir er forstjóri BL, stjórnarformaður Sjóvár og situr í stjórn Haga. Hún hlýtur ein þriggja kvenna viðurkenningu Félags kvenna í atvinnurekstri í ár. Erna er að mati dómnefndar öflug kona og mikilvæg fyrirmynd í atvinnugeira þar sem karlar eru ráðandi. ➔2

## Framhald af forsiðu →

Sigríður Inga  
Sigurðardóttir  
sigriduringa@365.is



Erna Gísladóttir var ung að aldri þegar hún hóf störf hjá fjölskyldufyrirtækinu Bifreiðum og landbúnaðarvélum og vann sig upp í stól forstjóra. Hún lét af störfum þegar fyrirtækið var selt árið 2007. Fjórum árum seinna keyptu Erna og Jón Þór Gunnarsson, eiginmaður hennar, fyrirtækið aftur og um leið bílaumboðið Ingvar Helgason. Félögin voru sameinuð í eitt undir heitinu BL þar sem Erna er við stjórnvölinn.

Rökstuðningur FKA fyrir því að veita Ernu viðurkenningu í ár er m.a. sá að hún sé öflug kona í karlaheimi og mikilvæg fyrirmynd sem kona í atvinnugeira sem sé allt of karllægur. „Það er mikill heiður að fá þessa viðurkenningu, bæði fyrir mig og teymið sem ég vinn með. Um er að ræða hóp af frábæru fólki sem ég hef lengi unnið með,“ segir Erna.

Hún hefur í mörg horn að líta í störfum sínum fyrir BL, Sjóvá og Haga, enda um að ræða stór fyrirtæki þar sem oft þarf að taka erfiðar ákvarðanir. „Það er nóg að gera hjá mér en gott skipulag og gott samstarfsfólk hjálpar til svo að allt gangi upp.“

## Íslenskar konur sækja á

Erna segist ekki beinlínis líta á sjálfa sig sem fyrirmynd annarra kvenna heldur vinna einfaldlega sína vinnu frá degi til dags. En hvað finnst henni félag á borð við FKA hafa að segja fyrir aðrar konur? „Mér finnst það skipta miklu máli. Það er auðvitað mikilvægt að konur sjái aðrar konur í svona störfum og geti litið upp til þeirra, ekki síst ungar konur. Íslenskar konur klifra vissulega upp framastigann og mörgum finnst það ganga heldur hægt en það gengur



„Það er mikill heiður að fá þessa viðurkenningu, bæði fyrir mig og teymið sem ég vinn með,“ segir Erna. MYND/ANTON BRINK

þó hratt miðað við mörg önnur lönd. Við gleymum stundum hvað íslenskum konum gengur vel sé horft til annarra landa,“ segir Erna.

## Ritari eða forstjóri?

Á starfsferlinum hefur Erna oft fundið fyrir því að fólki finnst skrítið að kona sé forstjóri bílaumboðs. „Fáar konur hafa verið í áhrifa-stöðum innan bílageirans en þeim fer þó fjölgandi, sérstaklega erlendis.

Í gegnum tíðina hef ég oft mætt á fundi þar sem fólk heldur að ég sé ritari en ekki forstjóri en um leið og ég hef sýnt fram á að ég veit um hvað ég er að tala hefur það ekki verið neitt vandamál,“ greinir hún frá.

Hvað BL varðar segir Erna að reksturinn gangi mjög vel þessa mánuðina, enda endurspegli bíla-sala oft væntingar fólks til framtíðarinnar. Þegar Erna er spurð hvort margt hafi breyst innan

bílageirans frá því hún tók sín fyrstu skref í þeim heimi segir hún að svo sé. „Öryggismálin hafa tekið miklum framförum á stuttum tíma. Ég man þá tíð þegar hvorki tölvukubbar né loftpúðar voru til, sem í dag er staðalbúnaður í öllum nýjum bílum. Rafmagnið kemur hratt inn og hefur breytt heilmiklu og ég held það verði enn meiri breytingar á bílum á næstu árum. Von er á hálfjálfrandi bílum innan skamms og það

er ekki langt í að bílar verði sjálfkeyrandi og tali hver við annan,“ segir Erna.

Innt eftir því hvort hún hafi tíma fyrir áhugamál kemur í ljós að Ernu finnst gaman að ferðast um heiminn. „Ég gef mér tíma til að spila golf á sumrin og reyni að fara í laxveiði á hverju ári. Ég hef líka gaman af fótbolta og för á EM í hittifyrri og ætla á HM í Rússlandi í sumar,“ segir Erna að lokum.

# Samfélagið allt bregðist við #metoo byltingunni

Þórunn Sveinbjarnardóttir, formaður BHM, segir kröfu um fjölskylduvænan vinnumarkað háværa. Þá hafi #metoo byltingin hrundið af stað vitundarvakningu. Aðilar á vinnumarkaði og samfélagið allt verði að bregðast við.

Það hefur verið í einu orði sagt stórkostlegt að fylgjast með konum á öllum aldri stiga fram í nafni #metoo, þó erfitt sé að horfast í augu við margt af því sem þar kemur fram. En nú er hlustað. Konum er trúað og þær geta því í stórum hópum skilað skömminni til gerandanna,“ segir Þórunn Sveinbjarnardóttir, formaður BHM. Bandalagið hafi líkt og önnur samtök launafólks lengi aðstoðað þolendur kynbundinnar og kynferðislegar áreitni á vinnumarkaði.

## Ofbeldi og áreitni ekki liðið

„Í gildi eru lög um hvernig koma eigi í veg fyrir einelti, kynbundna og kynferðislega áreitni og rík skylda er lögð á herðar vinnuveitenda að búa svo um hnútana á vinnustað að ofbeldi og áreitni sé ekki liðið. Komi slíkt upp sé tekið á því með markvissum og

fyrirsjáanlegum hætti. Í yfirlýsingu sem BHM ásamt öðrum aðilum á vinnumarkaði undirritaði á fundi Vinnueftirlitsins þann 11. janúar kemur skýrt fram að við ætlum að útrýma vinnukúltúr sem ýtir undir svona hegðun. BHM fræðir aðildarfélög og félagsmenn þeirra reglulega um þessi málefni. Haldin eru námskeið um hvernig bregðast eigi við áreitni og einelti á vinnustaðum og félagsmenn sem lent hafa í vondri reynslu á sínum vinnustað geta leitað til stéttarféлага eftir aðstoð. Ég verð að segja að ég er bjartsýn á að í haust hafi eitthvað gerst sem getur fleygt okkur fram veginn. Það hefur orðið vitundarvakning sem var löngu tímabær í samfélaginu.“

## Fjölskylduvænni vinnumarkaður

Þórunn segir vaxandi þunga á bak við kröfuna um styttri vinnuviku.



„Hjá BHM leggjum við mikla áherslu á að fólk nái eðlilegu jafnvægi á milli vinnu og einkalífs, óháð fjölskyldu-aðstæðum.“ MYND/EYÞÓR

Það eitt dugi þó ekki til að gera vinnumarkaðurinn fjölskylduvænni. Það verkefni krefjast samvinnu allra aðila, samtaka launafólks, atvinnurekenda og stjórnvalda.

„Hjá BHM leggjum við mikla áherslu á að fólk nái eðlilegu jafnvægi á milli vinnu og einkalífs, óháð fjölskyldu-aðstæðum. Það er mikið álag á mörgum hópum innan BHM og krafan um styttri vinnuviku er næstefst á blaði á eftir

bættum kjörum og réttindum. Ég er þeirrar skoðunar að það eitt að stytta vinnuvikuna svari ekki öllum þörfum barnafjölskyldna. BHM styður lengingu fæðingarorlofs í eitt ár og augljóslega þarf að hækka hámarksgreiðslur verulega. Okkur finnst ansi langt að bíða eftir því að þær fari upp í sex hundruð þúsund í janúar 2020.

Við höfum bent á að tímabært sé að réttur til launa í veikindum verði rýmkaður og meira tillit

tekið til fjölskylduábyrgðar. Erfið veikindi maka og jafnvel aldraðra foreldra geta valdið því að fólk þurfi að vera frá vinnu, rétt eins og veikindi barna.

Mér hefur heyrst að krafan um styttingu vinnuvikunnar sé að verða almenn á Íslandi og auðvitað vona ég að það verði til þess að atvinnurekender láti nú gott heita með tilraunaverkefnum og að samið verði um í kjarasamningum um að stytta vinnuvikuna.“

# Sterk staða kvenna hjá Alvogen

Saga Alvogen er ævintýraleg. Við stofnun fyrirtækisins árið 2009 var talið nær ómögulegt að setja á lagginar fyrirtæki í framleiðslu samheitalyfja sem keppt gæti við stóru lyfjarisana. Í dag er Alvogen annað stærsta samheitalyfjafyrirtækið á íslenskum markaði.

**M**arkmið okkar er að stuðla að bættum lífsgæðum þeirra sem glíma við sjúkdóma eða vilja bæta heilsu sína," segir María Bragadóttir, VP Strategic Partner Management. „Það gerum við með því að bjóða hágæðalyf á verðum sem gerir fleirum kleift að fá þau lyf sem þeir þarfnast.“

Með þessa stefnu að leiðarljósi hafa sterkar konur valist til Alvogen og er kynjahlutfallið á alþjóðavísu ólíkt því sem gengur og gerist í lyfjafyrirtækjum, ekki sist ef horft er til tekjueininga.

„Einn af lykilþáttum að velgengni Alvogen liggur í því að við erum með framúrskarandi starfsfólk sem hefur til að bera þá þekkingu sem þarf til að bjóða upp á réttu lyfin, á réttum stað, þegar þeirra er þörf. Við val á starfsfólki einblínum við á ákveðna hæfnisþætti, sem við köllum Alvogen DNA, en með því móti velst ávallt hæfasti einstaklingurinn í starfið, óháð kyni eða öðrum þáttum,“ segir Jensína Böðvarsdóttir, VP Global Strategic Planning and HR.

## 90 prósent tekna Alvogen frá mörkuðum sem konur stýra

Þegar sterk staða kvenna innan Alvogen er skoðuð út frá ólíkum mælikvörðum kemur ýmislegt áhugavert í ljós.

„Konur eru til að mynda ædstu stjórnendur stærstu markaðssvæða Alvogen, meðal annars í Bandaríkjunum og Kóreu. Konur hafa auk þess sterka stöðu í hópi vísindamanna fyrirtækisins og hlutfall kynjanna í nýstofnuðu systurfyrirtæki Alvogen, Alvotech, er nálægt því að vera jafnt,“ segir María, og Jensína tekur í sama streng.

„Það gleðilega við sterka stöðu kvenna hjá Alvogen er ef til vill það að engar sértækar aðgerðir hefur þurft til að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækisins. Segja má að sterk staða kvenna sé afleiðing af þeirri stefnu að velja hæfasta starfsfólkið hverju sinni og fagna fjölbreytileikanum.“

## Saman ná karlar og konur betri rekstrarangri

Alvogen er eitt þeirra samheitalyfjafyrirtækja sem vaxa hvað hraðast í dag. Fyrirtækið leggur sérstaka áherslu á að framleiða og dreifa samheitalyfjum sem eru erfið eða flókin í framleiðslu og má þar nefna líftækniyf, innrennslislyf og plástra sem innihalda lyf. Starfsmenn eru nú 2.800 í 35 löndum og í hverri viku tekur fyrir-

**”Rannsóknir sýna að konur í stjórnunarstöðum skila sama og jafnvel betri árangri en karlar og eru líklegri til að huga að starfsþróun samstarfsfélaga sinna og hvetja til samvinnu á vinnustað.**

tækið við nýjum starfsmönnum. Þá er Alvogen í dag annað stærsta samheitalyfjafyrirtækið á íslenskum lyfjamarkaði og hefur vakið mikla athygli fyrir skemmtilega umbúða- og auglýsingahönnun.

„Rannsóknir sýna að konur í stjórnunarstöðum skila sama og jafnvel betri árangri en karlar,“ segir María og vísar í niðurstöður fjölda rannsókna sem birtar hafa verið í Harvard Business Review, Wall Street Journal og fleiri vönduðum viðskiptablöðum. Þar var til rannsóknar arðsemi eigin fjár, söluhagnaður og arðsemi fjárfestinga.

„Til viðbótar sýna rannsóknir að konur eru líklegri til að huga að starfsþróun samstarfsmanna sinna og hvetja til samvinnu á vinnustað. Fyrirtæki sem ekki velja hæfasta fólkið hverju sinni, óháð kyni eða öðrum mögulegum þáttum, munu tapa fyrir samkeppninni því einleitur starfshópur kemur niður á rekstrarafkomu fyrirtækjanna,“ segir María.

## Alvogen Academy, ný leið í fræðslu

Í nýrri vinnustaðagreiningu Alvogen skoruðu konur hærra í átta af hverjum tíu spurningum og þar kom í ljós að konur eru mun líklegri en menn innan fyrirtækisins til að afla sér þekkingar.

„Við leggjum mikla áherslu á samræmd vinnubrögð ásamt því að allir skilji og vinni eftir stefnu fyrirtækisins. Fræðsla og þjálfun hefur alltaf verið mikil og haustið 2016 var ákveðið að taka skrefið enn lengra og markaðssetja fræðsluna innanhúss undir nafninu Alvogen Academy,“ útskýrir Jensína en með fræðslunni tengir starfsfólkið betur við stefnu og markaðsstarf fyrirtækisins.

Stærsta hlutverk Alvogen Academy er sístækkandi rafrænn fræðslugrunnur sem í dag inniheldur um 300 greinar, vefsíður, myndbönd og námskeið sem starfsmenn geta sótt þegar þeim hentar.



Jensína Böðvarsdóttir og María Bragadóttir hjá Alvogen. MYND/ERNIR

„Efninu er ætlað að hjálpa starfsmönnum að viðhalda og efla þekkingu sína ásamt því að vaxa og dafna sem starfsmenn og einstaklingar,“ segir Jensína. „Meðal efnisflokka má telja Alvogen Must Haves sem inniheldur efni sem allir starfsmenn eiga að kynna sér og tileinka sér, eins og myndbönd frá forstjóra um stefnu fyrirtækisins, og um menningu, gæðamál og síðferði. Aðrir flokkar eru Build your skills, Leadership, Personal growth, Business og The Workplace, og þá býður Alvogen Live upp á námskeið í gegnum Skype og samstarfssamningur við MIT býður starfsmönnum aðgang að greinum, rannsóknum, námskeiðum og ráðstefnum. Þá býður samstarfssamningur við FranklinCovey upp á svokallaðan All Access Pass sem veitir aðgengi að öllu efni FranklinCovey.“

Hátæknisetur systurfyrirtækjanna Alvogen og Alvotech er í Sæmundargötu 15-19. Sími 522 2900. Sjá nánar á [alvogen.is](http://alvogen.is)

## Jensína

Jensína hefur unnið í hálfri þriðja ár hjá Alvogen og er VP Global Strategic Planning and HR. Hún vinnur þétt með Global HR-teyminum sem staðsett eru í Ameríku, Austur-Evrópu og Asíu. Hún gekk fyrst og fremst til liðs við Alvogen vegna fyrirtækjamenningarinnar og góðs orðspors fyrirtækisins.

## María

María hefur tekið þátt í Alvogen-ævintýrinu frá upphafi og komið að uppbyggingu fyrirtækisins frá ýmsum hliðum, nú síðast sem framkvæmdastjóri Alvogen á Íslandi og VP Strategic Partner Management.

„Ég er svo heppin að hafa fengið að taka þátt í uppbyggingunni allt frá upphafi,“ segir María. „Þetta starf

„Það sem einkennir fyrirtækjamenninguna er metnaður, frumkvæði og eldmóður, og að það sé gaman í vinnunni. Umhverfið er krefjandi en jafnframt mjög gefandi. Ég vinn mikið með fólki sem er staðsett vítt og breitt um heiminn og það getur stundum verið snúið að vinna með tímamismuninn.“

hefur sannarlega útvíkkað sjóndeildarhringinn og það á svo marga vegu. Ég hef hitt viðskiptavinum og upplifað frá fyrstu hendi hversu miklu máli það skiptir að geta boðið lyf á lægra verði til þeirra sem annars hefðu ekki efni á meðferð. Samstarfsfélagarnir eru eins ólíkir og þeir eru margir og lærdómstækifærin endalaus.“

# Vodafone setur jafnréttismál á oddinn

Helen Breiðfjörð er starfsmannastjóri hjá Vodafone. Hún segir fyrirtækið gæta jafnréttis kynja á öllum sviðum.

**H**elen segir að jafnréttismál séu féluginu hugleikin og stefna Vodafone er að gæta jafnréttis og því að starfsfólki sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis eða annarra þátta. Kynjahlutfallið er 40% konur og 60% karlar þegar horft er yfir stjórnendahópin. Kveðið er á um það í samþykkt félagsins að hlutfall annars kynsins í stjórn fyrirtækisins skuli ekki vera lægra en 40%. Stjórnarkjör er ógilt verði misbrestur á þessu og skal þá kosið á ný í stjórnina,“ segir hún.

„Það er ánægjulegt að konur eru í forystu í öllum deildum, sum starfssvið eru vissulega erfiðari en

önnur en við leggjum okkur fram í ráðningum að auka hlut kvenna í þeim störfum þar sem kynjahalli er innan deildar. Að sami skapi höfum við líka ráðið karla inn í einstaka deildir þar sem konur eru mjög ráðandi, jafnvel þótt það skekki heildarmyndina en við teljum að þannig vinnum við gegn myndun „karlastarfa“ og „kvennastarfa“. Tæknisviðið er okkar helsta áskorun. Í tæknigeiranum í heild er staðan því miður almennt ójöfn, 80% karla á móti 20% kvenna. Staðan heilt yfir hjá Vodafone er að um 64% starfsmanna eru karlar en 36% konur. Fyrirtækið vill með



Helen Breiðfjörð, starfsmannastjóri hjá Vodafone, er ánægð með jafnréttishugsun hjá fyrirtækinu. MYND/EYÞÓR

tímanum markvisst jafna þennan mun, við viljum leita nýrra leiða til að laða konur að tæknitengdum störfum. Nú þegar eru nokkur verkefni í burðarliðnum sem gaman er að segja frá síðar.

Að sama skapi höfum við reynt að draga úr því að á vinnustaðnum skapist aðstæður sem gætu ýtt undir kynjamisrétti og við gerum það með því að gera vinnustaðinn fjölskylduvænan. Starfsfólk af báðum kynjum er hvatt til að taka sér fæðingarorlof. Könnun sem gerð var um sveigjanleika og send var á allt starfsfólk sýndi að ekki var neinn marktækur munur á upplifun kynjanna varðandi möguleika til að forgangsraða og haga vinnutíma eftir hentugleika.

Vodafone hefur hlotið gullmerki jafnlaunaúttektar PwC á Íslandi

sem staðfestir að munur á launum karla og kvenna hjá Vodafone er minni en 3,5% en í tilfelli Vodafone var munurinn raunar vel undir því viðmiði. Í greiningu PwC er tekið tillit til áhrifa aldurs, starfsaldurs, fagaldurs, menntunar, starfsþóps, stöðu gagnvart jafningjum, hæfniviðmiðs, stöðu í skipuriti og mannaforráða. Þannig veitir hún upplýsingar um raunverulegan launamun kynjanna hjá fyrirtækinu. Vert er að minnst á að Vodafone er eitt af níu fyrirtækjum þar sem grunnlaun kvenna voru 1,1% hærra en karla. Vodafone sameinaðist 365 í desember og er í undirbúningi að fara með sameinað félag í jafnlaunaúttekt á næstu vikum.

