

FÉLAG KVENNA Í ATVINNULÍFINU

MIÐVIKUDAGUR 29. JANÚAR 2025



Viðurkenningarhátíð FKA er haldin í dag, miðvikudaginn 29. janúar 2025. Hátíðin fer fram á Hótel Reykjavík Grand með Coca-Cola á Íslandi og í streymi á mbl.is.

Fylgist með því hver hlýtur FKA-viðurkenningu, Þakkarviðurkenningu og Hvatningarviðurkenningu 2025.

FKA

FÉLAG KVENNA Í ATVINNULÍFINU

Morgunkaffi með Andreu Róbertsdóttur, framkvæmdastjóra FKA

Vinkonur eru mitt velferðarkerfi

Félag kvenna í atvinnulífinu hefur verið leiðandi hreyfiafl í rúman aldarfjórðung og það ætluð við að vera áfram. Það er mikilvægt að konur njóti sannmælis og að samfélagið njóti sérfræðipækkingar og reynslu allra kynja," segir Andrea Róbertsdóttir framkvæmdastjóri FKA full tilhlökkunar fyrir öflugu Kvennaári sem nú er hafið. „Það er mjög góð tilbreyting að kvenleg gildi og húmor séu að trenda núna," segir Andrea glöð í bragði við undirbúning á Viðurkenningarhátið FKA. „Við þurfum að þekkja sögur af konum til að segja þær og láta þær vita að þær eiga erindi. Við þurfum að þekkja konur til að versla við þær, mæla með þeim, kjósa þær og þannig má lengi telja. Kennslubókasagnfræðin er eins og hún er og ég hef svakalega mikla ánægju af því að skrifa viðurkenningarhafa, konur, inn í söguna. Hátið sem þessi er mikilvæg einmitt vegna þess og mikilvægt að komandi kynslóðir hafi fyrirmyndir, sem við klöppum upp ár hvert, til að mæta sig við. Við þurfum líka að minna okkur á að ekkert er gefið er kemur að jafnréttinu og félag eins og FKA er breiðfýlking sem á enn erindi.“

Verðskuldað Vigdísaræði

„Sumir fréttatimar eru á við að lesa allan bæklinginn um leiðindi og orð ná ekki utan um viðbjóðinn sem er í gangi víða. Þá höfum við mikla forgjöf hér á landi og ég persónulega hef margt að þakka fyrir eins og góðar vinkonur sem eru mitt velferðarkerfi. Svo fegurðin í mörgu eins og að þú getir mögulega hitt forsetann í sundi eða að forsetinn standi grillvaktina á fótboltamóti er náttúrulega algjörlega einstakt. Þá ber ég sturlaða virðingu fyrir þeim sem hafa rutt brautina fyrir mig og búið til þessa stemningu í samfélaginu, þetta sammanlega og sveitir sem mér finnst notalegt. Svo eru það þjóðargesmar eins og Vigdís Finnbogadóttir og áhrif sem hún hefur haft um heim allan og verðskuldað Vigdísaræði sem er æsispennandi og stendur sem hæst," segir Andrea og brosir út í annað.

„Ég var ráðstefnustjóri fyrir örfáum árum í hátiðarsal Háskóla Íslands þar sem Vigdís var meðal gesta og að ráðstefnu lokinni spyr ég Vigdís hvort ég eigi ekki að skutla henni heim. Hún þiggur það og þegar ég sé Agnesi M. Sigurðardóttir biskup Íslands standa þarna rétt hjá spyr ég hana hvort hún vilji ekki far líka. Ég fer út á bílplan, færir ípróttatöskuna til í aftursætinu svo að biskupinn fái pláss. Vigdís sest fram í og svo þar sem ég er að keyra, með Vigdís við hlið mér í farþegasætinu og sé Agnesi biskup í baksýnispeglinum í aftursætinu, hugsa ég



Ljósmynd/Silla Páls

Eliza Reid og FKA-viðurkenningarhafar árið 2024; Tanya Zharov, Guðlaug Raket Guðjónsdóttir og Inga Tinna Sigurðardóttir sem og Þórdís Kolbrún Reykfjörð Gylfadóttir og Andrea Róbertsdóttir, framkvæmdastjóri Félags kvenna í atvinnulífinu.

með mér: „Hvar annars staðar en á Íslandi?“ segir Andrea. „Þetta er svo verðmætt, séríslenskt og mikilvægt að varðveita. Þetta var það sérstök stund fyrir mér að ég tók ekki einu sinni sjálfu, heldur ákvað að vera í augnablikinu og taka þessa stund inn. Ég og við allar stöndum á öxlum kvenna sem hafa á undan okkur gert stórkostlega hluti eins og Vigdís.“

Geggjað þegar fólk getur tekið U-beygju

„Ef þú ert kona sem vill láta til sín taka, setja þig á dagskrá og hafa áhrif í félagi eins og FKA þá er það í boði. Það eru tækifæri til að hafa áhrif á samfélagsmæðuna og dagskrárvald í félagi sem þessu. Ég vil nota tækifærið til að minna konur á nokkuð sem hefur reynst mér vel. Það er að ofurkonan er

dauð og „Good enough“ er lykilsætning. Muna að eitt skipti í viku af einhverju gera 52 skipti yfir árið og hvort sem það er að sækja fund, fræðslu eða efla þig á einhvern hátt er það sannanlega að telja. Það er ekkert verið að tala um að demba sér í eitt né neitt, þú getur bara byrjað á að skrá þig til leiks. En það er samt í boði og fyrir konur sem vilja fara á bólakaf í fjörið hjá FKA vil ég líka minna á að við kjósum formann á aðalfundinum í maí," segir Andrea, sem er spennat að sjá hvaða formanni hún muni vinna með næst.

„Það er oft innistæða fyrir Ísland að hnykla jafnréttisvöðvana á alþjóðavísu og segja stolt frá jafnréttisparadísinni Íslandi en það er verk að vinna. Meintar allsnægtir allra hér á landi standast ekki alltaf skoðun.“



Andrea Róbertsdóttir framkvæmdastjóri FKA, Bryndís Reynisdóttir verkefnastjóri Jafnréttisvogarinnar og dr. Ásta Dís Óladóttir, prófessor við Háskóla Íslands og formaður Jafnvægisvogarráðsins.