Við álitum Vodafone mjög fjölskylduvænan vinnustað og mælingar starfsfólks staðfesta það.

Sveigjanlegt vinnuumhverfi hefur ávallt verið til staðar og við hvetjum starfsfólk til að vinna heima sé þess kostur ef það eru til dæmis starfsdagur í skólum. Börn starfsmanna eru velkomin í frábæra aðstöðu á vinnustaðnum þegar svo ber undir.“

Vodafone hefur átt gott samstarf við UN Women á Íslandi. Félagið styrkir „Fokk ofbeldi“ herferðir sem er ætlað að vekja fólk til vitundar um ofbeldi gegn konum með sölu á FO-merktum húfum. Vodafone hefur starfað með Þórdísi Elvu Þorvaldsdóttur að átaki um hrelliklám en það er samfélagsleg ábyrgð að fræða börn og foreldra þeirra um þær hættur sem notkun þeirra tækja sem við seljum getur haft í för með sér. Nú síðast styrktum við gerð fræðslumyndarinnar „Myndin af mér“.

## Treystir á jöfn tækifæri

Lögmenn Höfðabakka er rótgróin lögmennsstofa sem hefur verið starfrækt í 40 ár. Kristín Ólafsdóttir hdl. hefur verið einn af fjórum eigendum frá árinu 2012 og er jafnframt fyrsta og eina konan í eigendahópnum. Hún segir jafna blöndu kynja auka líkur á breiðari sýn og gagnrýnni hugsun.

**L**ögmennsstofan er staðsett í bogabyggingunni að Höfðabakka 9, oft nefnd „Watergate“ eftir frægri byggingu í Washington. „Stofan er ein af fáum þar sem innréttingar eru upprunalegar, t.d. er dökkur víður á veggjum og græn teppi á gólfum. Þykir það svo merkilegt að sjónvarps-serían Réttur 3 var tekin hér upp. Skrifstofa mín var t.d. notuð sem skrifstofa hennar Brynhildar í þáttunum og einnig spilaði fundarherbergið stórt hlutverk,“ segir Kristín.

### Jafnrétti í raun

Lögmennsstofan hefur alla tíð veitt persónulega og vandaða þjónustu á öllum sviðum lögfræðinnar. Verkefni eru af ýmsum toga en mest á sviði atvinnulífsins að sögn Kristínar. „Lögmenn Höfðabakka hafa viðtæka reynslu og sérþekkingu af verkefnum á sviði orkumála, eignarréttar, félagaréttar og samningagerðar. Stofan veitir fyrirtækjum lögfræðilega ráðgjöf, m.a. við kaup og sölu eigna, aðstoð við endurskipulagningu og innleiðingu á breytingum í rekstri, s.s. vegna persónuverndar. Auk þess sinnum við ýmsum verkefnum fyrir ráðuneyti og opinberar stofnanir.“

Sem atvinnurekandi hlýtur markmiðið að vera að hafa hóp af hæfum einstaklingum til að leysa þau krefjandi verkefni sem biða hverju sinni segir Kristín. „Mín reynsla er sú að besta samsetningin sé jöfn blanda af báðum kynjum,



Kristín Ólafsdóttir hdl. ásamt löglerðum fulltrúum stofunnar. MYND/ANTON BRINK

enda eykur það líkur á breiðari sýn og gagnrýnni hugsun. Mikilvægt er að sérhver starfsmaður fái tækifæri til þess að vaxa á sínum forsendum og að skoðunum sé mætt af virðingu. Gildir það jafnt um karla sem konur. Það hlýtur að vera forsenda fyrir raunverulegu jafnrétti.“

### Enn má gera betur

Aðspurð kveðst Kristín hafa upplifað viðhorfsbreytingu síðustu ár gagnvart jafnrétti kynjanna þó enn megi gera betur. „Í störfum mínum sem lögmaður er upplifunin ekki endilega sú að konur hafi færri tækifæri en karlar þegar kemur að verkefnum. Ég treysti á jöfn tækifæri og jafna stöðu karla og kvenna.

Að sama skapi trúi ég því að konur eigi ávallt val, líkt og karlar.“

Sjálf telur Kristín sig leggja sitt af mörkum til þess að stuðla að jafnrétti, hvort sem það er heima fyrir eða í gegnum störf hennar sem atvinnurekandi. „Ég á þrjú börn og eðlilega eru skilaboðin þau

„Í dag erum við svo lánsamar að hafa öflug verkfæri, eins og FKA, sem beinlínis hefur þann tilgang að efla tengslanet, styðja við bakið á konum og auka þátttöku þeirra í atvinnulífinu.“

að dóttir mín fái sömu tækifæri og bræður hennar, og öfugt. Fyrsta jafnréttishugsun hlýtur því að fæðast heima fyrir, öðruvísi náum við ekki fram viðhorfsbreytingu í samfélaginu.“

Ertu með skilaboð til ungra kvenna sem hyggja á störf við lögmennsku? „Ekki hika þegar kemur að því að sækjast eftir markmiðum ykkar og grípið tækifærin þegar þau gefast. Í dag erum við svo lánsamar að hafa öflug verkfæri, eins og FKA, sem beinlínis hefur þann tilgang að efla tengslanet, styðja við bakið á konum og auka þátttöku þeirra í atvinnulífinu.“

**LÖGMENN**  
HÖFÐABAKKA

www.lhlogmenn.is.

# Konum fjölgar í tæknistörfum

Margrét Lára Friðriksdóttir, framkvæmdastjóri mannauðs- og fyrirtækjastefnu hjá Össuri, og Edda Heiðrún Geirsdóttir, forstöðumaður alþjóðamarkaðssviðs, eru öflugar konur sem starfa víða.

**Þ**ær Edda Heiðrún og Margrét Lára hafa samanlagt 40 ára starfsaldur hjá Össuri. Á þeim tíma hafa verið stöðugar breytingar og áskoranir, bæði hjá fyrirtækinu sjálfu og iðnaðinum í heild sinni. Starfsmannaföldi hefur hundradfaldast síðan Edda byrjaði 1997 og þrjátíufaldast síðan Margrét Lára byrjaði á árinu 2000. „Það eru forréttindi að fá tækifæri til að vinna og starfa með fólki um allan heim. Báðar höfum við búið og starfað erlendis í lengri og skemmri tíma á vegum fyrirtækisins,“ segir Edda.

„Á Íslandi erum við þekkt sem stöðtækjafyrirtækið Össur og tengja Íslendingar flestir fyrirtækið við sprettharða hlaupara með gervifót. Við erum fyrst og fremst alþjóðlegt heilbrigðis-tækni-fyrirtæki þar sem meirihluti sölnunnar kemur frá spælkum og stuðningsvörum en ekki stöðtækjum,“ segir hún. „Ein helsta vara fyrirtækisins er slitgigtarspelka sem heitir Unloader One en spælkinn linar verki og eykur hreyfanleika hjá þeim sem þjást af slitgigt í hné. Slitgigt er vaxandi vandamál í heiminum og við þekkjum eflaust öll einhvern sem er með verki vegna slitgigtar. Það er mikill vöxtur á þeim markaði og aukin áhersla á að markaðssetja beint til notendanna sjálfra þar sem fólk leitar í auknum mæli að lausnum sem fela ekki í sér skurðaðgerðir eða stanslausu notkun á verkjalyfjum með öllum þeim aukaverkunum sem slíkt hefur í för með sér,“ greinir Edda frá og heldur áfram.

„Markaðsstarfið okkar er margþætt þar sem við þurfum að kynna vörur- og tækninýjungar fyrir ólíkum markhópum. Fyrst er það fagfólkið sem er okkar aðalviðskiptavinir, það er heilbrigðisstarfsfólk sem ávísar vörunni eða setur hana á sjúklinginn. Síðan er það sjúklingurinn eða notandinn sjálfur sem hefur í vaxandi mæli áhrif á þá meðferð og þær vörur sem viðkomandi fær. Að auki er yfirleitt þriðji aðili, sjúkratryggingar eða sjálfstæð tryggingafélag, sem greiða fyrir vöruna, þannig að við þurfum að geta sýnt fram á bæði klíniskan og þjóðhagslegan ávinning af lausnum okkar.

## Frábært að sjá árangurinn

Við erum með markaðsdeildir að störfum á öllum helstu mörkuðum okkar en stefnumótunin og stærri herferðum stýrum við miðlægt. Við höfum byggt upp gríðarlega mikla sérþekkingu innanhúss og vinnum allt okkar markaðssemi sjálf, til dæmis með okkar innanhússhönnuðum og stóru skapandi teymi frá ýmsum löndum. Fyrirtækið hefur vaxið mjög hratt, er stöðugt að þróast og breytast en með öflugum innanhússteymi erum við fljót að bregðast við nýju áskorunum og breytingum sem eiga sér stað á markaðinum. Össur er annað stærsta fyrirtæki sinnar tegundar á heimssviðu og þekkt vörumerki meðal stöðtækjafræðinga en áherslan undanfarnin ár hefur verið á að styrkja vörumerkið meðal notendanna sjálfra og í viðara samhengi til lækna og annars heilbrigðisstarfsfólks sem þekkir minna til okkar í sambandi við spælkur og stuðningstæki. Eftir því sem fyrirtækið vex og sækir inn á nýja markaði með fjölbreytt vöruframbod fá markaðsmálin sífellt meira vægi og virði vörumerkisins styrkist samhliða,“ útskýrir Edda Heiðrún.

Hún segir það ánægjulegasta í



Margrét Lára og Edda Heiðrún eru öflugar konur hjá Össuri og starfa um allan heim. MYND/HANNA

**Það eru forréttindi að fá tækifæri til að vinna og starfa með fólki um allan heim. Báðar höfum við búið og starfað erlendis í lengri og skemmri tíma á vegum fyrirtækisins.**

starfinu að sjá hversu mikil áhrif vörurnar hafa á líf fólks um allan heim. „Á þessum rúnum 20 árum í starfi hjá Össuri er ég einna stoltust af því að sjá hversu mikil breyting hefur orðið almennt á sýnileika fólks sem glímir við líkamlegar hindranir. Í dag sjáum við aflmáða einstaklinga ganga tiskupallana og vera andlit alþjóðlegra vörumerkja á borð við Nike og L'Oréal. Það er afar jákvæð þróun. Ég hef kynnst einstaklingum sem hafa sigrast á áskorunum sem við látum okkur bara dreyma um. Það er varla hægt að hugsa sér betri hvatningu í starfi.“

## Fjölbreyttur vinnustaður

Margrét Lára tekur í sama streng. „Þekking starfsmanna er fyrirtækið og það er ótrúlega gaman hvað við erum fjölbreytilegur vinnustaður. Við erum með 3.000 starfsmenn staðsetta í 25 löndum og hérna á Íslandi erum við með um 450 starfsmenn af 20 þjóðernum. Okkur hjá Össuri hefur tekist að byggja upp fyrirtækjamenningu byggða á líðsheild sem að sama skapi hvetur einstaklinga til að skara fram úr. Gildin okkar eru mjög mikilvægur hluti starfseminnar og höfum við alltaf; heiðarleika, hugrekki og hagsýni að leiðarljósi í því sem við gerum og til að viðhalda þeim starfs-



Vörur Össurar eru notaðar um allan heim og hafa bætt lífsgæði fólks. MYND/HANNA

anda sem ríkir hjá okkur. Það eru ólíkar skodanir sem þrjú þúsund manna hópur hefur og þess vegna er mikilvægt að hafa skýra stefnu sem allir sameinast um að fara eftir, þannig sigla allir í sömu átt og ná góðum árangri í sameiningu,“ segir hún.

Margrét Lára segir að Össur hafi keypt yfir 20 erlend fyrirtæki frá árinu 2000. „Það hefur gefið okkur aðgang að stærra sölnuneti. Einnig hafa margir nýir starfsmenn bæst í hópinn með fyrirtækjakaupum og er því mikilvægt að halda gildum okkar á lofti og skýra stefnuna vel fyrir öllum. Við höfum notað

stefnumiðað árangursmat (balanced scorecard) í mörg ár sem hefur verið hjálplegt tól í að miðla stefnu til starfsmanna, setja skýr markmið og dreifa ábyrgð.

## Mikill metnaður

Að starfa hjá fyrirtæki sem eykur hreyfanleika fólks gerir það auðvelt að hafa mikinn metnað fyrir því sem maður gerir. Á þessum 18 árum sem ég hef starfað hjá Össuri hef ég séð miklar breytingar, það eru fleiri konur að koma inn í tæknistörfin og að útskrifast sem stöðtækjafræðingar. Össur er með stóran hluta af þróunarstarfi sínu á

Íslandi og það er ljóst að fyrirtæki á borð við Össur á allt sitt undir því að hafa aðgang að vel menntuðum mannaúdi, stundum þurfum við að leita út fyrir landsteinana til þess að fá sérfræðingabekkingu en annars er menntunarstig hérlendis hátt. Össur er hátæknifyrirtæki og árangur okkar undir reyndu og hæfileikaríku fólki kominn. Við leggjum ríka áherslu á að laða að okkur starfsfólk sem er tilbúið að leggja sig fram og sýnir frumkvæði, síðan verður auðvitað að vera gaman í vinnunni, við eyðum svo stórum hluta tíma okkar þar,“ segir Margrét Lára.

# FKA stefnir að auknu jafnvægi í íslensku atvinnulífi

Félag kvenna í atvinnulífinu er fyrir kvenkyns stjórnendur og leiðtoga og stefnir að auknu jafnvægi í íslensku atvinnulífi. Félagið hélt viðurkenningarhátíð í gærkvöldi og ætlar að fylgja #metoo eftir með aðgerðum.

Oddur Freyr Þorsteinsson  
oddurfreyr@365.is



Félag kvenna í atvinnulífinu er félag fyrir konur sem eru leiðtogar og stjórnendur og vilja stuðla að jafnvægi í atvinnulífinu,“ segir Hrafnhildur Hafsteinsdóttir, framkvæmdastjóri FKA. „Það eru

1.100 meðlimir, en konur sem gerast félagar í FKA leita fyrst og fremst í tengslanetið sem við byggjum upp, en vilja líka stuðninginn sem félagið veitir og vera hluti af hreyfiaflinu sem FKA er.“

Viðurkenningarhátíð FKA var haldin í 19. sinn í gær. Þar var þremur konum veitt viðurkenning fyrir eftirtektarvert framlag til atvinnulífsins. Hrafnhildur segir að þrátt fyrir að jafnvægi milli kynjanna hafi ekki verið náð í atvinnulífinu sé mikilvægt að fagna þeim árangri sem náðst hefur. „Veiting FKA viðurkenningarinnar er liður í því að vekja athygli á árangri og framgangi kvenna,“ segir Hrafnhildur. „Við viljum vekja athygli á því sem vel er gert og þeim flottu kvenfyrirmyndum sem við höfum.“

FKA-viðurkenningin er veitt konu sem hefur verið öðrum sérstök hvatning og fyrirmynd, þakkarviðurkenningin er veitt fyrir eftirtektarvert ævistarf sem stjórnandi í atvinnulífinu og hvatningarviðurkenningin er veitt fyrir athyglisvert frumkvæði,“ segir Hrafnhildur. Í þessu blaði má finna viðtöl við alla FKA viðurkenningarhafana.

## Fylgja #metoo eftir með aðgerðum

„Stjórn FKA hvatti allar konur í íslensku atvinnulífi til að klæðast svörtu miðvikudaginn 31. janúar,“



Hrafnhildur Hafsteinsdóttir, framkvæmdastjóri FKA, segir að Ísland þurfi að vera öðrum til fyrirmyndar þegar kemur að jafnréttismálum. MYND/ANTONBRINK

segir Hrafnhildur. „Markmiðið er að konur sýni #metoo byltingunni samstöðu og stuðning. FKA styður allar þær hugrökku konur sem hafa stigið fram og við treystum því að #metoo byltingin skili varanlegum breytingum.“

Stjórn FKA fundaði nú í janúar með nefndum, deildum og ráðum til að ræða aðgerðir í kjölfar byltingarinnar,“ segir Hrafnhildur. „#Metoo umræða verður liður í dagskrá stjórnar út árið til að fylgja byltingunni eftir með aðgerðum.“

Jafnframt hefur verið boðað til opinna ráðstefnu þann 7. febrúar þar sem rætt verður hvaða áhrif #metoo hefur á fyrirtækjamenningu. Þar munu forseti Íslands, ráðherra jafnréttismála og úrvalshópur fyrirlesara ræða þessi mál,“ segir Hrafnhildur. „Það er mikilvægt að skoða hvernig við bregðumst við til framtíðar. Stóra málið er hvernig við breytum samfélaginu okkar, hvað við ætlum að gera í framhaldinu.“

## Ísland er fyrirmynd

„Ísland er núna í efsta sæti yfir jöfnuð milli kynja í heiminum samkvæmt mælingum Alþjóðafnahagsráðsins, níunda árið í röð,“ segir Hrafnhildur. „Það er horft til okkar sem fyrirmyndar þegar kemur að jafnrétti. Við þurfum að vera þjóðin með kjarkinn, viljann til að taka erfið skref, þorið til að mistakast og

vera óhrædd við að fara nýjar leiðir.

Við erum enn langt frá því að hafa náð fram jafnrétti og að fullnýta þá fjölbreytni sem býr í íslenskum mannaúði,“ segir Hrafnhildur. „Á meðan það land sem er „best í heimi“ í jafnréttismálum hefur engan kvenkyns forstjóra í fyrirtæki sem er skráð í Kauphöllinni, aðeins 11% kvenna eru stjórnendur í 100 stærstu fyrirtækjunum, konur aðeins fjórðungur allra stjórnarmanna og um 22% af öllum framkvæmdastjórum og stýra síðast en ekki síst aðeins 9% fjármagns í landinu, eigum við enn langt í land og þörfin fyrir félag eins og FKA er svo sannarlega enn til staðar. FKA vinnur að því að hraða þeirri þróun að við náum jafnvægi og fjölbreytni.“

## Jafnréttismál eru ekki kvennamál

Hrafnhildur segir að til þess að ná fram árangri í þessum efnun sé mikilvægt að nálgast jafnréttismál ræðu heildstætt. „Jafnréttismál eru ekki kvennamál, þau eru málefni okkar allra,“ segir hún. „Það er mikilvægt að við nálgumst þau ekki út frá við og þið, heldur með því hugarfari að við séum ein heild að byggja upp atvinnulíf og þjóðfélag þar sem við fögnum fjölbreytileika og styrkleikum beggja kynja og fullnýtum þann mannaúð sem býr í þjóðfélaginu.“

# Meðvituð stefna að fjölga konum

Sonja Ýr Eggertsdóttir er markaðsstýra hjá Þekkingu sem er þjónustufyrirtæki á sviði upplýsingatækni. Sonja Ýr segir fjölmörg tækifæri fyrir konur til að láta til sín taka innan tæknigeirans sem liði svolítið fyrir að hafa ákveðna ímynd á sér sem eigi ekki endilega við rök að styðjast.