Skógarbað í Jafnréttislundi

Jafnvægisvugin er hreyfiaflsverk efni FKA sem hefur þann tilgang að auka jafnvægi kynja í efsta lagi stjórnunar fyrirtækja, stofnana og sveitarfélaga á Íslandi og eru öll hvött til að kynna sér verkefnið á heimasíðu FKA. Árlega veitir Jafnvægisvogarráð viðurkenningar þeim aðilum sem hafa náð að jafna hlutfall kynja í efsta lagi stjórnunar. Frá árinu 2020 hafa tré verið gróðursett í Jafnréttislundi FKA að ráðstefnu lokinni, eitt fyrir hvern viðurkenningarhafa, og tré orðin tæplega þrjú hundruð talsins. Alls konar tegundum hefur verið plantað sem er táknrænt fyrir þann fjölbreytileika sem FKA vill stuðla að með Jafnvægisvuginni. Í framtíðinni verður hægt að fara í skógarbað í Jafnréttislundinum góða sem stækkar með hverju árinu. Skógræktarfélag Reykjavíkur úthlutaði félaginu landnámsspildu við aðalinnganginn í Heiðmörk, Vífilstaðamegin. Hvetjum öll til að kíkja við!

Nýliðamóttaka FKA er næst 20. febrúar

Frábær leið inn í öflugt félagsstarf

Er þú ný í FKA? Varstu loksins að skrá þig? Kannski enn að fóta þig ... eða mögulega vilt taka (aftur) virkan þátt í starfi félagsins? Tvisvar á ári heldur Fræðslunefnd nýliðakynningar og næst verðum við í heilsu-eflandi fræðslufyrirtæki, þann 20. febrúar, þegar Guðbjörg Björnsdóttir og Ingibjörg Valgeirsdóttir, eigendur Saga Story house, taka fagnandi á móti okkur. Við hvetjum konur til að kynna sér starfsemi FKA, skrá sig og kynna ávinningi sem felst í að vera í félaginu og vaxa.



Guðbjörg Björnsdóttir



Ingibjörg Valgeirsdóttir

Besti dagurinn til að gera eitthvað er NÚNA!

Til að mæta áskorunum þurfum við að efla okkur og gerum það með ýmsum hætti eins og að halda Sýnileikadag. Fræðsluþarfir eru greindar og undir ákveðnu þema er talið í stórglæsilegan Sýnileikadag FKA sem verður, líkt og síðustu ár, haldinn hátiðlegur í Arion banka í Borgartúni fimmtudaginn 27. mars 2025. Fleiri hundruð konur hafa nýtt sér kraftinn ár hvert á þessum degi enda spennandi dagskrár fyrir fjölbreyttan hóp félagskvenna með gagnlegu efni sem færir okkur nær lífinu sem okkur langar í. Það er meðal þess sem þú græðir á að vera í FKA.

Ef þú ert kona og ætlaðir alltaf að skrá þig í Félag kvenna í atvinnulífinu, FKA, þá hvetjum við þig til að skrá þig núna til leiks. Besti dagurinn til að gera það sem þú ætlar þér er núna og mikilvægt er að varða sína leið. Auðvitað væri frábært að hafa byrjað á einu og öðru, gera minna eða meira af einhverju í fyrra, í síðustu viku eða þegar þú varst yngri,



Myndir teknar af Cat Gundry-Beck á Sýnileikadegi 2024.

en það er ekki í boði og þá er það dagurinn í dag sem er besti dagurinn. Vertu velkomin!



Geir Ólafsson tók mynd af fyrstu stjórn FKA sem birtist í Frjálsri verslun árið 1999.

Miklir fagnaðarfundir

Fyrsta stjórn FKA kom saman í lok árs 2024 og átti notalega stund með núverandi stjórn FKA og framkvæmdastjóra félagsins. „Ég var búin að hlakka til að sjá þetta gerast í tvö ár og svakalega ánægjulegt að allar komust til að ljúka 25 ára afmælisári FKA saman," segir Andrea Róbertsdóttir framkvæmdastjóri FKA. Opinn faðmur og hlátrasköll langt út á götu þegar hópurinn leit um öxl og farið var yfir það sem fyrsta stjórn félagsins áorkaði með viljann og gleðina að vopni. Kostulegar sögur af sigrum og breyttu samfélagi voru sagðar á færibandi og þær má lesa nánar um á mbl.is. Í lok fundar var stjórnarmyndin frá árinu 1999 endurgerð og hana má sjá á forsiðu þessa blaðs en myndina tók Silla Páls í Vinstúkunnni Tíu sopum á Laugavegi 27 í Reykjavík. Takk fyrir að stofna FKA sem enn á erindi!

Útgefandi Félag kvenna í atvinnulífinu
Umsjón Svanhvít Ljósbjörg Gígja
Blaðamenn Elínros Línal elinros@mbl.is
Svanhvít Ljósbjörg Gígja svana@mbl.is
Auglýsingar Berglind Guðrún Bergmann berglindb@mbl.is Prentun Landsprent ehf



Eyrún Anna Einarsdóttir, framkvæmdastjóri Eignastýringar og miðlunar, og Sara Pálsdóttir, framkvæmdastjóri Samskipta og menningar, eru sammála um að stjórnendur eigi stóran þátt í að móta fyrirtækjamenningu og eigi að vera fyrirmyndir sem hægt er að leita til og læra af.

Morgunblaðið/Karitas

Landsbankinn

Jafnréttismálin órjúfanlegur hluti af fyrirtækjamenningunni

Jafnréttismálin eru órjúfanlegur hluti af fyrirtækjamenningunni hjá Landsbankanum en þar bera allir sameiginlega ábyrgð á jafnrétti enda verður því ekki viðhaldið öðruvísi. Þar eru tækifæri til starfsþróunar fyrir alla og unnið er að því jafna hlutfall kynja í stjórnendastöðum.

Árið 2021 var gerð breyting á framkvæmdastjórn Landsbankans og meðal annars stofnað nýtt svið, Samskipti og menning. Á þessum tímamarki voru þrjú ungrir og brattir framkvæmdastjórar ráðnir til starfa, þar af tvær öflugar konur sem við ætlum að kynnst aðeins betur.

Stöðugt horft til þess að gera betur Leiðir Eyrúnar Önnu Einarsdóttur og Söru Pálsdóttur að framkvæmdstjórastöðunum voru ansi ólíkar. Eyrún hefur starfað lengi hjá Landsbankanum, eða í rúm 18 ár, og hafði verið forstöðumaður Viðskiptalausna eignastýringar áður en hún tók við stöðu framkvæmdastjóra Eignastýringar og miðlunar. Þó Sara hafi starfað í bankanum með háskólanámi og verið hluti af teymi bankans í London eftir útskrift kom hún samt „ný“ aftur inn í bankann frá Eimskip.