Þegar Sonja Ýr stóð til boða að taka við starfinu fyrir tæpu einu og hálfu ári sagðist hún hafa verið hugsi yfir því þar sem þetta væri tæknifyrirtæki og einungis tvær konur störfuðu í starfsstöð Þekkingar í Kópavogi. Þekking var stofnuð á Akureyri fyrir 18 árum og er með höfuðstöðvar þar en meirihluti starfsfólks er í Kópavogi. Um sjötíu starfa hjá Þekkingu og þar af eru þrettán konur. „Það er meðvituð stefna hjá fyrirtækinu að fjölga konum og hafa fimm konur bæst í hópinn eftir að ég hóf störf.“

Sonja Ýr segir að slagorð fyrirtækisins „Tölvudeildin þín“ lýsi starfsemi vel. „Við störfum sem tölvudeild fyrir önnur fyrirtæki eða í samstarfi við þau. Við getum til dæmis verið stuðningsdeild fyrir starfandi tölvudeild í fyrirtækjum. Það er sorglegt hversu fáar konur mennta sig til tæknistarfa en ég held að sökin liggja í því að strákum hafi frekar verið beint í þann geira en stelpum. Þar eru síður hvattar til að vera í tölvu-

„Ég hef ekki fundið fyrir kynjasmisrétti á þessum vinnustað. Eftir að #metoo byltingin kom fram var haldinn fundur með starfsfólki þar sem skýrt var kveðið á um að slík hegðun eða framkoma yrði ekki liðin á þessum vinnustað og það skipti okkur konurnar miklu máli að fá að heyra það.“

leikjum, skoða forritun eða hugbúnað. Þetta hefur verið strákheimur. Sem betur fer er þetta að breytast hægt og rólega en mætti vera enn markvissara,“ segir Sonja og bendir á að fjölmörg störf séu í kringum upplýsingatækni.

„Það eru ekki einungis tölvunarfræðingar sem starfa hjá Þekkingu.

Við erum með viðskiptafræðinga, kennara, verkefnastjóra, og síðan bæði konur og karla í þjónustuverinu sem hafa ekki endilega menntun eða reynslu úr tæknigeiranum.“

Sonja segir að strákarnir hjá Þekkingu hafi tekið mjög vel á móti henni þegar hún hóf störf þar. „Ég hef ekki fundið fyrir kynjasmisrétti á þessum vinnustað. Eftir að #metoo byltingin kom fram var haldinn fundur með starfsfólki þar sem skýrt var kveðið á um að slík hegðun eða framkoma yrði ekki liðin á þessum vinnustað og það skipti okkur konurnar miklu máli að fá að heyra það.“

Sonja Ýr er í félagsskap kvenna úr tæknigeiranum sem er að stofna hagsmunasamtök fyrir konur í upplýsingatækni þar sem markmiðið er að vera konum hvatning til að taka þátt í þeirri byltingu sem nú á sér stað og er oft kölluð fjórða iðnbyltingin. „Ég heyr oft að konur sækji ekki um en þá þarf að skoða af hverju þær gera það ekki. eru auglýsingarnar um



Sonja Ýr segir að konur eigi ekki að vera hræddar við að sækja um störf í tæknigeiranum. MYND/STEFÁN

tæknistörf of karlamíðaðar? Eða er menningin innan vinnustaðarins of karlæg? Það þarf að breyta þeirri ímynd að tækni sé bara fyrir stráka og svokallaða „tölvunörda“ því raunin er allt önnur. Þetta er ótrúlega skemmtilegur geiri og mörg

tækifæri fyrir konur því fyrirtækin vilja fá fleiri konur til starfa. Það er hugar allra að hafa fjölbreytileika innan vinnustaða, ólík vinnubrögð og mismunandi nálganir,“ segir Sonja og hvetur konur eindregið til að sækja um störf í tæknigeiranum.



Mykines siglir frá Þorlákshöfn á föstudagskvöldi og kemur í höfn í Rotterdam á mánudegi.

# Fyrst oftast en einu sinni

Linda Björk Gunnlaugsdóttir er forstjóri Smyril Line Cargo á Íslandi. Hún er fyrsta konan til að gegna slíkri stöðu hjá skipafélagi hérlendis en fyrirtækið er í mikilli sókn.

**E**ftir að Linda Björk Gunnlaugsdóttir lauk stúdentsprófi á sínum tíma réð hún sig til starfa hjá Skipadeild Sambandsins. Hún sá fyrir sér að vinna þar í ár og hefja svo háskólanám en það hefur orðið bið á því.

„Mér líkaði strax vel að vinna í flutningageiranum en þetta er óneitanlega mjög karlmiðaður heimur. Sem dæmi langaði mig að fá starf sem sölumaður á fragt en var sagt að það þýddi ekki neitt að sækjast eftir því vegna þess að engin kona hafði gegnt því fyrr. Ég ætlaði í lögfræði en við þetta hljóp í mig einhver þrjóska og ég ákvað að bíða með námið. Það leið svo ekki á löngu þar til ég fékk stöðuna en sá böggull fylgdi skamrifi að ég fékk ekki að vera með á sölufundum til að byrja með. Hinir sölumennirnir, allir karlkyns, töldu að ég myndi ekki þola húmorinn en svo kom að því að ég fékk að sitja þessa fundi og ég lifði það nú alveg af,“ rifjar Linda upp og brosir við tilhugsunina.

## Hugsaði sig ekki tvisvar um

Næstu árin vann Linda sig upp innan flutningageirans og starfaði m.a. sem framkvæmdastjóri hjá Eimskip í Færeyjum, fyrst kvenna. Hún var einnig framkvæmdastjóri hjá Skeljungi og forstjóri A. Karlssonar heildverslunar, auk þess sem hún sat í stjórn Smyril Line í Færeyjum um sjö ára skeið. Þegar Lindu bauðst staða forstjóra hjá Smyril Line Cargo á Íslandi þurfti hún ekki að hugsa sig tvisvar um.

„Fram undan eru spennandi tímar en í apríl í fyrra hóf Smyril Line Cargo vikulegar siglingar milli Þorlákshafnar, Rotterdam og Þórs-hafnar í Færeyjum. Viðtökurnar hafa gengið vonum fram og þetta er bæði skemmtilegt og spennandi verkefni,“ segir Linda brosandí.

„Það er margt spennandi í pipunum og mikill hugur í starfsfólki Smyril Line Cargo.“

Smyril Line Cargo keypti Mykines, stórt og mikið skip, fyrir þessar siglingar og er sem fyrr með farþega- og flutningsferjuna Norrænu í rekstri. „Með Mykinesi getum við boðið upp á nýja flutningsleið til og frá Íslandi sem tekur styttri tíma en áður hefur þekkt, eða aðeins þrjá daga. Mykines siglir frá Þorlákshöfn að kvöldi föstudags og er komið til Rotterdam á mánudegi,“ segir Linda.

## Ferskur fiskur á mettíma

Aðallega er siglt með almennar vörur, tæki og bíla til landsins en ferskan fisk frá landinu. „Fiskurinn er kominn á markað um alla Evrópu á þriðjudagsmorgni,“ segir Linda og bætir við að mikil ánægja sé með þetta fyrirkomulag á meðal fiskútflytjenda.

„Þetta þýðir að hægt er að vinna ferskan fisk fram eftir degi á föstudegi, fiskurinn er sendur héðan á föstudagskvöldi og er kominn í sölu á þriðjudegi. Áður sendu margir útflýjendur föstudagsframléiðsluna á ferskum fiski með flugi en það kostar sitt og auk þess er takmarkað hvað hægt er að setja í flug,“ nefnir Linda.

Flutningavagnar eru notaðir undir vörurnar og notað er svokallað Roll On og Roll Off, eða Ro/Ro, kerfi. „Smyril Line Cargo er eina skipafélagið á Norður-Atlantshafinu sem er með svona skip í rekstri. Skipið er opnað að aftan og flut-



Lindu líkaði strax vel að vinna í flutningageiranum, sem þó er óneitanlega mjög karlmiðaður heimur. MYND/HANNA

ingavögnum ekið inn og út. Þetta hentar mjög vel fyrir flutninga. Útflýjandinn fær flutningavagn til sín, lestar hann og vagninn fer síðan um borð í Mykinesi og endar hjá kaupanda. Mykines hentar sérlega vel fyrir bílaflutninga en skipið tekur 500 bíla og 90 flutningsvagna. Hekla flytur t.d. alla bíla með okkur. Bilunum er ekið um borð og þeir vandlega festir og það fer vel um þá alla leiðina,“ upplýsir Linda.

## Norræna í stóru hlutverki

Hjá Smyril Line Cargo leikur farþega- og flutningsferjan Norræna einnig stórt hlutverk, ekki síst fyrir flutninga til og frá Norður- og

Austurlandi. „Norræna siglir á mjög góðum tíma og er með mikið afhendingaröryggi. Ferjan er með farþega- og vöruflutninga allt árið um kring en á veturna er þó heldur meiri áhersla á fisk- og vöruflutninga,“ segir Linda.

Norræna siglir frá Hirtsthal í Danmörku til Þórs-hafnar í Færeyjum og þaðan til Seyðisfjarðar. „Mykines er hrein viðbót við siglingar Norrænu. Auk þess erum við með tvö skip sem sinna flutningum á uppsjávarfiski frá Færeyjum til Rússlands. Þau sigla hingað til lands þegar þörf er á og flytja héðan uppsjávarfisk,“ segir Linda sem hefur í mörg horn að líta í forstjórastarfinu.

## Tryggja sér sess á markaðinum

„Stefnan er að halda áfram að byggja upp þjónustu í kringum Mykines og Norrænu og tryggja okkur betur í sessi á markaðnum. Það er margt spennandi í pipunum og mikill hugur í starfsfólki Smyril Line Cargo. Þetta er frábær, metnaðarfullur hópur starfsmanna á þremur starfsstöðvum þ.e.a.s. Seyðisfirði, Þorlákshöfn og Hafnarfirði. Fyrirtækið gengur vel, veltan hefur aukist mikið. Við erum að bæta í og höfum m.a. fjárfest í fólki, vélum og vöruflutningabílum. Reksturinn er í góðum stíganda,“ segir Linda, bjartsýn á framtíðina.

# Uppræta kynbundinn launamun

Atvinnuþátttaka á íslenskum vinnumarkaði mælist hvað mest meðal OECD-ríkjanna og er hlutfall kvenna á vinnumarkaði með því hæsta í heiminum. Ásmundur Einar Daðason, félags- og jafnréttismálaráðherra, segir kynbundinn launamun meinsemd og að unnið sé að því að uppræta hann.

Ragnheiður Tryggvadóttir  
heida@365.is



Ég legg ríka áherslu á að lög um jafnlaunavottun nái fram að ganga og á áframhaldandi samstarf ráðuneytisins við samtök aðila vinnumarkaðarins til að vinna að jafnlaunamálum og jafnrétti á vinnumarkaði. Á þessu þingi mun ég mæla fyrir þingsályktun um aðgerðir gegn ofbeldi í íslensku samfélagi og frumvörpum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernis-uppruna og um jafna meðferð á vinnumarkaði," segir Ásmundur Einar Daðason, félags- og jafnréttismálaráðherra.

Mikil kynjaskipting einkennir vinnumarkaðinn og staðalmyndir kynjanna hefta valfrelsi stúlkna og drengja, segir Ásmundur „Ábyrgð á heimilisstörfum hvílir enn frekar á konum. Þær taka mun lengra fæðingarorlof og sinna ólaunadri vinnu við umönnun barna og eldri foreldra í meiri mæli en karlar. Margar konur velja hlutastörf til að geta betur samræmt vinnu- og fjölskylduábyrgð. Allir þessir þættir

byggjast á rótgrónum hugmyndum um staðalmyndir kynjanna og hafa margvísleg neikvæð áhrif á einstaklinga, vinnumarkaðinn og samfélagið í heild sinni.“

## Atvinnuþátttaka með því mesta í heiminum

Af OECD-ríkjunum mælist atvinnuþátttaka hvað mest á Íslandi og hlutfall kvenna á vinnumarkaði í alþjóðlegum samanburði með því hæsta sem þekktist. Þrátt fyrir það eru fáar konur sýnilegar í stjórnunarstöðum og karlmenn fámennir í störfum sem tengjast umönnun, aðhlýnningu og kennslu. Horfa þarf til aðgerða sem geta snúið þessari þróun við. Jafnlaunavottun er ætlað að framfylgja gildandi jafnréttislögum sem leggja bann við að konum og körlum séu greidd mismunandi laun fyrir sömu eða sambærileg störf nema slíkt sé unnt að réttlæta með málefnalegum ástæðum.

„Jafnlaunavottun miðar einnig að því að auka starfsánægju og trú starfsfólks á að mannauðs-stjórnun atvinnurekanda sé fagleg og að bæta sýn stjórnenda á starfsmanna- og launamál, auðvelda þeim starfsmannahald og bæta rökstuðning við launaákvæðum. Afraksturinn verður gagnsæra



Ásmundur Einar Daðason, félags- og jafnréttismálaráðherra.

og réttlátara launakerfi," segir Ásmundur. „Frá árinu 1961 hefur vilji löggjafans verið skýr. Kynbundinn launamunur er engu að síður meinsemd sem ekki hefur tekist að vinna bug á. Í ljósi þess hversu ríkir þeir hagsmunir eru að einstaklingum sé ekki mismunandi á grundvelli kynferðis um kaup og kjör er ég þeirrar skoðunar að lögfesting jafnlaunavottunar hafi verið nauðsynleg.“

Hvernig verður eftirliti með jafnlaunavottun háttað?  
„Samtök aðila vinnumarkaðar-

“ Í ljósi þess hversu ríkir þeir hagsmunir eru að einstaklingum sé ekki mismunandi á grundvelli kynferðis tel ég að lögfesting jafnlaunavottunar hafi verið nauðsynleg.

ins annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri öðlist vottun og endurnýi hana á þriggja ára fresti. Jafnréttisstofa getur beint þeim fyrirmælum til hlutadeigandi fyrirtækis eða stofnunar að gera úrbætur innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsektum. Ég á ekki von á öðru en að jafnlaunavottun muni skila góðum árangri til aukins jafnréttis á vinnumarkaði. Velferðarráðuneytið hefur í samstarfi við Hagstofu Íslands og aðila á vinnumarkaði staðið fyrir gerð rannsókna á kynbundnum launamun og mun framvegis birta niðurstöður slíkra rannsókna annað hvert ár m.a. til að fylgja lögfestingu jafnlaunavottunar eftir," segir Ásmundur.

## Stjórnvöld bregðast við #metoo

Í kjölfar #metoo byltingarinnar hefur hulunni verið svipt af kynferðislegri áreitni og ofbeldi sem konur verða fyrir á íslenskum vinnumarkaði. Ásmundur segir stjórnvöld þurfi að bregðast við af festu.

„Unnið er að skipan nefndar til að meta umfang kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, ofbeldis og eineltis á íslenskum vinnumarkaði og aðgerðir vinnuveitenda í tengslum við slík mál. Einnig verður skipaður aðgerðahópur til að vinna markvisst gegn þessum vanda á vinnustöðum. Einnig er gert ráð fyrir að verkefnastjóri verði ráðinn til að fylgja þessum málum eftir.

Þá er í smíðum áætlun um aðgerðir gegn ofbeldi í íslensku samfélagi þar sem m.a. er kallað eftir fjölbreyttari meðferðarúræðum fyrir gerendum í ofbeldismálum.

Starfshópi verður falið að kortleggja og skilgreina þjónustubörf fyrir gerendum í ofbeldismálum og þá sem eru í hættu á að fremja ofbeldisbrot með það að markmiði að koma í veg fyrir endurtekið ofbeldi og ofbeldisbrot almennt.“

# Markvisst unnið að jafnrétti

Coca-Cola European Partners er með um 24.000 starfsmenn í um þrettán löndum. Það er yfirlýst stefna samsteypunnar að fjölga konum í stjórnunarstöðum og hefur það tekist mjög vel.

Þótt ýmislegt hafi áunnist á undanförunum árum er alþjóðlegur framleiðslu- og viðskiptaheimur enn karllægur, segir Sonja M. Scott, mannauðsstjóri Coca-Cola European Partners á Íslandi (CCEP). Hjá Coca-Cola European Partners er aftur á móti markvisst unnið gegn allri aðgreiningu. „Yfirlýst stefna fyrirtækisins er að auka jafnrétti og fjölbreytileika á starfsstöðvum sínum og er þá ekki eingöngu átt við jafnrétti kynjanna, heldur einnig gagnvart trúarbrögðum, uppruna, kynhneigð og aldri svo eitthvað sé nefnt," segir Sonja. „En það er ekki nóg að ráða bara inn fjölbreyttan starfshóp því það verður einnig að tryggja að starfsfólkið hafi rödd innan fyrirtækisins, óháð stöðu. Þetta nefnist social inclusion á ensku og kannski er það lýsandi fyrir ástandið á Íslandi að það er ekki til neitt eitt hugtak yfir þetta. En kannski má segja að CCEP ætli sér að tryggja félagslega þátttöku starfsmanna sinna og án aðgreiningar.“

Sem dæmi um það hvernig CCEP vinnur í samræmi við stefnu sína nefnir Sonja nýlegt dæmi frá CCEP í Svíþjóð. „Þar er búið að hanna sérstakt höfuðfat fyrir konur sem hylja hár sitt af trúarástæðum og vinna við framleiðsluna. Þar eru ákveðnar öryggisástæður fyrir því að það má ekki vera með fót sem geta flækst í tækjunum og því ákváðu stjórnendur í samráði við starfsfólkið að láta hanna höfuðfat sem tryggir öryggi í vinnunni en er um leið samþykkt sem höfuðbúnaður íslamskra kvenna. Þannig sýnir CCEP trúarbrögðum



Sérstakt höfuðfat fyrir konur sem hylja hár sitt af trúarástæðum og vinna við framleiðsluna.

kvennanna virðingu en heldur um leið öryggisstigi við framleiðsluna samkvæmt reglugerðum. Þetta er samt ekki bara gert af siðferðislegum ástæðum, heldur eru líka viðskiptaleg rök á bak við þetta. Hugvit og nýsköpun eru líklegri til að blómstra í umhverfi þar sem fjölbreytileiki er. Rannsókn frá McKinsey & company hefur sýnt að fyrirtæki sem eru með fjölbreyttari hóp starfsmanna eru að meðaltali með 35% betri fjárhagslega afkomu en önnur fyrirtæki í sama geira.“

## Hópur fyrir konur

Yfirlýst markmið CCEP er að fjölga konum í stjórnunarstöðum og lykilstöðum upp í fjórtíu prósent fyrir árið 2025. Sonja segir að ástandið sé töluvert betra hér á landi en annars staðar en hlutfall kvenna í efstu stjórnunarstöðum hjá Coca-Cola á Íslandi er 38% og því ætti að vera raunhæft að ná



Sonja M. Scott, mannauðsstjóri Coca-Cola European Partners á Íslandi (CCEP), segir markvisst unnið gegn allri aðgreiningu. „Yfirlýst stefna fyrirtækisins er að auka jafnrétti og fjölbreytileika á starfsstöðvum sínum og er þá ekki eingöngu átt við jafnrétti kynjanna, heldur einnig gagnvart trúarbrögðum, uppruna, kynhneigð og aldri.“ MYND/VILHELM

markmiði samsteypunnar. Sonja segir að innan CCEP samsteypunnar séu nokkur strategisk verkefni sem styðji við þessa stefnu. Til dæmis er rekið sérstakt mentorkerfi til að valdefla sérstaklega ungar og efnilegar konur og í gegnum það hefur einn kvenstjórnandi á starfsstöð CCEP á Íslandi fengið þjálfun og mentor frá öðru landi. Einnig nefnir Sonja

að hópurinn „Women leaders stepping up“ var settur á fót innan CCEP á Íslandi fyrir konur, til að styrkja þær, valdefla og þetta hópin. Á fundum hópsins eru tekin fyrir ákveðin mál sem talin eru skipta máli. „Þetta er því ekki bara einhver fagurgali, orðunum fylgja aðgerðir; við ákváðum sem dæmi að styrkja konur til að vera í FKA," segir Sonja sem réð sig sérstaklega

til Coca-Cola vegna þess hversu gott orð fyrirtækið hafði á sér í jafnréttismálum og fjölbreytileika. „Það er ekki nóg að ráða til okkar flotta kvenstjórnendur, heldur þurfum við líka að tryggja að þær hafi rödd innan fyrirtækisins. Það hefur margt breyst til batnaðar á undanförunum árum en það skiptir svo miklu máli að vera alltaf með kynjaglaugun á sér.“



# Leggja áherslu á jafnrétti og ánægju starfsfólks

Sjóvá hefur lagt mikla áherslu á jafnréttismál árum saman og náð mjög góðum árangri í kynjahlutföllum og jafnlaunastefnu. Það skilar sér í ánægðu starfsfólki, sem leiðir til góðrar þjónustu við viðskiptavini. „Fólk vill starfa á góðum vinnustað og Sjóvá er það,“ segir framkvæmdastjóri.