Hjá Eimskip bauðst Söru staða á sölu- og þjónustusviði árið 2013 og haustið 2017 var hún fengin til að leiða innflutningsdeild félagsins. „Mitt fyrsta stjórnendastarf var hjá Eimskip árið 2011,“ segir Sara. „Þá tók ég við tímabundnu starfi sem afgreiðslustjóri Herjólfss í Vestmannaeyjum. Ég fann strax hvað ég undi mér vel við að leiða fjölbreyttan hóp starfsfólks í krefjandi verkefnum. Þegar mér bauðst að leiða innflutningsdeildina var það mikil viðurkenning fyrir mig enda yngst í söluteyminu og meðal fyrstu kvenna sem fengu tækifæri til að leiða annað af stóru söluteymum Eimskips á Íslandi.“ Þetta var mikil áskorun og tækifæri sem Sara tók fagnandi, enda aldrei verið hrædd við vinnu.

Það eiga þær sameiginlegt og Eyrún segir: „Ég er þannig gerð að ég þarf stöðugt að hafa nóg að gera og þess vegna hefur þessi vinnustaður hentað mér mjög vel. Ég byrjaði að vinna hér við eignastýringu árið 2006 og náði því bæði

”
Viðfangsefnin okkar í Samfélagi og menningu eru oft kölluð mjúku málin, aðallega af þeim sem lítt þekkja til. Það að framkalla jákvæð áhrif á ásýnd fyrirtækis og á hvernig fólk upplifir vörur, þjónustu eða vinnuumhverfið sitt er lykillinn að grjóthörðum árangri heildarinnar.

mikilli uppsveiflu og svo niðursveiflu á fyrstu árunum. Það var auðvitað mjög lærdómsríkur tími. Ég hef síðan fengið mjög góð tækifæri hér innan bankans til að vaxa og þróast í starfi.“ Þetta er mikilvægur punktur og Sara og Eyrún eru sammála um að Landsbankinn sé vinnustaður sem metur starfsfólk að verðleikum og eflir það í starfi. Einnig er mjög jákvætt að í bankanum sé stöðugt horft til þess að gera betur í dag en í gær og því má alltaf finna tækifæri til framþróunar, í jafnréttismálum sem og öðru.

Fleiri konur í forsvari fyrir stór eignasöfn

„Þegar ég kom í bankann sá ég strax bæði á mælingum og svo eigin upplifun að þar höfðu jafnréttismálin fæst úr því að vera sérstök áherslumál í að vera órjúfanlegur hluti af fyrirtækjamenningunni,“ segir Sara. „Hér berum við öll sameiginlega ábyrgð á jafnrétti og því verður ekki viðhaldið öðruvísi að mínu mati. Kynjahlutfallið í bankanum er jafnt á heildina lítið, við erum jafnlaunavottaður vinnustaður. Það eru tækifæri til starfsþróunar fyrir alla og unnið er að því jafna hlutfall kynja í stjórnendastöðum.“ Eyrún er sammála því og bætir við að „starfsandinn hjá okkur er afskaplega góður en það þýðir líka að starfsmannavelta hefur verið mjög lítil.“ Þannig geta breytingar á kynjahlutföllum tekið tíma, sér í lagi í starfsemi á borð við eignastýringu sem hefur sögulega verið karllægt svið innan fjármálaágeirans. „Undanfarin ár hefur kynjahlutfallið verið nokkuð jafnt þegar ráðið hefur verið í þessar fáu stöður sem losna svo þetta stefnir í rétta átt.“

Eyrún nefnir líka aðra mjög jákvæða breytingu sem orðið hefur síðustu ár, breytinguna á hlutfalli kvenna í hópi við-

skiptavina Eignastýringar og miðlunar. „Við sjáum til dæmis að fleiri konur hafa bæst í hóp fjármálastjóra fyrirtækja og nú eru æ fleiri konur í forsvari fyrir eignasöfn stærri viðskiptavina, sjóðstjórar og starfsfólk lífeyrissjóða. Eins sýna gögnin okkur að konur eru í meira mæli að ráðstafa sparnaði heimilisins. Þegar gögn yfir viðskipti haustsins með verðbréfasjóði eru skoðuð kemur fram að karlar eiga fleiri viðskipti en fjárhæðirnar eru hærra hjá konum sem er athyglisvert,“ segir Eyrún. „Ég hef þess vegna ekki áhyggjur af stöðunni eða að við séum á einhvern hátt að staðna í þessari vinnu.“

Sara segir að óskastaðan sé að Landsbankinn sem vinnustaður endurspegli fjölbreytileika samfélagsins sem hann er órjúfanlegur hluti af. Sviðið Samfélag og menning var stofnað til að samræma enn betur skilaboð og efla tengsl bankans við viðskiptavini, starfsfólk og samfélagið allt. Innra starf og fyrirtækjamenning þarf að endurspegla skilaboðin út á við og bankinn getur haft mikil áhrif bara með fordæmi sínu. Til að tryggja framþróun er mikið lagt upp úr öflugri fræðsludagsgrá fyrir starfsfólk og kvennaárið 2025 er engin undantekning: Áfram verður lögð áhersla á jafnrétti og fjölbreytileika í viðum og dýpri skilningi. „Viðfangsefnin okkar í Samfélagi og menningu eru oft kölluð mjúku málin, aðallega af þeim sem lítt þekkja til,“ segir Sara. „Það að framkalla jákvæð áhrif á ásýnd fyrirtækis og á hvernig fólk upplifir vörur, þjónustu eða vinnuumhverfið sitt er lykillinn að grjóthörðum árangri heildarinnar!“

Fyrirmyndir til framtíðar

Stjórnendur eiga að sjálfsgöðu stóran þátt í að móta fyrirtækjamenninguna og eiga að vera fyrirmyndir sem hægt er að leita til og læra af. „Ég hef í gegnum tíðina átt auðvelt með að finna mér fyrirmyndir í framúrskarandi stjórnendum, bæði konum og körlum,“ segir Sara. Þar er Landsbankinn engin undantekning en bankinn nýtur þess að eiga margar öflugar konur innan sinna ráða sem koma reglulega fram fyrir hönd bankans. „Lilja Björk Einarsdóttir bankastjóri er mikill leiðtogi sem horft er til innan bankans og víðar úr atvinnulífinu,“ segir Eyrún. Sara bætir við að forstöðumaður sjálfbærnitemis bankans, Aðalheiður Snæbjarnardóttir, sé mikils metin bæði héraðs og erlendis sem einn fremsti sérfræðingur í þessu mikilvæga málefni og Una Jónsdóttir aðalhafgræðingur bankans er ósjaldan í fjölmiðlum að skýra þróun efnahagsmála á mannamáli.

Þó að Eyrún og Sara láti vel af stöðu jafnréttismála hjá Landsbankanum og sjái jákvæða þróun í kynjahlutföllum, bæði starfsfólks og viðskiptavina, eru þær sammála um að við eigum stöðugt að horfa til framtíðar og leita leiða til að gera betur. Örar breytingar í samfélaginu bæði hér heima og á alþjóðavettvangi skapa nýjar áskoranir og tækifæri sem teymið í Landsbankanum er tilbúið til að takast á við af fullum krafti.

Öflugar deildir innan FKA



Stjórn LeiðtogaAuða: Svanhildur Jónsdóttir, deildarstjóri fjárfestinga rafveitu hjá Veitum – formaður, Elfa Björg Aradóttir, framkvæmdastjóri fjármála hjá Borealis Data Center – gjaldkeri og í vorferðanefnd, Erla Ósk Ásgeirsdóttir, stjórnarmaður – viðburðanefnd, Elín Gränz, VP Human Resources, Meat & Prepared Foods hjá Marel – inntaka nýrra félaga og Ásdís Arna Gottskálksdóttir, framkvæmdastjóri Aurbjargar – ritari. Á myndina vantar Ásu Karín Hólm, eiganda og stjórnunarráðgjafa Stratagem – vorferðanefnd.

LeiðtogaAuður

Eflum stöðu kvenna í forystu

Rætur LeiðtogaAuðar liggja 25 ár aftur í tímann þegar hópur kvenna fór í stjórnendajálfun á Mývatni í tengslum við verkefnið „AÚÐ-UR í krafti kvenna“ sem stóð yfir á árunum 2000-2003. Þær konur tóku með sér þaðan dýrmætán lærdóm sem þær nýttu til að hreyfa við hlutunum í atvinnulífinu. Frá þeim tíma hefur hópurinn stækkað og nýjar konur bæst við, með það að markmiði að efla stöðu kvenna í forystuhlutverkum,“ segir Svanhildur Jónsdóttir formaður LeiðtogaAuðar en það er deild innan FKA sem er sérstaklega ætluð konum með yfirgripsmikla stjórnunarreynslu í einkageiranum og opinbera geiranum. Félagskonur í LeiðtogaAuði tilheyra forystusveit íslensks atvinnulífs, þar sem þær gegna eða hafa gegnt ábyrgðarstöðum og vilja vera öðrum konum hvatning, fyrirmynd og stuðningur í eflingu íslensks atvinnulífs.

Tengslanet og orðspor

Aðspurð hvernig það hafi styrkt hana að vera í FKA segir Svanhildur að félagið hafi gefið henni tækifæri á að efla tengslanetið og kynna fjölbreyttum konum. Að finna fyrir hvatningu og jákvæðni frá öðrum konum. „Svo fæ ég líka tækifæri til að heyra af áskorunum og sigrum í fjölbreyttum atvinnugeirum, bæði til að læra af reynslu annarra og að fá innblástur. Það er ánægjulegt að sjá hvað konur eru komnar í margar áhrifastöður í samfé-

laginu og vona ég að það smitist enn frekar út í atvinnulífið og að hlutfall kvenna í til dæmis framkvæmdastjórnnum hækki en það er rétt rúmlega 20% í dag. Yfirskrift þessa starfsárs hjá LeiðtogaAuðum er einmitt: Leiðin að stjórnarstólum – þekking á óskrifuðum leikreglum skiptir máli. Verkefni ársins snýr að því að varpa ljósi á þær óformlegu reglur sem hafa áhrif á það hverjir komast inn í stjórnir fyrirtækja, þar á meðal tengslanet, orðspor og stuðningur lykilaðila. Þetta eru reglur sem oft eru ósýnilegar en skipta sköpum þegar kemur að því að fá sæti við borðið þar sem stefnumótandi ákvarðanir eru teknar.“

Vera virk og tengjast öðrum konum

Svanhildur hvetur konur til að ganga í FKA og segir að þær hafi engu að tapa en allt að vinna með því að prufa FKA. „Það er mjög fjölbreyttur hópur kvenna í FKA og hver og ein getur pottþétt tengt við einhverja. Það er gott að hugsa um það að það eru margar í sömu sporum, nýbryðar í FKA, mögulega einar eða komnar til að tengjast fleirum,“ segir Svanhildur en tekur fram að það sé hins vegar undir hverri og einni komið að mæta, vera virk og tengjast. Þar liggja galdurinn. „Ég mæli með Mentor-prógramminu í FKA framtið en sjálf tók ég þátt í því fyrir nokkrum árum. Enn þann dag í dag leita ég stundum til míns mentors. Og svo er ég núna sjálf mentor í verkefni og fæ mikið út úr því.“



Stjórn FKA Framtíðar, f.v.: Sjöfn Arna Karlsdóttir, Margrét Hannesdóttir, Amy Dyer, Inga Lára Jónsdóttir og Sandra Sif Stefánsdóttir.

FKA Framtíð

Konum gefin tækifæri innan FKA

Að skrá mig í FKA Framtíð er ein besta fjárfesting sem ég hef gert. Dýnamíkin og kvenmátturinn í FKA Framtíð finnst ekki á hverju strái og það sem mér þykir best er að allar félagskonur eru með svipað markmið en það finnst engin samkeppni. Bara stuðningur, samvinna og vinsemi,“ segir Amy Dyer, formaður FKA Framtíðar, en hún gekk í FKA árið 2022 af því að hún var nýbúin að stofna fyrirtæki.

„Ég gerðist auðvitað strax félagskona í FKA Framtíð enda undir þritugu og fékk 50% afslátt af félagsgjöldum. Eftir tvö ár sem félagskona bauð ég mig fram til stjórnar FKA Framtíðar og hlaut formennsku. Þetta sýnir að konum eru gefin tækifæri innan FKA og að manni raunverulega eru allir vegir færir.“

Allir vegir færir

Aðspurð hver sé tilgangur FKA Framtíðar segir Amy að deildin eigi að vera stökkpallur fyrir þær sem vilja skapa sér ný tækifæri og ná lengra í framþróun. „FKA Framtíð er deild innan FKA sem sameinar framsækna konur og leggur áherslu á styrkingu tengslanets og hagnýta fræðslu sem nýtist í einkalífi sem og í starfi. Þemað hjá okkur í ár er „Þér eru allir vegir færir“ og því trúum við heilshugar að sé rétt. Þú getur allt sem þú ætlar þér, FKA Framtíð mun aðstoða þig að ná þínum markmiðum með stuðningi og þekkingarmiðlun,“ segir Amy að lokum og bætir við að eitt það dýrmætasta við að hafa gengið í FKA Framtíð séu vinkonurnar.