Sjóvá hefur lengi lagt áherslu á velferð starfsfólks. Sú áhersla hefur leitt til mjög ákveðinnar stefnu í jafnréttismálum sem fylgt hefur verið eftir af krafti. Árangurinn hefur ekki látið á sér standa, kynjahlutföll eru á góðum stað, starfsánægja er mikil og það er enginn kynbundinn launamunur hjá fyrirtækinu.

„Kynjahlutföllin í framkvæmdastjórn Sjóvá eru jöfn. Það eru þrjár framkvæmdastjórnar og þar af tvær konur. Stjórnarformaðurinn er kona, helmingur af stjórnendum eru konur og 61% af starfsfólkinu. Við erum að standa okkur betur en gengur og gerist í jafnréttismálum, sem við erum stolt af,“ segir Elín Þórunn Eiríksdóttir, framkvæmdastjóri tjónasviðs hjá Sjóvá.

## Ánægt starfsfólk skapar ánægða viðskiptavini

„Við erum afar stolt af þessum árangri. Þetta er ekki áttak sem við höfum farið í heldur lögðum við þær línur að fara í þessa vegferð og erum að uppskera eins og við sáðum,“ segir Auður Danielsdóttir, framkvæmdastjóri sölu- og ráðgjafarsviðs hjá Sjóvá. „Það er einstaklega gaman að vera þátttakandi í þessu ferli og starfsánægjan hjá okkur er há, með því hæsta sem gerist hér á landi samkvæmt mælingum Capacent.“

„Fólk vill starfa á góðum vinnustað og Sjóvá er það,“ segir Elín Þórunn. „Rannsóknir sýna að starfsfólk er ánægt. Þar sem starfsfólk er ánægt eru meiri líkur á að viðskiptavinir verði það líka og þeim fjölga á milli ára. Við erum hreykin af því að Sjóvá hafnaði í efsta sæti tryggingafélaga í Ánægjuvoginni núna í janúar og við gleðjumst yfir því að viðskiptavinir okkar verða stöðugt ánægðari.“

## Vilja hæfan en fjölbreyttan hóp

„Auðvitað viljum við laða að okkur hæfasta fólkið og starfsfólk okkar hefur alls konar menntun, bæði háskólamenntun og iðnmenntun og býr yfir mikilli reynslu,“ segir Auður. „Við höfum fjölbreyttan hóp og þessi fjölbreytni skilar okkur betri niðurstöðu, bæði hvað varðar rekstur og starfsánægju, sem skilar sér aftur í enn betri þjónustu til viðskiptavina.“

„Það er gaman hvað hópurinn er fjölbreyttur,“ segir Elín Þórunn. „Það skiptir svo miklu máli að hafa rétta samsetningu af fólki, bæði hvað varðar aldur, kyn, menntun og reynslu. Það skapar skemmtilega umræðu og meiri vísýni, sem allir græða á. Við höfum lagt mikið upp úr því að vinna í hópum innan fyrirtækisins, svo við fáum ólík sjónarmið á hlutina. Við nýtum okkur fjölbreytnina og við Auður höfum til dæmis báðar skipt um störf innan félagsins. Við reynum að nýta krafta fólks á sem bestan hátt.“

„Við erum óhrædd við að breyta til og starfsfólk færir á milli sviða og verkefna,“ segir Auður. „Það skapar fjölbreytni og með því eykst skilningur á störfum annarra innan fyrirtækisins sem aftur skapar sterkari liðsheild.“



Þær Elín Þórunn og Auður, framkvæmdastjórnar hjá Sjóvá eru stoltar af árangri fyrirtækisins í jafnréttismálum. MYND/SJÓVÁ

“Ég tel að atvinnulífið sé að þróast í átt að jafnrétti, en við erum ekki komin alla leið og mörg fyrirtæki gætu bætt sig á þessu sviði.”

Auður Danielsdóttir

## Enginn kynbundinn launamunur

Kynbundinn launamunur mældist 0% hjá Sjóvá árið 2017, sem er til marks um árangurinn sem náðst hefur. „Við höfum sjálf gert launagreiningar og reynt að fyrirbyggja kynbundinn launamunur hjá okkur. Úttekt óháðra aðila hefur sýnt að við höfum náð árangri,“ segir Auður. „Við höfum fengið jafnlaunavottun VR og Jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins, sem við erum afar stolt af og er mikil viðurkenning á okkar störfum. Hún hvetur líka hæft fólk til að sækja um hjá okkur, því fólk sér að það getur náð árangri og þróast í starfi innan fyrirtækisins.“

„Kannanir sýna líka að jafnréttisvitund okkar starfsfólks er sterk,“ segir Elín Þórunn. „Fólk er ánægt með stöðu kvenna og telur að bæði kynin fái jöfn tækifæri til framgangs.“

En þessi árangur kemur ekki af sjálfum sér. Þetta eru meðvitadar ákvarðanir æðstu stjórnenda sem hafa meðal annars skapað okkar góðu stöðu. Það krefst skýrrar stefnu og stöðugrar vinnu en við trúum því að ef öllum líður vel náum við meiri árangri,“ segir Elín Þórunn.

## Mæla liðan vandlega

Fyrir tveimur árum vorum við í fararbroddi á Íslandi í að fá sálfélagslegt áhættumat fyrir starfsfólkið okkar,“ segir Elín Þórunn. „Við vildum kanna hvernig fólki líði hjá okkur og fengum aðstoð sálfræðings og geðlæknis til að vinna slíkt mat með okkur. Þar könnuðum við liðan starfsfólks, hvort ferlar væru að virka og hvort það væru einhver vandamál sem við vissum ekki af. Við viljum að ef fólk lendir í einhverju áfalli hafi það gott ferli til að leita aðstoðar og ekki síður að fólk þekki ferlið og treysti því að það virki vel, en þarna býðst okkar starfsfólki til dæmis að leita til ytri aðila sem við höfum samið við.“

„Þar að auki erum við með innri kannanir hjá okkur til að

fylgjast með liðan fólks og tókum þátt í VR könnuninni,“ segir Elín Þórunn. „Þannig að það eru bæði innanhúsmælingar og ytri, óháðar mælingar sem fylgjast með liðan starfsfólksins okkar.“

## Fjölskylduvænt umhverfi

„Sjóvá er fjölskylduvænt fyrirtæki,“ segir Auður. „Við bjóðum starfsfólki sem fer í fæðingarorlof viðbótartíma á launum og það er hægt að koma með börnin á skrifstofuna ef þörf krefur. Ef fólk þarf að vinna heima er sá sveigjanleiki líka fyrir hendi. Svo höldum við alls kyns uppákomur fyrir alla fjölskylduna.“

„Við erum einnig með frábært mötuneyti sem býður hollan og góðan mat og leggjum okkar af mörkum við að hvetja fólk til reglulegrar hreyfingar og hollustu,“ segir Elín Þórunn. „Við erum með líkamsræktaraðstoðu í húsinu okkar hér í Reykjavík og núna erum við til dæmis með skrefamæla og erum að mæla skrefin okkar. Saman ætlum við að fara vegalengd sem samsvarar göngu í kringum hnöttinn og er þetta jákvæður hvati fyrir okkur.“

„Við viljum að fólki líði vel í vinnunni,“ segir Auður. „Við eyðum miklum tíma þar og það er sorglegt ef starfsmaður er ósáttur í vinnunni eða kemur óánægður

heim. Það er soun á hæfileikum og orku, sem við viljum nýta sem best.“

## Jafnréttismál stefna í rétta átt

„Ég tel að atvinnulífið sé að þróast í átt að jafnrétti, en við erum ekki komin alla leið og mörg fyrirtæki gætu bætt sig á þessu sviði,“ segir Auður. „Félag kvenna í atvinnulífinu vinnur gott starf í þessa átt og við erum virkir þátttakendur í því starfi.“

Það er líka mikilvægt að það séu ekki bara konur sem tala um jafnréttismál, heldur að við séum öll samábyrg fyrir jafnrétti og að við látum verkin tala,“ segir Elín Þórunn. „Hægt og sigandi stefnum við í rétta átt. Það er ánægjulegt að hugsa til þess að þeir sem koma á eftir okkur þyrja á betri stað en við vorum þegar við höfum okkar starfsferil.“

„Sá góði árangur sem við höfum náð er okkur hvatning til að halda áfram á sömu braut,“ segir Auður. „Þetta er ekki vinna sem lýkur einn daginn heldur eitthvað sem þarf stöðugt að vera að sinna með markvissum hætti. Gott utanumhald um starfsfólk hefur alltaf fylgt starfsemi Sjóvá, sem verður 100 ára á þessu ári. Við erum einfaldlega að þróa það áfram í takt við tímann og okkur er alvara.“

# Fjölbreytt starf á Hrafnistu

Hrafnista er með fjölmennari vinnustöðum landsins með starfsemi á sex stöðum í fimm sveitarfélögum. Íbúar heimilanna eru um 600 og 60 ár eru frá því að fyrsta heimilið var opnað. Að auki njóta 300-400 aldraðir þjónustu Hrafnistu á degi hverjum. Markmiðið er að auka lífsgæði aldraðra í samræmi við getu, þarfir og vilja hvers og eins. Starfsfólk Hrafnistu gegnir þar lykilhlutverki.

## Enginn dagur eins

Árdís Hulda Eiríksdóttir veitir stærsta öldrunarheimili landsins, Hrafnistu í Hafnarfirði, forstöðu. Heimilið er einn fjölmennasti vinnustaður bæjarins og stærsti kvennavinnustaðurinn.

„Hjá Hrafnistu í Hafnarfirði starfa hátt í 350 manns sem þýðir að Hrafnista er einn af fimm stærstu vinnustöðum bæjarins og einn stærsti kvennavinnustaðurinn,“ segir Árdís sem hóf fyrst störf hjá Hrafnistu fyrir þrjátíu árum og þá sem unglingur í sumarvinnu. Hún lauk námi í hjúkrunarfræði og hóf síðan aftur störf á Hrafnistu árið 1998 og vann þar um tíma en sneri sér þá að öðru. „Hrafnista togar alltaf í mig og ég tók við starfi gæðastjóra allra heimilanna árið 2008. Fyrir fimm árum tók ég við starfi forstöðumanns,“ segir Árdís.

## Stærsta öldrunarheimili landsins

„Um helmingur íbúanna eru Hafnarfirðingar en margir koma frá höfuðborgarsvæðinu og einnig utan af landi. Hafnarfirðingur minnir marga á landsbyggðina, hér eru mikil tengsl á milli fólks og nábýlið mikið. Ég held að staðsetningin, sem er alveg dásamleg, heilli marga. Hér sjáum við bátana

Staðsetningin er dásamleg og heillar marga. Hér sjáum við bátana sigla inn og út fjörðinn. Þeir sem hafa búið úti á landi og þekkjá sjóinn eru afskaplega ánægðir hjá okkur.“

sigla inn og út fjörðinn og við erum í hraunjaðrinum. Þeir sem hafa búið úti á landi og þekkjá sjóinn eru afskaplega ánægðir hjá okkur,“ segir Árdís.

Stærsta hlutverk Hrafnistu er að sinna hjúkrun og einnig líknandi meðferð, að sögn Árdísar. „Svo sinnum við líka dagdvöl. Hún er fyrir fólk sem býr heima og kemur til okkar virka daga. Þannig hjálpum við fólki að búa lengur á eigin heimili. Síðan þjónustum við okkar næstu nágretta en þeir koma til okkar og taka þátt í félagsstarfi og íþróttum og fleira. Það eru líf og fjör hjá okkur,“ segir Árdís.

## Dagdvöl og hvíldarinnlögn

„Íbúar Hrafnistu eru 204 talsins, um 70-80 manns sækja dagdvölna



Árdís Hulda Eiríksdóttir byrjaði að vinna hjá Hrafnistu á unglingsárunum. MYND/EYÞÓR

til okkar og 150-200 manns hafa aðgang að okkar þjónustu og geta einnig fengið heimsendan mat. Þá erum við hverju sinni með 10-15 hvíldargesti til að létta álagi af aðstandendum og fólki sjálfa. Fólk getur komið til okkar í allt að átta vikur á ári og er að mínu gott úrræði til auðvelda því að búa

áfram heima hjá sér,“ segir Árdís og bætir við að í krafti stærðarinnar geti Hrafnista boðið upp á margs konar þjónustu.

„Við lítum líka svo á að við séum ekki aðeins að þjónusta íbúa heldur alla fjölskylduna. Okkar hlutverk er ekki síður að halda utan um aðstandendur. Heimilið

stendur þeim alltaf opið.“

Árdís hefur í nógu að snúast í annasömu starfi. „Starfið er fjölbreytt og það er enginn dagur eins. Það gerir þetta starf líka svo skemmtilegt. Lykilatriði er að hafa gott fólk í liði með sér og þess vegna gengur eins vel hjá okkur og raun ber vitni.“

## Gott skipulag og útsjónarsemi í fyrirrúmi

Harpa Gunnarsdóttir er fjármálastjóri og framkvæmdastjóri rekstrarsviðs Hrafnistuheimilanna og staðgengill forstjóra. Hún segir gott skipulag og útsjónarsemi mikilvæga þætti í starfinu.

„Starfið felst í að hafa yfirsýn yfir rekstur heimilanna og styðja við starfsemi á heimilunum varðandi fjármál, mannauðsmál, innkaup, rekstur eldhúsa, bókhald og launavinnslu. Skipulag Hrafnistu er með þeim hætti að hvert Hrafnistuheimili er sérstök rekstrareining og síðan eru tvö stöðsvið; rekstrarsvið og heilbrigðissvið sem þjónusta öll heimilin sameiginlega. Þetta skipulag gerir okkur kleift að nýta hagkvæmni stærðarinnar sem best þar sem við getum tekið ákveðin sameiginleg verkefni fyrir allar rekstrareiningarnar og sinnt þeim utan heimilanna sjálfra. Í stað þess að vera með t.d. launavinnslu á hverju heimili fyrir

sig eru sérfræðingar í launavinnslu sem sjá um þann þátt fyrir öll heimilin sameiginlega. Við erum 40 sem störfum saman á rekstrarsviðinu, í góðri samvinnu við starfsmenn heildbrigðissviðs og heimilanna sex,“ segir Harpa.

Reksturinn er áætlaður um 7,5 milljarðar á árinu 2018 og tekjurnar eru að langstærstum hluta daggjöld sem greidd eru frá ríkinu miðað við nýtingu þeirra rýma sem heimilin hafa til ráðstöfunar.

„Rúmlega 80% af tekjum fer í launagreiðslur og um 20% höfum við til að ráðstafa í annan rekstrarkostnað s.s. lyf, hjúkrunarvörur, mat, rekstur húsnæðis og fleira. Það þarf því að halda vel utan um budduna til að endar nái saman. Mikilvægur hluti af starfsemi rekstrarsviðs er því kostnaðareftirlit og samanburður á rauntölum við áætlun á hverjum tíma,“ segir Harpa.

## Þjónusta allan sólarhringinn

Hjá Hrafnistuheimilunum starfa alls um 1.250 manns í um 650 stöðugildum. Á sumrin fjölga um 250 manns vegna sumararaleysinga. Þjónusta er veitt allan sólarhringinn, alla daga ársins og því heilmikið skipulag og útsjónarsemi sem þarf til að halda starfsemi gangandi, að sögn Hörpu. „Hjá Hrafnistu starfar öflugur og fjölbreyttur hópur fólks sem hefur metnað til að sinna þjónustu við aldraða sem allra best.

Harpa Gunnarsdóttir.



Hrönn Ljótisdóttir hefur komið að breytingastjórnun hjá Hrafnistu. MYND/EYÞÓR

## Ný hugmyndafræði í öldrunarþjónustu

Hrafnista tók við rekstri hjúkrunarheimilisins Ísafoldar í Garðabæ fyrir ári. Hrönn Ljótisdóttir forstöðumaður segir markmiðið að sameina það besta frá sjálfstæðri búsetu og öryggi hjúkrunarheimilis.

Heimilið er rekið eftir hugmyndafræði í öldrunarþjónustu þar sem lögð er áhersla á sjálfsákvörðunarrétt og þátttöku íbúa.

„Á Hrafnistu Garðabæ Ísafold búa 10 heimilismenn á hverri einingu en þær eru sex talsins. Þar starfa hjúkrunarfræðingar, læknar, sjúkraliðar, félagsliðar og starfsfólk við umönnun allan sólarhringinn,“ segir Hrönn sem hefur unnið hjá Hrafnistu í hartnær þrjátíu ár. Hún var áður forstöðumaður Hrafnistu í Reykjanesbæ og þar áður á Hrafnistu í Kópavogi. Hrönn hefur því öðlast mikla reynslu af breytingastjórnun. „Ég er lærður sjúkraliði og

félagsráðgjafi og lauk einnig námi í opinberri stjórnsýslu,“ segir hún.

## Eins og meðalstórt fyrirtæki

Mikil samvinna er á milli Hrafnistu og Garðabæjar sem rekur dagdvöl í húsinu, auk annarrar þjónustu. „Starfsmenn hjá okkur eru í kringum hundrað talsins, þar af eru sumir í hlutastarfi. Segja má að heimilið sé eins og meðalstórt, íslenskt fyrirtæki hvað varðar stærð. Við reukum líka sjúkrapjálfun og iðjupjálfun og annað sem fylgir rekstrinum. Við segjum oft að við eigum stóra systur í Hrafnistu Reykjavík en þar eru reknar stöðdeildir á borð við eldhús, bókhald og mannauðssvið. Allur matur er t.d. eldaður í Reykjavík. Á Hrafnistu í Garðabæ er fullbúið eldhús á hverri einingu eins og tíðkast á nýjum hjúkrunarheimilunum og það er líka mikið notað. Á hverjum

morgni eldar starfsfólk hafragraut fyrir íbúana og smyr brauð fyrir þá sem vilja. Í tilefni af eins árs afmælin ætlum við að elda hrygg upp á gamla mátann í hádeginu í dag. Eldhúsið og borðstofan eru í björtu, opnu rými líkt og á nýttískuheimili og þar er góð aðstaða fyrir gesti,“ segir Hrönn.

## Samfélag án aðgreiningar

Hrafnista leggur mikið upp úr heimilislegri nálgun og liður í því er að starfsmenn eru ekki í sérstökum einkennisfatnaði heldur sínum eigin fötum, að sögn Hrannar. Hún segir þetta skapa heimilislegt andrúmsloft. „Hér erum við með samfélag án aðgreiningar og liður í því er að vera ekki með lokaðar deildir fyrir þá sem þjást af heilabilun. Það hefur gefist mjög vel og er gott fyrir íbúa, aðstandendur og starfsfólk,“ segir Hrönn.

## Heimilisbragur mikilvægur

**P**uríður Ingibjörg Elisdóttir er forstöðumaður Hrafnistuheimilanna tveggja í Reykjanesbæ. Hún segir starfsemina fjölbætta og mikið lagt upp úr notalegu og heimilislegu umhverfi.

„Við leggjum mikið upp úr því að Hrafnista er heimili en ekki stofnun. Miklu máli skiptir að fólk eigi kost á þeim gæðum sem lífið hefur upp á að bjóða, sama á hvaða aldri það er. Bara það að vera án verkja er mikilvægt og eykur lífsgæði. Svo er notalegt að finna matarilm og heyrna í þvottavélinni, svo dæmi sé tekið,“ segir Þuríður. Hún tók við starfi forstöðumanns fyrir ári síðan og er menntuð í hjúkrun.

### Heimilslegt umhverfi

Hrafnista rekur tvö heimili í Reykjanesbæ. Nesvellir er heimili sem var tekið í notkun árið 2014. Það er með rými fyrir 60 íbúa en Hlévangur er eldra heimili með 30 íbúum. Á annað hundrað manns starfa hjá Hrafnistu í Reykjanesbæ svo um er að ræða stóran vinnustað í bæjarfélaginu. Að sögn Þuríðar er mikil áhersla lögð á góð tengsl við aðstandendur íbúa. „Dyr Hrafnistu standa fjölskyldum íbúa að sjálfsögðu alltaf opnar. Lífsgæði eins hafa áhrif á lífsgæði annarra og í raun erum við með samþætta þjónustu við íbúa og fjölskyldur

þeirra, t.d. hvað varðar upplýsingagjöf,“ segir Þuríður.

### Fjölbreyttur starfsmannahópur

Meirihluti starfsmanna eru konur en einnig starfa nokkrir karlmenn hjá Hrafnistu í Reykjanesbæ og segir Þuríður gott að hafa fjölbreyttan hóp starfsmanna. Starfseminni er skipt í nokkur svið, svo sem hjúkrunarsvið, sjúkrapjálfun, iðjuþjálfun, ræsting og eldhús. Þuríður segir íbúa hvatta til að nýta sér þá þjónustu sem er í boði. „Það eykur lífsgæðin til muna að hreyfa sig eða hafa eitthvað fyrir stafni. Slíkt eykur hreyfingu, dregur úr verkjum og hefur góð áhrif á andlega líðan. Þeir sem geta ekki beint tekið þátt eru hvattir til að fylgjast með, það er líka virkni og mikilvæg samverustund.“

Flestir sem starfa hjá Hrafnistu búa í Reykjanesbæ en hægt er að velja um mismunandi starfshlutfall. Margir þeirra hafa unnið við umönnun aldraðra um árabíl og segir Þuríður íbúa njóta góðs af því. „Mér finnst skipta svo miklu máli að hafa gott starfsfólk því þannig veitum við hjá Hrafnistu betri þjónustu. Við leggjum mikið upp úr að öllum líði vel hjá okkur, íbúum, fjölskyldum þeirra og ekki síður starfsfólki.“



Sigrún Stefánsdóttir. MYND/VILHELM

## Eins og lítið sveitarfélag

**S**tarfsemi Hrafnistu í Reykjavík er mjög fjölbreytt en ásamt því að vera hjúkrunarheimili þá er þar kaffihús, verslun, pósthjónusta hárgreiðslustofa og fótaaðgerðastofa, að sögn Sigrúnar Stefánsdóttur forstöðumanns.

„Hrafnista í Reykjavík er rúmlega 200 manna hjúkrunarheimili með hjúkrunarrými, hvildarrými og dvalarrými. Auk þess erum við með dagþjálfun þar sem 30 einstaklingar koma til okkar að morgni og fara heim í lok dags, þrisvar til fimm sinnum í viku í tíu vikur í senn. Þjálfunin miðar að því að hjálpa fólki að ná sér upp eftir skammvinn veikindi eða sjúkráhusvist og stuðlar að því að það geti búið lengur heima hjá sér. Við veitum alla hjúkrunar- og lækniþjónustu, sjúkrapjálfun, iðjuþjálfun og hjá okkur er öflugt félagsstarf og virkni, svo eitthvað sé nefnt,“ segir Sigrún og bætir við að heimilið sé líkast litlu sveitafélagi. „Við erum m.a. með kaffihús með vínveitingaleyfi, verslun, pósthjónustu, hraðbanka, hárgreiðslustofu og fótaaðgerðastofu og ýmislegt fleira.“

### Meira en 60 ára saga

Hrafnista í Reykjavík á sér langa og merkilega sögu en heimilið var opnað árið 1957. „Sjómanna-dagsráð byggði húsið fyrir aldraða sjómenn og sjómannsekkjur en á þeim tíma bjó það fólk við bág kjör. Ég tel það hafa verið mikla framsýni hjá sjómannafélögunum að ráðast í þessa framkvæmd á sínum tíma,“ segir Sigrún.

Með tímanum hefur starfsemin breyst í þá átt að Hrafnista er öllum opin sem á þurfa að halda. Gerðar hafi verið breytingar á húsnæði í gegnum árin í takt við nútíma-kröfur í öldrunarþjónustu sem m.a. miða því að einstaklingar búi í einbýli.

„Kaffihúsið er sérstaklega skemmtileg viðbót við starfsemina. Það gefur íbúum og aðstandendum tækifæri til að fara út og njóta góðrar stundar saman í öðru umhverfi, án þess að þurfa að fara út í vont veður. Við erum líka með vínveitingaleyfi en mér finnst eðlilegt að fullorðin fólk geti keypt sér vínglasi, hafi það áhuga á því,“ segir Sigrún sem hefur unnið hjá

„Kaffihúsið er skemmtileg viðbót og gefur fólki tækifæri til að njóta saman góðrar stundar.“

Hrafnistu frá árinu 2003.

Þegar Sigrún er spurð hvað sé skemmtilegast við starfið segir hún mannlífið, fjölbreytileikann og samskipti við íbúa og starfsfólk standa upp úr. „Hér er fólk á breidd aldursbili, en það eru fimmtíu ár á milli yngsta og elsta íbúans, og eins yngsta og elsta starfsmannsins. Það er einstaklega ánægjulegt að sjá hvað starfsfólkið er áhugasamt um sitt starf og er duglegt að leggja sig fram við að stuðla að velliðan íbúa, allir sem ein heild.“



Þuríður Ingibjörg Elisdóttir segir gott að hafa fjölbreyttan hóp starfsmanna.

## Einstaklingurinn í fyrirrúmi

**H**eilbrigðissvið Hrafnistu heldur utan um faglegt starf auk gæða- og öryggismál heimilanna og er faglegu þróun stöðugt er í gangi. María Fjöla Harðardóttir er framkvæmdastjóri sviðsins.

Starfsemi Hrafnistu gengur út á að auka lífsgæði aldraðra í samræmi við getu, þarfir og vilja hvers og eins. „Okkar mikilvægasta verkefni er að íbúum Hrafnistu líði vel og við séum alltaf að horfa á einstaklinginn en ekki hópinn. Hrafnista rekur sex heimili í fimm sveitarfélögum, íbúar eru samtals um 600 og starfsemin hefur varað í 60 ár. Hvert heimili er í raun eins og lítið samfélag og heilbrigðissviðið þjónustar hvert og eitt þeirra og er þeim til stuðnings. Við erum með ákveðnar verk-lagsreglur sem eru þungamiðjan í starfseminni en um leið hefur hvert heimili sína sérstöðu sem er mikilvægt. Inni á hverju heimili er öflug og frjó starfsemi, bæði hjá fagfólki og öðru starfsfólki og við erum stöðugt að leita leiða til að bæta þjónustuna um leið og fagleg þróun er sífellt í gangi,“ segir María.

### Samræma starfsemi heimilanna

Starfsfólk heilbrigðissviðs fer á milli Hrafnistuheimilanna í þeim tilgangi að vera í beinum tengslum við heimilin, fylgja eftir verkferlum og samræma starfsemina eftir því sem kostur er. „Við leitumst við að finna það besta á hverjum stað og koma því í gang á öðrum stöðum. Þannig lærum við hvert af öðru og græðum á því að vera svona mörg. Starfsfólk Hrafnistu er virkjað í þeim breytingum sem fara af stað í þeim tilgangi að breyta til gagns. Það eru 11 gæðateymi og eru þau skipuð fulltrúum starfsfólks. Jafnframt eru 10-15 umbótaþópar í gangi hverju sinni. Heilbrigðissvið fer einnig yfir öll atvik og vinnuslys og skoðar leiðir til úrbóta. Heilbrigðissvið sér einnig um sýkingavarnir og forvarnastarf og er í góðu samstarfi við Embætti landlæknis. „Þar er handþvottur lykilatriði,“ segir María og bætir við: „Gæði í þjónustu er ekki aðeins hagur í bættri þjónustu við íbúa okkar og bættu starfsumhverfi fyrir starfsfólk heldur líka hagur í rekstri til lengri tíma. Viðhorf Hrafnistu gagnvart gæðamálum setur Hrafnistu í fararbrodd á sínu sviði.“



María Fjöla Harðardóttir. MYND/VILHELM

# Spennandi áskoranir fram undan

Undanfarin ár hafa verið spennandi tími hjá Söndru Mjöll Jónsdóttur-Buch, framkvæmdastjóra Platome líftækni, sem hlýtur Hvatningarviðurkenningu FKA árið 2018.

Starri Freyr Jónsson  
starri@365.is



Sandra Mjöll Jónsdóttir-Buch, framkvæmdastjóri Platome líftækni, hlaut Hvatningarviðurkenningu FKA í ár en fyrirtækið framleiðir hágæða líftækni-vörur fyrir stofnfrumuvinnslu Blóðbankans, sem hefur haldið úti mjög öflugum rannsóknarstarfi um árabíl að sögn Söndru. „Ólafur hafði á sínum ferli sem sérfræðingur í stofnfrumum, rekið sig á að þær aðferðir sem eru notaðar til að rækta stofnfrumur eru ekki nægilega góðar. Honum datt þá í hug að athuga hvort hægt væri að nota eitthvað sem líkir betur eftir mannslikamanum en kálfblóð og datt m.a. í hug að nota blóðflögur. Í sameiningu höfum við unnið að

þessu verkefni í bráðum sjö ár og þróað alla þá tækni og vörur sem fyrirtækið byggir á.“



„Þessi viðurkenning er mér fyrst og fremst hvatning til að halda áfram og styður mig í þeirri trú að ég sé á réttri braut,“ segir Sandra Mjöll Jónsdóttir-Buch, framkvæmdastjóri Platome líftækni. MYND/ANTON BRINK

þessu verkefni í bráðum sjö ár og þróað alla þá tækni og vörur sem fyrirtækið byggir á.“

## Viðburðaríkur tími

Niðurstöður rannsókna þeirra voru mjög góðar og fóru þau til útlanda að kynna þær. „Þar fóru aðrir vísindamenn að falast eftir því að fá að kaupa blóðflögulausnirnar sem við höfðum þróað sem varð svo kveikjan að þeirri hugmynd að stofna fyrirtæki í kringum rannsóknirnar. Sú hugmynd varð að ákvörðun þegar við hlutum 3. sæti í Hagnýtingarverðlaunum HÍ haustið 2014. Við vorum því í raun búin að þróa frumgerð að vörinni löngu áður en okkur datt í hug að stofna fyrirtækið.“

Við tóku viðburðarík ár hjá Söndru en fyrirtækið var formlega

stofnað árið 2016 og vann m.a. til verðlauna sem Sprotafyrirtæki ársins hjá Viðskiptablaðinu á síðasta ári og hlaut styrk frá Tækniþróunarsjóði. „Við höfum náð að stækka úr tveggja manna teymi í níu manna öflugan hóp á skömmum tíma og náð að koma vörum í sölu og skapa tekjur.“

## Á fleiri markaði

Vörur fyrirtækisins eru næringarlausnir sem eru notaðar til að halda frumum úr mannslikamanum á lífi þegar verið er að skoða þær á rannsóknarstofum segir Sandra. „Þetta geta verið stofnfrumur eða aðrar frumur, eins og t.d. húðfrumur. Næringarlausnirnar eru unnar úr blóðflögum og innihalda alla þá þætti og efni sem frumur þurfa til

að geta vaxið. Við erum eingöngu að selja næringarlausnir en ekki frumur og viðskiptavinir okkar eru fyrst og fremst rannsóknarhópar og stofnanir auk líftækni- og lyfjafyrirtækja.“

Það eru því spennandi tímar fram undan. Fyrirtækið hefur verið í fleygiferð og þau ætla að halda áfram á sömu braut. „Næstu skref eru að koma vörum okkar á markað bæði í Evrópu og Bandaríkjunum og höfum við hafið þann undirbúning af alvöru. Á næstu 3-5 árum gerum við ráð fyrir að hafa komið okkur inn á þá markaði og í kjölfarið aukid vöruúrvalið hjá okkur. Það er kostur við þá tækni sem við höfum þróað að hún býður upp á marga möguleika og við höfum skýra sýn á hvernig við munum nýta þau tækifæri.“

# Jafnrétti er ekki einkamál kvenna

Sigyn Jónsdóttir er hugbúnaðar- og rekstrarverkfræðingur sem starfar hjá hugbúnaðarfyrirtækinu Men & Mice. Hún er einnig formaður félags ungra athafnakvenna, UAK.

Brynhildur Björnsdóttir  
brynhildur@365.is



UAK eru grasrótarsamtök sem voru stofnuð árið 2014 með það í huga að efla tengslanet kvenna og berjast fyrir jafnrétti á vinnumarkaði og jafnvægi í umræðunni. Við erum sex í stjórninni og ég tók við sem formaður á síðasta ári. Við erum um það bil 250 skráðar í félagið núna og þetta er alveg ótrúlega skemmtilegur félagsskapur og frábært tengslanet fyrir ungar konur í atvinnulífinu sem eru að klára nám eða að velta fyrir sér hvernig á að taka fyrstu skrefin út á vinnu-markaðinn. Markmiðið hjá okkur er að ná fullu jafnrétti hvað varðar laun, stjórnendastöður og annað sem skiptir okkur öll máli því jafnrétti varðar okkur öll, það er ekki einkamál kvenna og ekki einhliða samtal. Við höldum reglulega opna viðburði og bjóðum hverjum sem er að koma og taka þátt í því sem við erum að gera.“ Hún segir félagið hafa stutt margar konur í því að finna sér farveg og búa til tengslanet. „Ég fann það þegar ég fór að mæta á viðburði hjá félaginu

að þá vikkaði tengslanetið rosalega hratt og ég kynntist konum sem hafa svipuð markmiði í lífinu. Þetta er byrjunin á ferlinum en eitthvað sem þú býrð að alla ævi.“ Þó félagið heiti Ungar athafnakonur er ekkert aldurstakmark. „Á meðan kona finnur sig í starfsemi er hún velkomin. Ég held að sú yngsta sé níttján ára og sú elsta rúmlega fertug.“

Hún segir starfsemi félagsins fjölbreytta. „Ef þú ert félagskona í UAK hefurðu aðgengi að einum til tveimur viðburðum í mánuði hjá okkur, við hittumst á málstofum, höldum námskeið og reynum að fá til okkar sterkar fyrirmyndir úr atvinnulífinu því það skiptir miklu máli þegar kona er að taka fyrstu skrefin. Það er einstakt að fá tækifæri til að hitta konur sem stýra stærstu fyrirtækjum landsins og spyrja þær um reynslu þeirra og hvaða hindranir hafa verið í veginum.“

Hún segir starfsemi ganga mjög vel. „Það er mjög jákvæð umræða í samfélaginu varðandi jafnrétti og mér finnst fólk loksins vera tilbúið að ræða þessi mál opin-skátt. Með tilkomu byltinga eins og #metoo og #höfumhátt og fleiri á

Það er mjög jákvæð umræða í samfélaginu varðandi jafnrétti.

undanförunum árum hefur opnast einhver vidd þar sem fólk kemst ekki lengur upp með að standa fyrir utan umræðuna.“

Næsti viðburður samtakanna verður í Ægisgarði 8. febrúar. „Við munum notast við Barbershop-verkfærakistu sem þróuð var fyrir UN Women árið 2015 sem hluti af #heforshe herferðinni. Verkfærakistan er notuð til að halda viðburði sem hafa það að markmiði að auka þátttöku karla í umræðunni og baráttunni fyrir kynjajafnrétti. Vinnustofan verður byggð á leiðtogaverkfæri sem miðar sérstaklega að aukinni þátttöku stjórnenda og verður þetta í fyrsta skipti í heiminum sem slík vinnustofa er haldin fyrir ungt fólk. Eðli málsins samkvæmt er best að hafa jafnt kynjahlutfall í vinnustofunni svo við hvetjum alla til að taka með sér gest af öðru kyni.“ Nánari upplýsingar má finna á uak.is.



Sigyn Jónsdóttir, formaður UAK, segir fólk loksins tilbúið að ræða jafnréttismál opinskátt.

# Fjölbreytt verkefni í sælgætislandi

Silja Mist Sigurkarlsdóttir, markaðsstjóri Nóa Sírius, segir að það sé skemmtileg áskorun að kynna og bæta framleiðslu fyrirtækisins og það sé mikilvægt að rótgróin fyrirtæki séu opin fyrir nýjungum.

Súkkulaði og annað sælgæti frá Nóa Sírius hefur kitlað bragðlauka Íslendinga í nærri 100 ár og þarf vart að kynna. Silja Mist Sigurkarlsdóttir, markaðsstjóri Nóa Sírius, segir vörubrúun og markaðssetningu nýjunga mörgum sinnum á ári vera skemmtilega áskorun fyrir svo rótgróid fyrirtæki.

„Við leggjum mjög mikla áherslu á vörubrúun, sem stundum kemur fólki á óvart. Mörgum dettur bara í hug gamla góða Sírius súkkulaðið eða Konsúmið okkar þegar minnst er á Nóa Sírius, en vörulínan okkar telur fjölda vörumerkja og er alltaf að stækka og þróast,“ segir Silja Mist.