„Dýrmætast þykir mér að hafa eignast góðar vinkonur en þær öflugu konur sem skipa stjórn FKA Framtíðar með mér komu hreinlega eins og kallaðar inn í líf mitt. Að eiga góða að er svo ómetanlegt og þessar konur eru mínar klappstýrur sem og ég þeirra.“



AtvinnurekendaAuður

Stuðningur við atvinnurekendur

AtvinnurekendaAuður er félag innan FKA-regnhlífarinnar sem er sérstaklega ætlað konum sem eiga og reka fyrirtæki,“ segir Jónína Bjartmarz formaður deildarinnar og leggur áherslu á að félagið skapi vettvang þar sem konur í atvinnurekstri geta vaxið, eflt tengslanetið sitt og fengið stuðning við að takast á við áskoranir sem mæta þeim sem fyrirtækjæigendum. „Markmið AtvinnurekendaAuðs er að standa vörð um hagsmuni félagskvenna, veita sérhæfðan stuðning og bjóða upp á fræðslufundi sem miða að þörfum og áhugasviði þeirra.“

Mikil fjölgun félagskvenna

Jónína tekur fram að skilyrði aðildar að AtvinnurekendaAuði sé að eiga og reka fyrirtæki, hvort heldur sem er einar eða með öðrum, hafa verið með rekstur eða hyggja á sjálfstæðan rekstur. „Það hefur verið einstaklega gefandi að vera í AtvinnurekendaAuði öll þessi ár og það sem hefur verið einna mest gefandi er hve félagskonum hefur fjölgað. Þegar félagið var stofnað árið 2013 voru 34 konur sem sóttu stofnfundinn og í dag erum við að nálgast 500 félagskonur. Margar þessara kvenna eru líka mjög virkar í starfi AtvinnurekendaAuðs, tilbúnar að taka þátt í viðburðum, fyrirtækjakynningum sem og alls kyns ferðum, bæði innanlands og utan,“ segir Jónína og bætir við að virk þátttaka kvenna í fjölbreyttu starfi FKA og deilda þeirra sé til þess fallin að efla og vikka tengslaneti þeirra, þekkingu og reynslu.



Ljósmynd/Silla Páls

Stjórn AtvinnurekendaAuðs, efst frá vinstri: Margrét Reynisdóttir, Anna M. Björnsdóttir, Jónína Bjartmarz, Katrín Rós Gýmsdóttir og Aðalheiður Karlsdóttir. Neðri röð frá vinstri: Ragnheiður Ásmundsdóttir, Kristín Yr Pálmarsdóttir og Ásta Sveinsdóttir. Á myndina vantar Kristínu Björgu Jónsdóttur.

PORSCHE



Rafmagnaður kraftur, einstök upplifun.

Nýr alrafmagnaður Macan.

Nýr Macan er 100% rafmagnaður og fjórhjóladrifinn sportjeppi sem fylgir þér í ævintýri lífsins. Tímalaus hönnun Porsche mætir rafmagnaðri nýsköpun framtíðarinnar með einstökum aksturseiginleikum, framúrskarandi afli, nýjustu tækni og fyrsta flokks þægindum.

Allt að 612 km. drægni* | 4x4 | 408 hestöfl

Komdu og upplifðu Porsche – Eigum bíla til afhendingar.

Macan 4 - Verð 14.950.000 kr.

*Samkvæmt WLTP miðað við blandaðan akstur.

Birt með fyrirvara um mynd- og textabreytingar.

Bílaútlán
Benna

Porsche á Íslandi | Krókhálsi 9 | S: 590 2000 | benni.is | porsche.is | Opíð virka daga frá 9:00 til 17:00 og laugardaga frá 12:00 til 16:00

Konurnar í Fastus

Drifkraftur árangurs

Hjá Fastus leikur fjölbreyttur hópur kvenna lykilhlutverk í velgengni fyrirtækisins.

Dær koma úr ólíkum áttum, með reynslu og sérfræðipækningu sem spannar heilbrigðisvísindi, viðskipti, verkfræði og aðra mikilvæga þætti starfseminnar. Þær móta stefnu fyrirtækisins, leiða breytingar og tryggja framúrskarandi þjónustu við viðskiptavinum.

Konurnar í Fastus eru ekki aðeins virkir þátttakendur í daglegu starfi heldur einnig lykilaðilar í framþróun og nýsköpun. Með óbilandi eldmóði og fagmennsku hafa þær stutt við vöxt og umbreytingu fyrirtækisins á síðustu árum.

Hjá Fastus eru jafnrétti og valdefling kvenna mikilvægir þættir í stefnu fyrirtækisins. Með fjölbreytileika og jafnrétti sem leiðarljós skapa konurnar í Fastus umhverfi þar sem nýjar hugmyndir og lausnir verða að veruleika. Þetta stuðlar ekki aðeins að vexti fyrirtækisins heldur einnig að öflugri og sjálfbærri framtíð fyrir atvinnulífið á Íslandi.

„Við erum stolt af því framlagi sem konurnar okkar leggja af mörkum og þeim drifkrafti sem þær veita fyrirtækinu. Þær eru ómissandi hluti af þeirri vegferð sem hefur gert Fastus að því sem það er í dag,“ segir Guðrún Gunnarsdóttir framkvæmdastjóri Fastus.

Konurnar í Fastus eru sannarlega drifkrafturinn sem heldur fyrirtækinu í fararbroddi og tryggir að það haldi áfram að þróast í takt við þarfir viðskiptavina og samfélagsins.



Morgunblaðið/Karitas

Konurnar í Fastus eru drifkrafturinn sem heldur fyrirtækinu í fararbroddi. Þær koma úr ólíkum áttum og eru með mikla reynslu.



Guðrún Jóna O'Connor, söluráðgjafi fyrirtækjadeildar Fastus, leggur mikinn metnað í þjónustuna.

Leiðandi afl fyrir veitingageirann

Guðrún Jóna O'Connor, söluráðgjafi fyrirtækjadeildar Fastus, segir ánægjulegt að vinna með þeim bestu í veitingageiranum.