„Vörubrúun og markaðssetning á nýjum og spennandi vörumerkjum og endurmörkun á eldri tegundum er því t.d. eitt af aðal verkefnum í mínu starfi,“ segir Silja. „Það er ótrúlega skemmtilegt því það þýðir að ég er alltaf með nýja áskorun handan við hornið.“

Silja nefnir sem dæmi að þessa dagana er ný lína af Ópal komin í verslanir, nýjar bragðtegundir í nýjum umbúðum og nýrri stærð. „Ópalið er dæmi um vöru sem Íslendingar hafa hreinlega elskað áratugum saman og allir þekkja,“ segir hún. „Þannig að það liggur mikil og skemmtileg vinna á bak við það að taka svona þekkta vöru og finna nýjar hliðar á henni og kynna hana. Það er alltaf ákveðin áhætta að þróa svona þekkt vörumerki og við erum þess vegna ótrúlega ánægð með viðtökurnar sem nýja Ópalið hefur fengið.“

Sömu sögu er að segja af páskaeggjunum okkar, sem er vara sem flestir þekkja vel og eru jafnvel mjög fastheldnir á milli ára,“ segir Silja Mist. „Það er ótrúlega skemmtilegt að sjá hversu frábærlega fólk hefur tekið nýjungunum sem við höfum boðið upp á um hverja páska undanfarin ár, og nú er þetta orðið þannig að við fáum fjölda ábendinga á hverju ári um hvers konar páskaegg fólk langar að fá á markaðinn. Þannig að samtalið við neytendur er alltaf að verða betra og mikilvægara.“

## Samfélagsmiðlar mikilvægir fyrir markaðsstarfið

Hluti af breyttu starfsumhverfi fyrirtækja er einmitt aukin vægi samfélagsmiðla í samskiptum við viðskiptavinum og fjölmiðla. Hvernig er Nóa að nýta þessar nýjungar?

„Samfélagsmiðlar Nóa Sírius eru orðnir mikilvægur og daglegur hluti af markaðsvinnunni okkar,“ segir Silja Mist. „Nóa samfélagið á Facebook er til dæmis ótrú-



Silja Mist Sigurkarlsdóttir, markaðsstjóri Nóa Sírius, tekst á við fjölbreyttar áskoranir í starfi sínu. MYND/ERNIR



lega hvetjandi fyrir okkur, það er frábært að finna daglega fyrir því að rúmlega 70 þúsund manns fylgjast vel með breytingum á vörum okkar, senda okkur ábendingar og hugmyndir að nýjum vörum og benda á það sem betur má fara. Það er ómetanlegt að geta átt í beinum samskiptum við þá sem kaupa og njóta varanna okkar og fá til dæmis endurgjöfina beint í æð um leið og ný vara er sett út á markaðinn. Þessi beinu samskipti munu bara verða mikilvægari eftir því sem á líður og við leggjum þess vegna mikla áherslu á að standa okkur vel í þeim.“

## Yngsti stjórnandinn hjá Nóa

Það vakti athygli að Silja Mist var aðeins 25 ára gömul þegar hún var ráðin markaðsstjóri hjá Nóa. Hvernig er það fyrir svo unga konu að takast á við

stjórnunarstöðu hjá stóru og rótgrónu fyrirtæki?

„Ég útskrifaðist úr Háskólanum í Reykjavík vorið 2016 og tók við markaðsstjórastöðunni hjá Nóa strax í kjölfarið. Það skiptir miklu máli fyrir fyrirtæki, ekki síst þau sem byggja á gömlum grunni, að vera opin fyrir nýjungum og að vera óhrædd við að ráða ungt fólk í ábyrgðarstöður. Starfsumhverfi framleiðslufyrirtækja er að breytast hratt, eins og allt samfélagið, og í slíku umhverfi er skynsamlegt að setja saman réttu blönduna af reynslu og ferskleika í stjórnunarstöðum,“ segir Silja Mist. „Hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum hjá Nóa hefur verið að jafnast undanfarin ár sem ég tel mikilvægt, enda held ég að jafnari kynjahlutföll skili fyrirtækjum almennt betri árangri. Ég er ákafllega ánægð með samstarfið við stjórnendur og samstarfsfólk mitt hjá Nóa, enda erum við með skýra sameiginlega sýn á það hvað fyrirtækið stendur fyrir og hvert við viljum þróa það.“

„Og þróunin er greinilega hröð á ýmsum sviðum.“

„Við erum einmitt núna að undirbúa okkur fyrir ferð á stærstu sælgætissýningu í heimi sem er haldin í Þýskalandi árlega,“ segir Silja. „Við höfum kynnt íslenskt sælgæti frá Nóa fyrir heimsbyggðinni á þessari sýningu mörg undanfarin ár og höfum vakið mikla athygli. Þannig að markaðsvæði Nóa Sírius er ekki lengur bara á Íslandi heldur í raun allur heimurinn. Og það er ótrúlega skemmtileg áskorun að takast á við.“

Við höfum einnig lagt mikla áherslu á samfélagsábyrgðarverkefni undanfarin ár, sérstaklega varðandi kakóræktun, þar sem fulltrúar Nóa fóru út og kynntu sér aðstæður við kakóuppskeru,“ segir Silja Mist. „Í kjölfar þess hófum við samstarf við Cocoa Horizons, samtök sem hafa að markmiði að stuðla að fræðslu, framsæknum framleiðsluháttum og bættri lífsafkomu kakóbænda. Nói er í grunninn fjölskyldufyrirtæki sem er byggt á þeirri sýn að það verði að sýna ábyrgð í verki og skila þeirri sýn áfram til næstu kynslóðar. Við erum því alltaf að leita möguleika til að gera betur á öllum sviðum og það er bæði áhuga-vert og krefjandi, sem gerir starfið skemmtilegt og fjölbreytt.“



Í dag eru 35% starfsmanna RB konur sem er með því mesta sem gerist hér á landi hjá upplýsingatæknifyrirtæki. Hlutfall kvenna í stjórnenda- og lykilstöðum er enn hærra, eða 53%.

# Öflugur hópur kvenna í tæknistörfum hjá RB

Reiknistofa bankanna stendur framarlega þegar kemur að jafnrétti kynjanna og stefna stjórnenda er að sá árangur nái langt út fyrir vinnustaðinn, til dæmis með stuðningi við forritunarkennslu.

Reiknistofa bankanna er að sönnu dæmigert upplýsingatæknifyrirtæki nema hvað að í árunna rás hefur hlutfall kvenna í starfsmannahópnum verið óvenjuhátt miðað við önnur fyrirtæki í sama geira. Að einhverju leyti má rekja þessa staðreynd til sögulegra skýringa en einnig hafa stjórnendur RB lagt sig í líma við að halda hlutfallinu háu, enda talið æskilegt. Í dag eru 35% starfsmanna RB konur sem er með því mesta sem gerist hér á landi hjá upplýsingatæknifyrirtæki. Hlutfall kvenna í stjórnenda- og lykilstöðum er enn hærra, eða 53%. „RB er eitt fárra hlutafélaga sem er með fleiri konur en karla í stjórn, sem er sérlega gleðilegt þar sem rannsóknir sýna að það bætir gjarnan stjórnarhætti fyrirtækja, en fyrir okkur snýst þetta þó alltaf um að leyfa fólki að njóta sín og sinna styrkleika, óháð kyni.“

Herdís Pála Pálsdóttir, framkvæmdastjóri mannaúts- og markaðsstjórnar, bendir á að Reiknistofa bankanna sé rótgróid fyrirtæki, stofnað árið 1973, og á fyrstu árunum hafi bæði verið ráðið inn starfsfólk með bakgrunn í tækni en einnig bakgrunn í bankaumhverfi. „Þá voru það gjarnan konur sem fengnar voru til starfa enda þekktu þær einna best

framendann í bönkunum, en RB hefur frá upphafi þróað og rekið sameiginlegt grunnkerfi bankaanna,“ segir Herdís. „En á síðustu árum, á tímum mikilla breytinga hjá fyrirtækinu þá höfum við lagt okkur fram við að passa hlutfallið og erum meðvitund um það þó það sé ekki alltaf auðvelt í þeim bransa sem við erum. Sér í lagi er það áskorun að hækka hlutfall kvenna í tæknirekstri þar sem afar fáar konur sinna rekstrarþáttum kerfanna. Við myndum gjarnan vilja sjá aukna þátttöku kvenna þar en að sjálfsgöðu líka við forritun.“

## Jafnrétti mikilvægasta samfélagsmálið

Þrátt fyrir að stjórnendur RB leggi áherslu á hlut kvenna er ekki þar með sagt að konum sé lyft hærra en körlum. „Nei, við höfum jafnrétti og sveigjanleika að leiðarljósi. Við höfum til dæmis verið að vinna að útskiptingu grunnkerfa hjá Landsbankanum og Íslandsbanka undanfarið. Verkefnið er eitt stærsta upplýsingatækniverkefni sem farið hefur verið í á Íslandi. Það hafa komið miklir álagstoppar og lengjast þá gjarnan vinnudagar starfsfólks. Við komum þá til móts við fjölskyldufólk með því móti að öll fjölskyldan getur komið í mat, án þess að það kosti starfsfólk



Herdís Pála Pálsdóttir, framkvæmdastjóri mannaúts- og markaðsstjórnar. MYND/EYÞÓR

aukalega,“ segir Herdís. Það eru þá ýmist konurnar eða mennirnir sem koma, einir eða með börnin, til að hitta makann sem er fastur í vinnunni.“

Jafnréttismál eru ekki eingöngu ofarlega á baugi hjá stjórnendum RB því nýverið var lögð könnun fyrir starfsfólk, vegna vinnu við samfélagsstefnu fyrirtækisins, þar sem meðal annars var spurt út í það hvað því þætti mikil-

vægasta samfélagsmálið. Þar sögðu flestir að jafnréttismál væru mikilvægasta samfélagsmálið. „Af því tilefni fletti ég upp í niðurstöðum kannana sem við leggjum árlega fyrir og varða alls kyns þætti í starfsemi. Starfsfólk var beðið um að meta hvort það nyti jafnra tækifæra á vinnustaðnum óháð kyni og skoraði RB 4,38 á kvarðanum 1 til 5.“

Það er afskaplega gleðilegt að starfsfólk telji sig njóta jafnréttis á sama tíma og það telur jafnréttismál mikilvægasta samfélagsmálið. Það hlýtur að merkja að við erum á réttri leið.“

## Kynjamunur í raungræinum minnkar

Reiknistofa bankanna ætlar sér ekki eingöngu langt í jafnrétti á vinnustaðnum heldur hefur fyrirtækið háleitt markmið til framtíðar við jöfnun kynjanna í tölvu- og tæknistörfum.

RB var stofnaðili að Forritunum framfarið, samfélagsverkefni sem miðar að því að efla forritunarkennslu í grunn- og framhaldsskólum landsins. „Við trúum því að með stuðningi við verkefnið muni konum í tæknigeiranum fjölga til lengri tíma lítið. Til þess þarf að byrja að kenna forritun strax í grunnskólum og við erum stolt af

því að leggja okkar af mörkum.“

Þrátt fyrir að verkefnið hafi ekki staðið yfir ýkja lengi hafa engu að síður komið fram visbendingar um góðan árangur. „Við heyrum innan úr skólunum að bæði er orðið auðveldara að kenna forritun en einnig að með því að hefja kennsluna fyrir sjaist merki þess að kynjamunur í raungræinum fari minnkandi. Tíminn mun leiða betur í ljós hver áhrifin verða en við vonum að verkefnið sé að hafa jákvæð áhrif.“

Þetta segir Herdís sérstaklega gleðilegt því ör tækniþróun geri það að verkum að sífellt sé mikilvægara að skilja forritun, hvort sem ætlunin sé að vinna við hana eða ekki. „Og við erum að leggja okkar lóð á vogarskálarnar til þess að gera unga fólkinu þetta kleift, óháð kyni.“

RB hefur einnig tekið þátt í Stelpur og tækni, sem skipulagt er af Háskólanum í Reykjavík og er einnig einn af velunnurum FKA.

„Þetta snýst um viðhorf og að byggja upp snertifleti þannig að fyrirtæki geti haft jákvæð áhrif í gegnum ólík verkefni. Þannig að við erum ekki bara að hugsa um jöfnun kynjahlutfalla í tækni innandyra hjá okkur heldur reynum að leggja okkar af mörkum þar sem við getum haft áhrif.“

# Konur og karlar fái sömu tækifærin

Verkís er verkfræðistofa sem veitir alhliða ráðgjöf á öllum sviðum verkfræði og tengdum greinum. Starfsmenn eru um 340 manns. Verkís varð fyrst fyrirtækja til að hljóta gullmerki PwC við jafnlaunaúttekt árið 2012. Elin Greta Stefánsdóttir mannauðsstjóri segir ríka áherslu á jafnrétti.

Við hjá Verkís höfum við starfað eftir markvissri jafnréttis- stefnu í mörg ár og árið 2012 urðum við fyrst fyrirtækja til að fara í gegnum launaúttekt PwC. Við förum í gegnum hana án athugasemda og þann árangur þókkum við meðvit- adri stefnu okkar um þau viðmið sem eru notuð til launaákvæðna. Nýlega förum við aftur í gegnum launaúttekt PwC og stóðumst hana með góðum árangri, en niðurstaðan sýndi innan við 1% óútskýrðan launamun,“ útskýrir Elin Greta Stefánsdóttir, mannauðsstjóri hjá Verkís.

Hún segir slíka viðurkenningu sérstaklega þýðingarmikla fyrir

fyrirtæki í tæknigeiranum þar sem almennt hallar á hlutfall kvenna. Vottunin vakti athygli á sínum tíma og fundu þau að þetta vakti áhuga hjá ungum konum sem sóttu um hjá Verkís.

„Í heild eru konur um 30% starfs- manna hjá Verkís, sem er ágætis hlutfall miðað við fyrirtæki í tæknigeira en við viljum fá fleiri konur til okkar. Eitt af markmiðunum í jafnréttis- stefnu okkar er að auka hlut kvenna og það hefur tekist hægt og bitandi undanfarin ár, meðal annars í hópi tæknimenntaðra starfsmanna og stjórnenda. Þá er einnig gætt að hlutfalli karla og kvenna í stjórn Verkís og

við fylgjumst vel með kynjahlutfalli í nýráðningum.

Ég vil þó benda á að umræðan um að auka hlut kvenna þarf að fara fram með faglegum hætti. Að kona sé ráðin af því að hún er hæfust til starfsins en ekki af því að hún er kona. En við viljum fá fleiri umsóknir frá tæknimenntuðum konum og það hallar sérstaklega á hlut þeirra í rafmagns- og vélaverkfræðinni. Við sjáum að hlutfall umsókna endurspeglar almennt ekki hlutfall kvenna í verkfræðigreinum í háskólunum og við höfum reynt að finna út hvers vegna það er. Við teljum að með því að sýna meðal annars fram á að við



Elin Greta Stefánsdóttir, mannauðsstjóri hjá Verkís, segir fyrirtækið vinna eftir markvissri jafnréttisstefnu með góðum árangri. MYNDIR/ANTON BRINK

erum með áhugaverð verkefni, gott starfsumhverfi þar sem jafnréttis- hugsun er ríkjandi og sveigjanlegan vinnutíma, þá fáum við vonandi fleiri umsóknir frá konum. Við gætum þess einnig í atvinnuauðgýsingum að kröfur um hæfni og menntun höfði jafnt til kvenna og karla. Við vonumst til þess að þessar góðu niðurstöður úr jafnlaunaúttektinni hvetji konur til að sækja um og það tryggi að launamisrétti sé ekki eitthvað sem þær þurfa að hafa áhyggjur af hjá okkur,“ útskýrir Elin Greta.

„Þá viljum við einnig tryggja að konum og körlum hér innanhúss bjóðist sömu tækifærin. Þegar ráðið

er í stjórnunarstörf byrjum við til að mynda á því að leita í okkar eigin röðum áður en leitað er út fyrir fyrirtækið. Sjálf byrjaði ég hér sem aðstoðarmaður yfirverkfræðings fyrir 16 árum. Ég fékk tækifæri til þess að ná mér í stjórnunarmenntun og sækja um starf mannauðsstjóra,“ segir Elin Greta. Hún hafi aldrei fundið fyrir ójöfnuði. „Þegar ég hóf störf hjá fyrirtækinu fann ég strax að ég var komin inn í jafningjasamfélag þar sem kyn og aldur var ekki inni í jöfnunni. Ég er ekki að velta því fyrir mér hvort ég er að vinna með karli eða konu. Menningin innan Verkís er einfaldlega þannig að ég þarf þess ekki.“

## Upplifir sig meðal jafningja í vinnunni

Carine Chatenay, byggingarverkfræðingur og viðskiptastjóri hjá Verkís, segir öflugar fyrirmyndir í tæknigreinum mikilvægar.

Skilaboðin sem fólk fær strax í æsku skipta miklu máli. Ég fékk til dæmis aldrei að heyra að ég gæti ekki gert eitthvað af því ég væri stelpa. Ég hef einnig verið svo heppin að kynnað öflugum fyrirmyndum gegnum tíðina í starfi, konum en einnig körlum, sem hvetja fólk til góðra verka. Öll hvatning skiptir máli. Þegar ég fór í nám í verkfræði í Frakklandi árið 1995, var árgangurinn minn sá fyrsti þar sem jafn margar konur og karlar sóttu þetta nám. Þá taldist það frekar óvenjulegt, en það skiptir máli að fólk sækir menntun sem það hefur mestan áhuga á, óháð kyni,“ segir Carine Chatenay, byggingarverkfræðingur og viðskiptastjóri hjá Verkís en Carine situr einnig í stjórn Verkís.

Áhugi Carine á endurvinnan- legri orku dró hana til Íslands árið 2000. Hún ilentist hér á landi og hefur starfað innan orkugeirans síðan. Hún segir Ísland framarlega í jafnréttismálum miðað við hennar heimaland og hjá Verkís sé jafnræði hluti af vinnumenn- ingunni.

„Í vinnunni upplifi ég mig meðal jafningja. Það má ekki gleyma því að ég er ekki bara kona í tæknigeira heldur líka útlendingur en, ég legg áherslu á að ég fæ tækifæri vegna þess að ég stend mig í starfi. Svona menningu vil ég hafa á vinnustað og mér líður vel hjá Verkís út af því,“ segir Carine. „Jafnréttismál eru í góðum farvegi á Íslandi miðað við víða. Ég vinn



Carine Chatenay byggingarverkfræðingur segir að hjá Verkís sé lögð áhersla á gott jafnvægi milli einkalífs og vinnu.

til dæmis mikið með útlendingum sem verða mjög hissa ef karlkyns- tengiliður þeirra er ekki við þar sem hann er í fæðingarorlofi! Það þykir afar óvenjulegt. Hjá Verkís er einnig lögð áhersla á jafnvægi milli einkalífs og vinnu. Ég og karlkyns vinnufélagi minn sátum eitt sinn fund með erlendum viðskiptavini sem tók sérstak- lega eftir því að við vorum bæði jafn stressuð yfir því að klára fundinn fyrir klukkan fimm, því bæði þurftum við að sækja börn í leikskóla. Min upplifun er sú að fólk horfir ekki bara til okkar út

af þekkingu okkar heldur einnig vegna þess hversu framarlega við stöndum í jafnréttismálum. Þetta er jákvætt en við verðum auðvitað að halda áfram á þessari braut,“ segir Carine.

„Fjölbreytni er lykilatriði, það er hagur okkar allra að fá hæft fólk úr ýmsum áttum til að starfa í tæknigeiranum,“ segir Carine. „Ég vil sjá fleiri konur sækja um störf í tæknigeiranum og lykilstöður hjá fyrirtækjum. Það er mikilvægt að það séu fleiri fyrirmyndir til staðar svo ungar konur sjái að þetta er ekkert mál.“



Arndís Magnúsdóttir rafmagnsverkfræðingur fagnar þegar konur sækja um.

## Hvetur konur til að stökkva á tækifærin

Arndís Magnúsdóttir rafmagnsverkfræðingur hóf störf hjá Verkís sumarið 2016. Hún segist oftast eina konan í verkefnum en ekki sé komið fram við hana á annan hátt vegna þess.

Mitt aðalverkefni núna hefur verið að uppfæra stjórn- kerfi virkjana á Þjórsár- svæðinu. Ég vissi ekki alveg við hverju ég ætti að búast þegar ég, stelpa, mætti á svæðið í virkjanir úti um landið, sérstaklega frá eldri kynslóðinni og hafði byggt mér ákveðinn skjöld. Raunin varð hins vegar sú að þeir voru ánægðir með að ung kona væri í þessu starfi, sérstaklega eldri mennirnir,“ segir Arndís Magnúsdóttir, rafmagns- verkfræðingur hjá Verkís. Meðan hún var í námi í rafmagnsverkfræð- inni vann hún við verkefnastjórnun á sumrin en þegar námi lauk hóf hún störf við sitt fag. Hún er yfirleitt eina konan í starfshópnum.

„Ég er yfirleitt eina konan en ég get ekki fundið að það sé komið fram við mig á annan hátt en samstarfsfélagi mína. Ég fæ sömu tækifæri og er að sama skapi ýtt út í djúpu laugina af mínum verkefna- stjórum. Ég fæ enga sérmeðferð,“ segir hún. „Það er auðvitað alltaf skemmtilegra að vinna í fjölbreytt- um hópi og að saman vinni bæði karlar og konur. Ég fagna því alltaf þegar konur sækja um. Það eru ekki margar konur í rafmagnsverkfræði. Þeim er að fjölga en ég hef það á tilfinningunni að þær konur sem ljúka námi fari síður inn á ráðgjafa- stofurnar. Ég vil hvetja tækni- menntaðar konur til að stökkva á tækifærin.“

# Sjónarhorn kvenna og karla saman gerir heiminn betri

Hildur Petersen athafnakona hlýtur þakkarviðurkenningu FKA að þessu sinni.

Brynhildur Björnsdóttir  
brynhildur@365.is



Hildur er frumkvöðull á ýmsum sviðum og hefur verið virk í viðskiptalífínu frá árinu 1979. Hún er fyrsta konan sem var kjörin í Viðskiptaráð árið 1990, fyrsta konan í stjórn banka árið 1987 og fyrsta konan á Íslandi til að skrá fyrirtæki á verðbréfamarkað.

„Það er skritið að hugsa til baka að það skuli ekki hafa verið fleiri konur að taka að sér slík verkefni á þessum tíma,“ segir Hildur, „og ég var svolítið von því að vera alltaf ein í stjórnnum með körlum en ég sá það fljótt hvað það var bæði áhrifaríkara og skemmtilegra þegar það var blanda af konum og körlum, hvort sem það er í stjórnnum eða einhverri annarri starfsemi.“ Hún settist enn fremur í fyrstu stjórn FKA árið 1999 og sat þar í níu ár og finnst ótrúlega mikið hafa breyst frá þeim tíma. „Sem dæmi má nefna að árið 1994 var ég á forsiðu tímaritsins Frjálsrar verslunar ásamt Rakel



Hildur Petersen hlýtur þakkarviðurkenningu FKA í ár. MYND/ANTON BRINK

Olsen og Guðrúnu Lárusdóttur. Þá var rétt hægt að finna tíu konur í viðskiptalífínu sem hægt var að hampa. Svona var líka staðan þegar FKA var stofnað. Nú gefur Frjáls verslun út blað árlega um hundrað áhrifamestu konurnar í viðskiptalífínu og það eru mun fleiri góðar

konur í stjórnunarstörfum. Og þó það sækist seint að koma okkur í áhrifamestu stöðurnar hefur tíðarandinn breyst verulega. En af hverju við erum ekki komin lengra get ég ekki alveg sett fingur á, það er einhver ósýnilegur veggur. Konur eru jafn vel menntaðar, þær gefa

sig jafnmikið í verkefnum og karlar og eru alveg tilbúnar í þetta en strákunum finnst kannski þægilegra að vera saman, alveg eins og konum finnst ekki leiðinlegt að vera saman heldur. En ég verð að segja að út frá mínu sjónarhorni hefur mér alltaf fundist bæði áhrifaríkara og skemmtilegra þegar kynin vinna saman. Það hefur alltaf verið innprentað í mig að þannig virki það best.“ Þess má geta að Hans Petersen ljósmyndavörufyrirtækið sem Hildur stýrði í rúm tuttugu ár fyrstu jafnréttisviðurkenningu Jafnréttisráðs 1994.

Hildur bendir á að FKA hafi einnig unnið markvisst að því gegnum árin að virkja atvinnulífið með sér. „Við vorum í samstarfi við Samtök atvinnulífsins og Viðskiptaráð og í kjölfarið jókst skilningur á því að þetta er ekki vandamál kvenna heldur atvinnulífsins þegar sjónarmið beggja kynja koma ekki að borðinu.“

Hildur Petersen hefur komið víða við í atvinnulífínu en í dag á fyrirtækið Vistvæn framtíð hug hennar allan en það var stofnað með það

að leiðarljósi að minnka plastnotkun. „Þessi meinsemd hefur verið mér hugleikin í tvö til þrjú ár. Ég ákvað að fá til mín þrjá myndlistarmenn og rithöfunda til að vinna að hugmynd sem tengist menguninni í hafinu. Þetta eru ógrandi myndir sem sýna framtíðina sem blasir við okkur, bæði í máli og myndum, sem við látum prenta á innkaupapoka sem við erum að selja víða og markmiðið er að vekja fólk til vitundar um plastnotkun sína og gefa valkost við plastnotkun.“

En hver eru næstu skref fyrir konur í atvinnurekstri í átt að jafnrétti? „Þetta er stór og mikil spurning,“ segir Hildur. „Ég held að FKA sé að gera mjög góða hluti með því til dæmis að gera konur sýnilegar í fjölmiðlum því það skiptir máli að konur komi fram og segi sínar skoðanir, þá kemur það smám saman í ljós að konur eru auðvitað oft með önnur sjónarhorn sem stuðla að þarfrí framþróun. Við þurfum að virkja atvinnulífið enn betur með okkur því með sjónarhorn karla og kvenna við borðið verður heimurinn betri.“

## Líkamsrækt fyrir andlitið

Fagmennska, dekur og velliðan eru aðalsmerki Snyrtistofunnar Ágústu sem flutti sig nýlega um set úr miðbænum yfir í glæsilegt húsnæði í Faxafeni. Þar er framúrskarandi þjónusta í öndvegi.

Ég var lítil stelpa í Vestmannaeyjum, þar sem ég er fædd og uppalin, þegar ég ákvað að verða snyrtifræðingur. Eftir námið ætlaði ég strax aftur til Eyja en er hér enn,“ segir snyrtifræðingurinn Ágústa Kristjánsdóttir sem stofnaði Snyrtistofuna Ágústu í miðbæ Reykjavíkur árið 1989 og hefur rekið hana allar götur síðan.

„Þegar ég var að innrétta stofuna skottaðist eins árs dóttir mín í kringum mig og hún telur árin fyrir mig því stofan verður þrjátíu ára að ári,“ segir Ágústa og brosir að minningunni.

Eftir hartnær þrjátíu ár í Hafnarstrætinu flutti Snyrtistofan Ágústa í glæsilegt húsnæði í Faxafeni 5 í lok nýliðins árs.

„Það var reyndar svolítið eins og að flytja að heiman því það fór vel um okkur í miðbænum,“ segir Ágústa. „Viðskiptavinirnir hafa þó tekið flutningunum fagnandi og margir segjast loksins geta komið aftur til okkar því þeir voru farnir að setja það fyrir sig að fara niður í bæ vegna skorts á bilastæðum. Það er auðvitað synd en tímarnir breytast sem og áherslur í miðbænum.“

### Framúrskarandi þjónusta

Nýja húsnæðið í Faxafeni er einkar glæsilegt og rúmgott, þar er lyfta og næg bilastæði.

„Okkar aðalsmerki er framúrskarandi þjónusta og að gera alltaf betur. Ég þjálfá starfsfólk mitt vel og er með úrvals snyrtifræðinga sem leggja alúð við hvern og einn. Mannleg samskipti eru mikilvægur hluti af starfinu og því þurfa snyrtifræðingar að vera jákvæðir og gefandi,“ segir Ágústa.



Ágústa Kristjánsdóttir stofnaði Snyrtistofuna Ágústu árið 1989 og hefur rekið hana allar götur síðan. MYND/ANTON

Skemmtilegast við starfið sé viðurkenning viðskiptavina.

„Það jákvæða og mest gefandi við starfið er þegar viðskiptavinir koma aftur og aftur. Við leggjum mikinn metnað í framúrskarandi þjónustu og fagmennsku og þegar viðskiptavinirnir koma aftur er það merki um að okkur hafi tekist

vel til og að þeir séu ánægðir með þjónustuna,“ segir Ágústa.

**Vaknar einfaldlega gördjöss** Snyrtistofan Ágústa er snyrti- og fótaaðgerðastofa sem vinnur meðal annars með franska snyrtivörumerkið Guinot. Á snyrtistofunni er boðið upp á fjölda

meðferða en þær allra vinsælustu eru andlitsmeðferðirnar frá Guinot og augnháralengingar.

„Andlitslyfting án skurðaðgerðar hefur slegið í gegn. Hún fer fram í nýju meðferðartæki frá Guinot, Hydraderm Cellular Energy, sem er tíu sinnum áhrifaríkara en fyrra tækið í þeirri línu.

Við leggjum mikinn metnað í framúrskarandi þjónustu og fagmennsku og þegar viðskiptavinirnir koma aftur er það merki um að okkur hafi tekist vel til og að þeir séu ánægðir með þjónustuna.

Meðferðin styrkir húðina, vekur upp andlitsvöðvana og er í raun eins og líkamsrækt fyrir andlitið. Árangurinn er stórkostlegur, strax sjáanlegur og skilar sér í sléttari húð sem er ljómandi og heilbrigð,“ segir Ágústa um meðferðina sem hentar fólki á öllum aldri.

Augnháralengingar njóta mikilla vinsælda hjá konum á öllum aldri. „Augnháralengingar eru einstaklega fallegar og eðlilegar og maður lítur út fyrir að vera með nýjan maskara alla daga. Kosturinn er þó óneitanlega þægilegheitin að losna við notkun maskara og að þrifa hann af. Með augnháralengingu þarf maður hreinlega ekkert að gera; þú vaknar einfaldlega gördjöss.“

Snyrtistofan Ágústa er í Faxafeni 5. Sími 552 9070. Sjá nánar á snyrtistofanagusta.is





ISS er leiðandi í fasteignaumsjón og býður upp á fjölbreytta þjónustu á fyrirtækjamarkaði.

# Frumkvæði og gleði einkennir ISS

Björk Baldvinsdóttir, sviðsstjóri sölu- og viðskiptaþjónustu ISS, segir fyrirtækið hafa að leiðarljósi að árangur þess byggist á fjölbreytileika í stjórnun þar sem gildi og viðhorf beggja kynja koma fram. Fjölbreytta liðsheild þurfi til að stýra fyrirtækjum.

Markmið ISS er að vera fremsta þjónustufyrirtæki á Íslandi,“ segir Björk sem starfað hefur hjá ISS í átján ár og situr jafnframt í stjórn fyrirtækisins.

Hún segir ISS vera leiðandi í fasteignaumsjón og bjóða upp á fjölbreytta þjónustu á fyrirtækjamarkaði.

„Okkar markmið er að velja ávallt hæfasta fólkið í öll störf og við höfum að leiðarljósi að árangur fyrirtækisins byggist á fjölbreytileika í stjórnun. Mikilvægt er að gildi og viðhorf beggja kynja komi fram í stjórnun fyrirtækja,“ segir Björk.

## ISS byggir á sterkum gildum

„Við leggjum áherslu á samfélagslega ábyrgð og að búa starfsfólkinu okkar gott umhverfi. Í því þurfa stjórnendur að vera góðar fyrirmyndir því sú hegðun gefur gott fordæmi. Okkur er því annað um að vanda okkur hvernig við komum fram og tölum, til dæmis á samfélagsmiðlum,“ segir Björk.

ISS er eitt þriggja fyrstu fyrirtækjanna á Íslandi til að hljóta Jafnlaunavottun VR.

„Við erum virkilega stolt af því og lítum á vottunina sem hluta af samfélagslegri ábyrgð fyrirtækisins. Það er eðlilegur hluti í rekstri fyrirtækja að sýna starfsfólki þá



Björk Baldvinsdóttir er sviðsstjóri sölu- og viðskiptaþróunar ISS þar sem 72 prósent stjórnenda og millistjórnenda eru konur. MYND/HANNA



virðingu að meta framlag þess til jafns, óháð kyni,“ segir Björk.

Hjá ISS starfa 750 starfsmenn. „Þar af eru 70 prósent starfsmanna konur og jafnframt er gaman að segja frá því að 72 prósent stjórnenda og millistjórnenda hjá ISS eru konur,“ segir Björk. „Ég tel að sífellt mikilvægara sé að velja fjölbreyttari liðsheild til að stýra fyrirtækjum. Ólík þekking, reynsla og hæfni leiða til aukinna skoðanaskipta, gagnrýnni umræðu og dýpri greiningar á málum, sem svo aftur leiða til betri ákvarðana-töku.“

## Aðlaðandi vinnustaður

ISS hefur umsjón með fasteignum og þjónustar fyrirtæki með hádegisverð, ræstingar og fasteignaumsjón.

„Í gangi er mikil þróun í stjórnun fyrirtækja og með auknu menntunarstigi verður vinnustaðurinn sífellt stærri hluti af upplifun starfsfólks,“ útskýrir Björk. „Í framtíðinni mun skipta æ meira máli að vinnustaðurinn sé aðlaðandi, skemmtilegur og gefandi. Samhliða því verður hann líka eftirsóttari og fyrirtækin meira aðlaðandi vinnuveitendur. Við erum að bregðast við þessari þróun og bjóðum hentugar lausnir fyrir fyrirtæki sem hækka þjónustustig þeirra til starfsfólks.“



Fagmennska og vandvirkni eru aðalsmerki fyrirtækjaþjónustu ISS.



ISS þjónustar meðal annars fyrirtæki með hádegisverð.

## Fremst í þjónustu á Íslandi

Eitt af því sem ISS gerir til að vinna að því markmiði að vera fremsta þjónustufyrirtæki á Íslandi er að greina þarfar viðskiptavina sinna. „Til þess notum við svokallað ADP sem er sérþróuð aðferðafræði sem ISS hefur tileinkað sér. Með henni skoðum við viðskiptavininn út frá hans markmiðum, framtíðar-

sýn og stefnu og gerum áætlun um hvernig við getum hjálpað honum að ná meiri og betri árangri í sínum rekstri,“ útskýrir Björk.

„Til að viðhalda viðskiptasambandi og góðu samstarfi við viðskiptavini þarf ávallt að vera á tánum. Þannig fá viðskiptavinir okkar alltaf þá þjónustulausn sem hentar hverju sinni.“



Samkvæmt skýrslu Ernst & Young eru Veitur fremst meðal orkufyrirtækja þegar kemur að ákvörðunarvaldi kvenna. Inga Dóra Hrólfsdóttir er framkvæmdastjóri fyrirtækisins. MYND/VILHELM

# Stýrir stærsta veitufyrirtæki landsins

Aðeins 8% æðstu stjórnenda stærstu orku- og veitufyrirtækja landsins eru konur, eða kona, því hún er aðeins ein. Hún heitir Inga Dóra Hrólfsdóttir og stýrir Veitum, stærsta veitufyrirtæki landsins sem er allt í senn hitaveita, vatnsveita, rafmagnsveita og fráveita og þjónar hátt í 75% íbúa á Íslandi.

Inga Dóra hefur verið framkvæmdastjóri Veitna frá stofnun fyrirtækisins árið 2014. Hún hóf feril sinn í orkugeiranum árið 1996 þegar hún, nýútskrifuð sem byggingaverkfræðingur, réði sig til Hitaveitu Reykjavíkur. Hún var þá fyrsti kvenkyns verkfræðingurinn hjá hitaveitunni. Þegar hitaveitan sameinaðist Rafmagnsveitu Reykjavíkur svo úr varð Orkuveita Reykjavíkur gegndi hún þar ýmsum stjórnendastöðum þar til Veitur urðu til sem sjálfstætt fyrirtæki.

## Krafa um betri þjónustu

„Starfsemi Veitna felst í þjónustu við viðskiptavini,“ segir Inga Dóra. „Undanfarin ár hafa kröfur til þjónustunnar aukist og þurfum við, eins og öll önnur fyrirtæki, að laga okkur að þeim. Við búum svo vel hér á landi að fólk tekur því sem sjálfsögðum hlut að fá þau lífsgæði er felast í nægu rafmagni, heitu og köldu vatni og fráveitu. En af og til kemur upp sú staða að ekki virkar allt sem skyldi.

Viðskiptavinir okkar sýna því skilning þegar slíkt gerist, hvort sem upp koma bilanir eða sinna þarf viðhaldi, enda telst afhendingaröryggi í veitum Veitna mjög gott í alþjóðlegum samanburði. En það er uppi krafa um aukna upplýsingagjöf og við svörum því kalli. Hjá okkur hefur orðið stefnubreyting í upplýsingamálum, við höfum aukið gegnsæi og upplýsum almenning fyrir og betur en áður.“

## Vatnsverndin mesta áskorunin

Aðspurð segir Inga Dóra áskoranir í rekstri Veitna vera nokkrar. „En mig langar að nefna vatnsverndina. Við erum svo heppin hér á höfuðborgarsvæðinu að eiga frábær vatnsból í Heiðmörk sem sjá okkur fyrir nægu hreinu vatni. Við viljum að svo sé áfram en til þess að svo megi verða þurfum við að vera vakandi fyrir þeim hættum sem stöðja að vatnsverndarsvæðinu. Meðal hugsanlegra mengunarvalda

eru t.d. olía, rusl, skólp og önnur efni sem geta komist í gegnum jarðlögin og í vatnið sem rennur neðanjarðar inn í vatnsbólin. Við höfum t.d. miklar áhyggjur af vaxandi umferð um vatnsverndarsvæðið sem nær alla leið frá Heiðmörk upp í Bláfjöll. Nægt hreint vatn handa öllum, núna og um alla framtíð, er okkar markmið.“

## Jafnréttismál í öndvegi

Skýrsla sem gerð var af Ernst & Young fyrir Félag kvenna í orkumálum og fjallar um stöðu kvenna innan íslenskra orku- og veitufyrirtækja sýnir að enn er geirinn mjög karllægur. Markvisst hefur verið unnið að því hjá Veitum að jafna kynjahlutfall starfsfólks. Samkvæmt skýrslunni eru Veitur fremst meðal orkufyrirtækja þegar kemur að ákvörðunarvaldi kvenna. Framkvæmdastjóri þess er kona sem og helmingur forstöðumanna fyrirtækisins. Fimm stjórnarmenn eru í Veitum, þar af tvær konur. „Hjá



Ingvar Jón Ingvarsson, svæðisstjóri og loftlinumaður, kennir Brieti Reine Geirsdóttur úr Árbæjarskóla handtökin við stauraklifur. MYND/HILDUR INGVARSDÓTTIR

Veitum hefur einnig gengið vel að fjölga konum með verk- og tæknifræðimenntun en þegar kemur að iðnmenntuðu fólki er staðan önnur. Þar eru karlar í miklum meirihluta. Vandinn liggur ekki síst í þeirri þjóðfélagsgerð sem við búum við, afar fáar konur hafa menntað sig á þessu sviði. Framboðið er því einfaldlega ekki til staðar. Veitur hafa gripið til aðgerða því við viljum gera okkar til að breyta þessu. Við tókum t.d. ríkan þátt í að kenna valáfangann Iðnir og tækni í samstarfi við Árbæjarskóla sem er nú kenndur í þriðja sinn. Í honum fá átta stúlkur og átta drengir úr 10. bekk að kynna iðngreinum eins og rafvirkjun, pípuhögnun og málmíðn. Með þessu viljum við vekja áhuga krakkanna á iðn- og tæknigreinum og vonandi fylgja fleiri fyrirtæki í kjölfarið.“

## Vinnan aðlöguð fjölskyldulífi

Inga Dóra segir jafnréttismál snerta alla, ekki bara konur. Algengt sé að iðnmenntað fólk, sem í flestum tilfellum eru karlmenn, vinni langan vinnudag sem auðvitað hefur áhrif á fjölskyldulífið, t.d. hvað varðar að koma börnum í skóla eða leikskóla og sækja þau að degi loknum. „Við höfum á undanförunum árum unnið að breytingum á vinnutíma þessa hóps og nú hefst vinnudagurinn kl. 8.20 og lýkur kl. 16.15. Með þessu móti getur starfsfólkið ekki bara tekið virkari þátt í fjölskyldulífinu heldur skapar þetta einnig mökum aukið svigrúm og tækifæri á vinnumarkaði. Allar breytingar í jafnréttisátt skila sér í ánægðara starfsfólki, betri vinnustað og réttlátara þjóðfélagi. Þær eru því afar mikilvægar,“ segir Inga Dóra að lokum.