Frá stofnun hefur veitingageirinn verið okkar helsti viðskiptavinahópur. Við höfum árum saman starfað með stórelldhúsum, veitingastöðum, hótélum, mótuneytum, börum og kaffihúsum þar sem við höfum lagt áherslu á að veita sérsniðnar lausnir og hágæða vörur og tæki. Við erum stolt af því að hafa tekið þátt í fjölmörgum stórum verkefnum þar sem við höfum hannað, teiknað og skipulagt eldhús í samstarfi við viðskiptavinum okkar. Rétt hönnun og skipulagt eldhús okkar og sérþekkingu höfum við skapað traustan grunn fyrir þjónustu okkar,“ segir Guðrún Jóna.

Þróun undanfarinna ára hefur þó vikknað sjóndeildarhringinn. „Við höfum aukið umfang okkar á fyrirtækjamarkaði og bjóðum nú lausnir sem ná út fyrir veitingageirann. Vöruúrval okkar er í hæsta gæðaflokki og byggist á samstarfi við fremstu framleiðendur heims. Auk tækja og búnaðar fyrir stórelldhús bjóðum við fjölbreyttar lausnir fyrir þvottahús fyrirtækja, sérhannaðar innréttingar og húsgögn fyrir hótél, stofnanir og önnur fyrirtæki ásamt starfsmannafatnaði og rekstrarvöru. Þessi þróun hefur styrkt stöðu okkar sem leiðandi samstarfsaðili í veitingageiranum og fyrirtækjamarkaðnum almennt. Slagorðið okkar: „Við vinnum með þeim bestu“ endurspeglar þessa vegferð og þann metnað sem við leggjum í að skila framúrskarandi þjónustu til viðskiptavina okkar,“ segir Guðrún Jóna O'Connor, söluráðgjafi fyrirtækjadeildar Fastus.



Herdís Þórisdóttir, deildarstjóra heilbrigðisdeildar Fastus, er umhugað um öryggi.

Leiðandi afl fyrir heilbrigðisgeirann

Herdís Þórisdóttir, deildarstjóri heilbrigðisdeildar Fastus, vinnur að því að tryggja gæðavörur fyrir heilbrigðisgeirann.

Fastus heilsa vinnur að því að styðja og styrkja heilbrigðisstarfsemi á Íslandi með vörum og þjónustu sem hafa bein áhrif á gæði og öryggi þjónustunnar. Hjá okkur starfa hátt í þrjátíu stoltir sérfræðingar með fjölbreyttan bakgrunn í heilbrigðisvísindum sem sameinar þekkingu okkar á heilbrigðisvörum. Réttur búnaður, ráðgjöf og uppsetning í heilbrigðiskerfinu er mikilvæg fyrir öryggi, skilvirkni og gæði heilbrigðisþjónustu. Helstu viðskiptavinir okkar eru sjúkrahús, heilbrigðisstofnanir, hjúkrunarheimili, tannlæknastofur, sjúkrahjálparar, rannsóknarstofur og einkastofur lækna,“ segir Herdís.

„Við erum stöðugt á tánum þegar kemur að nýjungum í heimi lækninga- og hjálpar-tækja. Sérfræðingar okkar sækja fræðslu og vottuð námskeið til að tryggja hámarks-kunnáttu á þeim tækjum og búnaði sem við seljum og þjónustum. Styrkur Fastus heilsu liggur í samvinnu við heilbrigðisstofnanir og sérfræðinga á breiðu sviði, þar sem sameiginlegt markmið er að bæta líf og heilsu fólks,“ segir Herdís Þórisdóttir, deildarstjóri heilbrigðisdeildar Fastus.



Astrós Kristinsdóttir markaðsstjóri Fastus segir breytingar ómflyjanlegan hluta af vexti.

Að þora að breyta

Astrós Kristinsdóttir markaðsstjóri Fastus segir breytingar ómflyjanlegar í vexti fyrirtækja.

Breytingar eru ómflyjanlegur hluti af vexti og hjá Fastus erum við ekki aðeins reiðubúin að taka þátt í þeim – við fögnum þeim. Konur gegna lykilhlutverki í þessari vegferð, bæði í stefnumótun og framkvæmd, og með þeirra framsýni og krafti höfum við burði til að breyta. Við vitum að breytingar eru ekki aðeins forsenda þess að vera leiðandi heldur einnig lykullinn að því að fyrirbyggja stöðnun og tryggja stöðugan vöxt. Þrátt fyrir tækifærin sem breytingar fela í sér fylgja þeim mismiklar áskoranir. Í okkar tilfalli var það áskorunin að takast á við sameiningu, flutninga og endurmörkun samtímis," segir Astrós.

„Sameiningin sameinaði fjölbreyttan hóp starfsfólks með ólíkan bakgrunn – sumir með djúpar rætur í félaginu og aðrir nýir í hópinn. Öll þurftum við þó að aðlagast breyttum aðstæðum þar sem við tóku nýjar áherslur og nýtt vinnuumhverfi. Að skapa samhljóm í þessum aðstæðum hefur verið áskorun en jafnframt tækifæri til að móta sterka liðsheild með sameiginlega framtíðarsýn. Að byggja upp trausta innri einingu er lykilmátt til að tryggja að breytingar leiði til árangurs út á við," segir Astrós Kristinsdóttir markaðsstjóri Fastus.



Ásta Rut Jónasdóttir, deildarstjóri vörustýringarsviðs Fastus, segir gæði í forgrunni.

Á traustum grunni

Ásta Rut Jónasdóttir deildarstjóri vörustýringarsviðs er stolt af þeim viðurkenningum sem Fastus hefur fengið í gegnum árin.

Áárinu 2024 höfum við einbeitt okkur að umfangsmiklum umbótum sem miða að því að efla starfsemi okkar og bæta þjónustu enn frekar. Þessar umbætur fela í sér fjárfestingar í nýrri tækni, endurskipulagningu ferla og styrkingu innra starfs. Þetta eru ekki einungis stefnumarkandi skref heldur nauðsynlegar breytingar til að mæta kröfum nútímans. Með tæknivæddum lausnum, auknum sveigjanleika og persónulegri þjónustu leggjum við traustan grunn að framtíðinni. Við stefnum að því að Fastus verði áfram fyrirmynd í viðskiptum og þjónustu þar sem nýsköpun og gæði eru í forgrunni," segir Ásta Rut.

„Við erum stolt af því að hafa hlotið viðurkenningar á borð við Framúrskarandi fyrirtæki, Fyrirmyndarfyrirtæki og Jafnvægisvog FKA, sem staðfesta fagmennsku okkar og skuldbindingu til jafnvægis og gæða," segir Ásta Rut Jónasdóttir, deildarstjóri vörustýringarsviðs Fastus.

Fastus á tímamótum

Guðrún Gunnarsdóttir framkvæmdastjóri Fastus segir fyrirtækið standa á tímamótum þar sem breytingar og nýjar áherslur mörkuðu árið sem senn er liðið.

Arið 2024 hefur verið viðburðaríkt hjá okkur. Við höfum gengið í gegnum mikilvægt breytingaskeið samruna, endurmörkunar og flutninga. Við höfum horft til framtíðar með skýra sýn: Að byggja upp lifandi fyrirtæki og vera leiðandi afl í þeim geirum sem við þjónum," segir Guðrún.

„Fastus var stofnað árið 2006 með það að markmiði að byggja upp traustan grunn fyrir faglega þjónustu og sérfræðipækkingu á fyrirtækjamarkaði. Nafnið Fastus, sem merkir „stolt“ á latínu, endurspeglar kjarnann okkar og þá trú sem við höfum á þjónustunni og því sem við leggjum okkur fram við að gera," segir Guðrún og bætir við að frá stofnun hefur Fastus keyrt starfsemi sína undir einu nafni. „Til að koma til móts við öra þróun og vöxt að undanförun var þó tímabært að endurskipuleggja og skerpa á áherslum félagsins. Í dag hefur Fastus skipt starfsemi sinni í tvær sérhæfðar söludeildir: Heilbrigðisdeild, sem sér um tæki og vörur fyrir heilbrigðisgeirann og fyrirtækjadeild sem þjónustar fjölbreyttan fyrirtækjamarkað um vörur og þjónustu, þó einum veitingageirann. Að auki starfar tæknisvið, sem tryggir uppsetningu, þjónustu og viðhald á öllum tækjum og búnaði sem félagið flytur inn.“

Þessi skýra skipting hefur styrkt stöðu Fastus sem leiðandi afl á bæði heilbrigðis- og fyrirtækjamarkaði. „Við leggjum mikla áherslu á að bjóða vörur í hæsta gæðaflokki og veita faglega þjónustu sem byggir á sérfræðipækkingu okkar," segir Guðrún. „Með þessa nálgun hefur Fastus fest sig í sessi sem traustur samstarfsaðili fagaðila og fyrirtækja og lagt grunn að áframhaldandi vexti og árangri," segir Guðrún Gunnarsdóttir framkvæmdastjóri Fastus.



Guðrún Gunnarsdóttir framkvæmdastjóri Fastus er leiðtogi sem hefur verið í brú fyrirtækisins frá upphafi.

ELKO hlaut viðurkenningu Jafnvægisvogar FKA á liðnu ári

Mikil áhersla lögð á jafnrétti í ELKO

Ingibjörg Þórdís Jónsdóttir, forstöðumaður innkaupa- og vörustýringar hjá ELKO, segir mjög áhugavert að starfa sem stjórnandi í fyrirtækinu.

g ólst upp í Bolungarvík en var alltaf staðráðin í að fara í Verzlunarskóla Íslands, eins og faðir minn, Jón Þorgeir Einarsson, gerði. Ég var svo heppin að foreldrar mínir studdu mig og hjálpuðu mér að láta þann draum rætast. Þannig að úr varð að ég flutti ein í bæinn 16 ára gömul," segir Ingibjörg Þórdís Jónsdóttir, forstöðumaður innkaupa- og vörustýringar hjá ELKO.

„Sem unglingur vann ég í frystihúsinu og fann strax hvað mér þótti framleiðsla spennandi. Þessi reynsla kveikti áhuga minn á verðmætasköpun og leiddi til þess að ég ákvað að fara í iðnaðarverkfræði við Háskóla Íslands þaðan sem ég lauk meistaraþrófi árið 2012," segir Ingibjörg. „Eftir námið hóf ég störf hjá 66°Norður sem verkefnastjóri á framleiðsluviði þar sem ég lærði gríðarlega mikið á þeim fjórum skemmtilegu árum sem ég starfaði þar. Þaðan lá leiðin til Össurar, fyrst sem innkaupasérfræðingur og síðar sem deildarstjóri deildar sem stýrir kerfum, ferlum og gögnum fyrir framleiðslu- og innkaupaáætlanagerð. Í því starfi áttaði ég mig á því að ég hef mikinn áhuga á umbótavinnu, þróun og umbótum ferla sem og að innleiða tækni sem eykur verðmætasköpun," segir Ingibjörg sem bauðst það spennandi tækifæri að ganga til liðs við ELKO í fyrravor sem forstöðumaður innkaupa- og vörustýringarsviðs. „Starfið hefur farið fram úr öllum mínum væntingum. Umhverfið er drífandi og sibreytilegt, mórallinn góður og samstarfsfólk hefur tekið einstaklega vel á móti mér.“

Ólst upp með sterkar kvenfyrirmyndir

Hvernig leggst nýja árið í þig?

„Nýja árið leggst mjög vel í mig, ég er með stór markmið og áætlanir bæði í lífi og starfi. Má þar helst nefna að ég ætla að ná betri árangri í golfinu og ná niður forgjöfinni," segir Ingibjörg og bætir við að nýja árið fari vel af stað í ELKO. „Eitt af fyrstu verkefnum ársins er að fara á stóra vörusýningu í Las Vegas þar sem ég ætla að skoða og kynna mér tækninýjungar sem og stefnur og strauma í okkar iðnaði.“

Ingibjörgu líður eins og hún hafi verið í ELKO í mörg ár. „Það var tekið svo einstaklega vel á móti mér alls staðar og ég er svo heppin að vinna daglega með frábæru samstarfsfólki. Ég hlakka til að mæta í vinnuna á hverjum morgni og takast á við áskoranir dagsins, en engir tveir dagar eru eins í ELKO.“

Ingibjörg lítur björtum augum á árið, ekki síst þar sem árið 2025 verða 50 ár liðin frá fyrsta kvennafrídegningunni. „Ég man ekki eftir því að það hafi verið mikið um skrudgöngur á kvennafrídegningunni í Bolungarvík þegar ég ólst upp. Ég er þó mjög heppin að hafa alist upp með mjög sterkar kvenfyrirmyndir.“