# Stuðningur sem skiptir máli!

Vinnumálastofnun býður frumkvöðlakonum og fyrirtækjum í eigu kvenna ýmiss konar stuðning, og má þar helst nefna styrki til atvinnumála kvenna og lán hjá Svanna – lánatryggingasjóði kvenna. Þá er Vinnumálastofnun þátttakandi í Evrópuverkefni fyrir frumkvöðlakonur á landsbyggðinni.

Ásdís Guðmundsdóttir er verkefnastjóri hjá Vinnumálastofnun og stýrir þessum verkefnum.

Fyrir hverja eru styrkirnir? Frumkvöðlakonur eða fyrirtæki í eigu kvenna (51% eða meira) geta sótt um styrki til gerðar viðskiptaáætlunar, vegna markaðskostnaðar og vörupróunar. Einnig er hægt að sækja um svokallaðan launastyrk fyrir nýstofnuð fyrirtæki. Styrkirnir eru sem sagt bæði fyrir einstaklinga og fyrirtæki í rekstri, þar sem eru í startholunum byrja oftast á því að fá styrk til að gera viðskiptaáætlun en eiga síðan möguleika á því að sækja um frekari stuðning þegar fyrirtæki er komið í rekstur.

Óhætt er að segja að mikil samkeppni sé um styrkina, en á hverju ári fáum við um eða yfir 300 umsóknir sem allar eru teknar til skoðunar. Verkefni eru mjög fjölbreytt og sýna glögg hversu mikill kraftur er í íslenskum frumkvöðlakonum. Þar má nefna hönnun af ýmsu tagi, tækni, framleiðslu, þjónustu og bara allt milli himins og jarðar!

Heildarstyrkur árið 2018 er 35 milljónir króna og er mest hægt að sækja um fjórar milljónir en helmingur af kostnaði er styrktur.

Nú höfum við opnað fyrir umsóknir um styrkina og er umsóknarfrestur frá 1. febrúar til og með 8. mars. Umsóknareyðu-



Frá úthlutun styrkja til atvinnumála kvenna árið 2017.

blöð eru aðgengileg á heimasíðunni [www.atvinnumalkvenna.is](http://www.atvinnumalkvenna.is).

Einnig má geta þess að við stefnum á að bjóða styrkhöfum upp á þátttöku í svokölluðum færnihringjum. Um er að ræða litla hópa sem hittast nokkrum sinnum og er markmiðið að þátttakendur geti rætt um áskoranir sínar í fyrirtækjarekstrinum og setji sér markmið. Um eins konar jafningjafræðslu er að ræða þar sem þátttakendur deila reynslu og þekkingu með hver annarri.

Hvað er Svanni – lánatryggingasjóður kvenna? Svanni er lánatryggingasjóður fyrir fyrirtæki í meirihluta eigu konu eða kvenna.

Þar má sækja um lán hjá sjóðnum sem oft er næsta skref hjá fyrirtækjum eftir að nokkur velta er komin. Sjóðurinn er í samstarfi við Landsbankann sem veitir lánin. Ekki þarf að leggja fram veð fyrir láninu en það er oft hindrun fyrir fyrirtæki. Við finnum það að skortur á þolinmóðu fjármagni stendur oft konum fyrir þrifum. Hámarksfjárhæð lána er 10 milljónir króna og þarf fyrirtækið að vera í eigu konu eða kvenna að minnsta kosti 51 prósent.

## Könnun um þjónustu og styrki

Á haustmánuðum létum við

Maskínu framkvæma könnun um hvernig styrkir hafa komið að notum ásamt þjónustu okkar og kom í ljós að mikill meirihluti styrkhafa er enn starfandi við sitt fyrirtæki eða verkefni. Oft réð styrkurinn úrslitum um það hvort verkefni varð að veruleika og er mikil hvatning. Enn fremur eru styrkhafar mjög ánægðir með þjónustu okkar sem við erum mjög hreyknar af. Við höldum úti heimasíðu þar sem finna má ýmsar gagnýtar upplýsingar ásamt rafrænu umsóknarkerfi. Einnig tókum við vel á móti konum sem vilja koma til okkar og spjalla um sín verkefni.

## Efling frumkvöðlakvenna á landsbyggðinni

Að lokum langar mig að segja frá Evrópuverkefninu FREE sem við stýrum, en það snýst um að efla færni frumkvöðlakvenna á landsbyggðinni. Nú erum við að fara af stað með seinni námslotuna á netinu, en þar er hægt að nálgast ýmislegt gagnýtt fræðsluefni varðandi stefnumótun, markaðssetningu, samfélagsmiðla, vörupróun og fjármál.

Við hvetjum landsbyggðarkonur til að skoða námssíðuna okkar og skrá sig til leiks! <http://www.ruralwomenacademy.eu/?lang=is>

# Svanni og Atvinnumál kvenna gerðu allt miklu auðveldara

Er Fida Abu Libdeh hóf þróun vinnslu fæðubótarefnis úr kísli hlaut hún styrk til vörupróunar frá Atvinnumálum kvenna og þegar fyrirtæki hennar GeoSilica var komið á laggirnar fékkst lán frá Svanna – lánatryggingasjóði kvenna – vegna frekari uppbyggingar fyrirtækisins.

Fida Abu Libdeh fékk stuðning bæði í formi styrkja frá Atvinnumálum kvenna og láns frá Svanna til að koma fyrirtæki sínu GeoSilica upp á næsta stig. Hún segir þennan stuðning forsendu þess að fyrirtækið er starfandi í dag. „Við stofnum fyrirtækið 2012 út frá lokaverkefnum í orku- og umhverfistæknifræði við Háskóla Íslands þar sem við vorum að skoða möguleika í nýtingu á kísli og ákváðum að þróa fæðubótarefni. Við fengum styrk frá Tækniþróunarsjóði til að þróa framleiðsluferla og tæknihugmyndir og svo fórum við að þróa vörurnar okkar sem fóru á markað 2015. Það gekk vel og var mikil eftirspurn sem olli því að við þurftum að auka við framleiðsluna og þá lentum við á vegg.“ segir Fida. „Bankinn var ekki tilbúinn að lána okkur því við vorum ekki með rekstrarsögu og þá sóttum við um hjá Svanna og fengum lán hjá þeim til að kaupa tækjabúnað og svo seinna markaðsstyrk frá Atvinnumálum kvenna til að markaðssetja vörurnar.“

Er Fida hóf þróun vörunnar hlaut hún styrk til vörupróunar frá Atvinnumálum kvenna og er GeoSilica var komið á laggirnar fékkst

Styrkurinn gerði allt miklu auðveldara, var forsenda þess að við náðum að stækka og vaxa

lán frá Svanna – lánatryggingasjóði kvenna vegna frekari uppbyggingar fyrirtækisins. Fida segir þessa aðkomu hafa skipt gríðarlega miklu máli. „Þessi stuðningur er forsenda þess að við erum starfandi í dag.“ segir hún. „Það var enginn annar tilbúinn til að taka áhættuna með okkur og það gerði allt miklu auðveldara fyrir okkur, var forsenda þess að við náðum að stækka og vaxa.“

Hún segir umsóknarferlið hafa verið gagnlegt og uppörvand. „Við mættum jákvæðu viðhorfi og miklum áhuga á verkefninu. En þetta var ekki auðvelt og mikil heimavinna ef svo má að orði komast en sú vinna gagnast okkur vel í dag. Við þurftum að skila fimm ára rekstraráætlun og viðskiptaáætlun sem við byggjum enn á.“



Fida Abu Libdeh, framkvæmdastýra GeoSilica, en fyrirtækið hlaut bæði styrk og lán frá Svanna, lánatryggingasjóði kvenna.

GeoSilica stefnir á erlendan markað. „Við erum í viðræðum við nokkur lönd enda höfum við nú framleiðslugetu til að leita á fleiri mið. Við höfum líka lært ýmislegt af íslenskum markaði og höfum unnið með neytendum að því að bæta vöruna auk þess sem hún uppfyllir núna öll skilyrði frá erlendum aðilum.“

Fida segist hiklaust mæla með því að leita til Atvinnumála kvenna og Svanna. „Það er erfitt að vera frumkvöðull og leggja allt sem þú átt undir og viðurkenning og fjármagn frá svona aðilum gefur sjálfstraust til að halda áfram og minnkar persónulega áhættu og streitu sem því fylgir. Svanni kemur einnig til móts við lánþega, meðal annars með því að vera sveigjanlegur með afborganir, það er jafnvel hægt að setja pásu í nokkra mánuði. Svanni og Atvinnumál kvenna gera enn fremur þá kröfu að fyrirtækið sé í meirihlutaeigu kvenna sem þýðir að mín stada gagnvart öðrum fjárfestum er sterkari þar sem karlar eiga almennt auðveldara með að útvega fjármagn en konur. Svo Svanni og Atvinnumál kvenna hafa bæði styrkt fyrirtækið mitt og mig í því að halda áfram.“

# Tækifærin felast í öflugum hópi starfsmanna

Sjöfn Sigurgísladóttir er doktor í matvælafræði og framkvæmdastjóri KeyNatura og SagaMedica. Hún segir fyrirtækin leggja áherslu á að ráða færar konur til starfa enda sé jafnt hlutfall karla og kvenna í starfsmannahópnum og telur það lykilatriði í að viðhalda breidd og starfsánægju.

Sjöfn Sigurgísladóttir er framkvæmdastjóri KeyNatura og SagaMedica. Hún er með doktorspróf í matvælafræði og lærdi í Kanada, Noregi og Íslandi. Sjöfn býr að mikilli reynslu sem stjórnandi en hún hefur m.a. starfað sem framkvæmdastjóri Ocean Ecopark hjá Bluerise AG í Hollandi, forstjóri Matorku, forstjóri Matis og forstöðumaður matvælasviðs Hollustuverndar ríkisins. Hún er einnig núverandi stjórnarformaður Matis.

Eftir að Sjöfn tók við sem framkvæmdastjóri hafa fyrirtækin SagaMedica og KeyNatura hafið formlegt samstarf sín á milli, en fyrirtækin starfa bæði á sviði framleiðslu og sölu náttúruvara úr íslenskum hráefnum til heilsuþótar. Ávinningur samstarfsins felst í samnýtingu á þverfaglegri þekkingu starfsmanna á sviði rannsókna og framleiðslu. Jafnframt er mikill ávinningur í samnýtingu á sóknarfærum á erlendum markaði en SagaMedica hefur á síðustu árum stóraukið tengsl og sóknarmögnun á erlendum mörkuðum og selur nú þegar vörur sínar í Norður-Ameríku, Kanada, Nýja-Sjálendi, Finnlandi og Svíþjóð.

Hún segir viðskiptaþróun fyrirtækjanna byggja á að nýta heima-



Sjöfn er framkvæmdastjóri KeyNatura og SagaMedica.

markaðinn á Íslandi til að byggja upp vörumerki og þróa nýjar vörur sem seldar eru til stærri kaupenda erlendis. „Meginmarkmiðið er að selja vörurnar á erlenda markaði.“

„KeyNatura er líftæknifyrirtæki sem hóf starfsemi sína árið 2014 og sérhæfir sig í ræktun þörunga sem framleiða náttúrulega andoxunarefnið Astaxanthin,“ segir Sjöfn. „Astaxanthin er eitt af öflugustu andoxunarefnum náttúrunnar og mikill áhugi er á virkni efnisins en það eru fleiri hundruð ritrýndra greina sem fjalla um lífvirkni þess og heilsuþætandi áhrif.“

SagaMedica hefur frá stofnun verið leiðandi fyrirtæki í íslenskum náttúruvöruiðnaði en sérstaða



félagsins felst einkum í nýtingu íslensku hvannarinnar í fæðubótarefni.

Hún segir fyrirtækin hafa öflugan hóp starfsmanna sem hefur byggt upp fyrirtækið á síðastliðnum árum, þróað framleiðsluferlið sem verið er að sækja um einkaleyfi á, rannsakað lífvirkni, þróað öflugar vörur og eflit söluna. „Það er gaman að segja frá því að hlutfall milli karla og kvenna í báðum fyrirtækjum er jafnt. Ég

tel það vera lykilatriði til þess að viðhalda breidd og ekki skemmir að mórallinn er líka betri í kjölfarið. Við erum með alveg frábæran hóp af kláru fólki með mjög fjölbreyttan starfsbakgrunn og mismunandi námsbakgrunn bæði úr bók og iðnámi. Það eru sérstök gleðitíðindi að upplifa það hvað konur eru að sækja sterkt inn á vísinda og framleiðslusviðið og við erum með mjög öflugan hóp kvenna hjá okkur. Lilja

Kjalarsdóttir var að koma fersk inn, Halla Jónsdóttir stýrir rannsóknarverkefnum KeyNatura, Gunnur Sveinsdóttir er öflug í framleiðslunni og gæðamáluðum og síðan erum við með Jennýju Björk Þorsteinsdóttur sem er í framleiðslunni og sér um rannsóknir tengdar framleiðsluþróun. Nýlega bættist Jóna Björk Viðarsdóttir við markaðs- og söluteymið en hún er með masterspróf í næringarfræði.“

Öflugur hópur kvenna starfar hjá SagaMedica og KeyNatura. Frá vinstri: Halla Jónsdóttir, Sjöfn Sigurgísladóttir, Lilja Kjalarsdóttir, Gunnur Sveinsdóttir og Jenný Björk Þorsteinsdóttir. Á myndina vantar Jónu Björk Viðarsdóttur.

## Mikilvægt að efla framgang kvenna í vísindum

Lilja Kjalarsdóttir, doktor í sameindalíffræði, er rannsókn- og þróunarstjóri SagaMedica og KeyNatura og einn stofnmeðlima Samtaka kvenna í vísindum, SKVÍS.

Lilja Kjalarsdóttir er nýráðin rannsókn- og þróunarstjóri hjá KeyNatura og SagaMedica en hún er með doktorspróf í sameindalíffræði og er með mikla reynslu úr líftæknirannsóknum.

„Ég var mikið í íþróttum hér áður fyrr og spilaði meðal annars fótbolta með meistaraflokki kvenna í Stjórnunni,“ segir Lilja og bætir við: „Ég hafði alltaf miklu meiri áhuga á fæðubótarefnum heldur en liðsfélagarnir mínir og stúderaði mikið hvað ég ætti að borða til að ná sem mestu út úr líkamanum í kringum leiki. Hugsandi til baka þá var ég kannski aðeins á undan minni samtíð, en þetta er eðlilegur hluti af því að vera íþróttamaður í dag. Ég hætti svo í boltanum þegar ég fór í doktorsnám við UTSW í Dallas til að rannsaka sykursýki típu 2. Eftir námið hélt ég rannsóknum á sykursýki áfram en færði mig til Duke University í Norður-Karólínu og ætlaði að vera áfram í Bandaríkjunum.“ Þær áætlanir breyttust þegar Lilja var boðin staða rannsóknar og þróunarstjóra hjá líftæknifyrirtækinu Genís. „Ég vann þar í gegnum þróunar-



Lilja Kjalarsdóttir er nýráðin rannsókn- og þróunarstjóri hjá KeyNatura og SagaMedica. MYND/EYÞÓR

ferli, uppskölun og loks markaðssetningu á fyrstu vörunni svo þessi tími hjá Genís var mikill skóli fyrir mig.“

Um áramótin tók svo nýtt ævintýri við hjá Lilju þegar að hún tók við stöðu rannsóknar- og þróunarstjóra stöðu hjá KeyNatura og SagaMedica.

„Ég mun vera með puttana í mörgu hjá báðum fyrirtækjum allt frá framleiðslu til vörupróunar og klínískra rannsókna. Bæði fyrirtæki eru nú þegar komin með öflugar vörur sem seljast vel, svo sem AstaCardio og AstaLýsi frá KeyNatura og SagaPro og Voxis frá SagaMedica en við ætlum ekki að

Þrátt fyrir að vera komnar langt eru konur enn ekki að komast í efstu stöður innan vísindageirans svo baráttan heldur áfram.

hætta þar. Við erum á fullu í rannsóknum og vörupróunum og erum m.a. að vinna að spennandi blóðfitulækkandi fæðubótarefni frá KeyNatura sem mun bráðlega fara í klínískar prófanir. Síðan erum við líka að þróa efni til inntöku fyrir húð sem mun fara inn á hinn ört stækkandi næringarsnyrtivöru (e. nutricosmeutical) markað. Þar er Astaxanthin með stórt hlutverk því það verndar húðina gegn UV geislum sólarinnar sem valda ótímabærri öldrun húðar.“

Lilja segir gaman að koma inn á vinnustað með svo öflugan hóp

kvenna. „Sjöfn er auðvitað ein af þessum konum sem hafa rutt veginn fyrir okkur hinar svo það er sérstaklega ánægjulegt að fá að læra aðeins af henni. Þrátt fyrir að vera komnar langt eru konur enn ekki að komast í efstu stöður innan vísindageirans svo baráttan heldur áfram. Ég er einmitt ein af stofnmeðlimum Samtaka kvenna í vísindum (SKVÍS) sem stendur m.a. fyrir því að efla tæki og töl kvenna til að komast í hærri stöður.“

Landsmenn hafa tekið vel á móti vörum KeyNatura. „AstaCardio, AstaEnergy og AstaLýsi hafa virkilega átt erindi við landsmenn en AstaCardio er uppselt í bili. Lýsið okkar inniheldur síldarlýsi frá samstarfsaðilum okkar í Margildi, en síldarlýsið hefur unnið til bragðverðlauna á erlendri grundu. Þá þekkjast flestir til SagaPro vörunnar og vinsælu hálsbrjóstsykranna Voxis. Voxis línan er að þróast og hafa nú glænýjar vörur bæst í hópinn en það eru hálmixtúrur í tveimur bragðtegundum. Núna erum við á fullu að vinna að vörupróun sem passar fyrir erlenda markaði og munum við kynna þær vörur á næstu misserum.“