Sannfærð um að kynjahlutfallið muni jafnast í náinni framtíð

Hún segir enn þá að koma sé á óvart hversu fjölbreytt og vandað vörurvalið í ELKO er. „Ég er sífellt að rekast á nýja og gamla gullmola í hillunum. Hjá okkur starfar öflugt og metnaðarfullt teymi vörustjóra sem leggja sig fram við að tryggja að vörurvalið sé fjölbreytt og í samræmi við þarfir viðskiptavina okkar. Í ljósi hraðrar tæknipróunar er nauðsynlegt að hafa þuttann stöðugt á þúlsinum og fylgjast vel með nýjungum og tækniframförum. Vöruskipti eru mjög hröð þar sem nýjar



Ingibjörg Þórdís Jónsdóttir, forstöðumaður innkaupa- og vörustýringar hjá ELKO, er spennt fyrir framtíðinni.

vörulínur og ný tækni kemur inn á meðan eldri vörulínur og tækni fasast út. Þetta kallar á nákvæma og skilvirka birgðastýringu þar sem lyklatríði er að hafa réttu vörurnar tiltækar á réttum tíma og í hæfilegu magni. Vörurvalið okkar er því í stöðugri yfirferð og endurskipulagningu, sem er krefjandi en á sama tíma mjög skemmtilegt," segir Ingibjörg og bætir við að birgðastýring sé mikilvægur þáttur í að hámarka hagkvæmni og þjónustugæði og er því lyklatríði þegar kemur að rekstrarniðurstöðu fyrirtækisins.

Hjá ELKO er mikil áhersla lögð á jafnrétti og kynjahlutfallið er jafnt í framkvæmdastjórn fyrirtækisins. „Heilt yfir í fyrirtækinu eru karlkynsstarfsmenn í töluverðum meirihluta en ég er sannfærð um að kynjahlutfallið hjá ELKO muni jafnast í náinni framtíð. Ég hvet konur eindregið til að sækja um hjá okkur. Hjá ELKO eru tækifæri til lærdóms og vaxtar og vinnustaðurinn er skemmtilegur.“

”

Hjá ELKO eru tækifæri til lærdóms og vaxtar og vinnustaðurinn er skemmtilegur.

Sjálfbærni skiptir máli í ELKO

Hún segir öll fyrirtæki þurfa að leggja meiri áherslu á sjálfbærni og á vörusýningunni sem hún fór á síðasta haust hafi sjálfbærni verið mjög heitt umræðuefni. „Það er ljóst að margir framleiðendur eru að vinna að því að þróa tækni sem stuðlar að bættari sjálfbærni. Má þar til dæmis nefna siur sem einangra örplast úr affallsvatni þvottavéla. Við erum einmitt með þannig siur í vörurvalinu. Þá er gervigreind einnig mjög áberandi. Þá styttest líklega í að við verðum farin að horfa á sjónvarp í þrívídd, með vélmenni sem hjálpar til við hin ýmsu verkefni og aðstoða sem dæmi við umönnun," segir Ingibjörg og bætir við að hún sé stolt af því hvernig ELKO setur sjálfbærni í forgrunn. „Sjálfbærni er ofarlega í huga okkar allra hjá ELKO. Við höfum verið að leita leiða til að bjóða viðskiptavinum okkar upp á sjálfbærari valkost. Í ár bættum við í vörurvalið okkar endurnýjuðum sínum og tölvum sem hafa verið yfirfarin og gæðatryggð, sem stuðlar að ábyrgari neyslu og lengri líftíma raftækja. Þá bjóðum við viðskiptavinum að kaupa af þeim gömul snjalltæki sem vafna ryki. Þessi tæki eru tekin í sundur, endurnunnin og endurnýtt eins og hægt er. Við sjáum fyrir að sala á endurnýjuðum raftækjum verði sífellt stærra hlutfall af söluinni okkar. Eins er ég viss um að fullt af nýjum og spennandi vörum eigi eftir að rata inn í vörurvalið okkar á árinu," segir Ingibjörg Þórdís Jónsdóttir, forstöðumaður innkaupa- og vörustýringar hjá ELKO.

„Fyrir mér snýst jafnrétti um tækifæri“

Jónína Birgisdóttir, forstöðumaður þjónustu og dreifingar hjá ELKO, hefur verið meðlimur í FKA í fjölmörg ár.

Jafnrétti í atvinnulífinu skiptir mig miklu máli. Fyrir mér snýst jafnrétti um tækifæri, sýnileika og stuðning til að konur fái að blómstra í sínu starfi og taka ábyrgð. Það að 50 ár séu liðin frá fyrsta kvennafrídegningunni minnir okkur á að jafnréttisbaráttan skilar árangri en hún er líka verkefni sem við þurfum að halda áfram að vinna að; bæði í menningu og stefnu fyrirtækja," segir Jónína Birgisdóttir, forstöðumaður þjónustu og dreifingar hjá ELKO. Starf hennar felur í sér ábyrgð á heildarþjónustuupplifun viðskiptavina.

Jónína segir áhugavert að starfa í fyrirtæki sem er stöðugt að skoða hvernig má gera hlutina betur. „Það hafa mörg spennandi verkefni verið í vinnslu hjá ELKO að undanfögnu. Mörg þessara verkefna eru með það markmið að bæta þjónustuna okkar til að tryggja enn betri upplifun viðskiptavina. Við höfum tekið í notkun nýtt símakerfi og CRM Dynamics-kerfi, og á næstu dögum munum við einnig innleiða nýtt netspjall. Jafnframt leggjum við mikla áherslu á fræðslu og þjálfun starfsmanna í ELKO til þess að stuðla að framúrskarandi þjónustu," segir Jónína sem kann vel við sig á sviði þjónustu. „Undir þjónustuviðið fellur margt. Svo sem rekstur þjónustuvers, ábyrgð á þjónustustefnu fyrirtækisins, gæða- og ferlamál, öll eftirkaupaþjónusta sem eru til dæmis ábyrgðir, galla- og viðgerðamál, tryggingasala og önnur þjónustusala. Þá fellur einnig undir sviðið öll póstdreifing til viðskiptavina og rekstur viðgerðalagers fyrirtækisins.“



Jónína Birgisdóttir, forstöðumaður þjónustu og dreifingar hjá ELKO, leggur áherslu á stöðjandi starfsumhverfi.

Fyrirtækið leggur áherslu á jafnrétti

Aðspurð hvort finna megi áhugaverð störf í ELKO fyrir konur svarar hún að bragði: „Já, algjörlega! ELKO er spennandi og fjölbreyttur vinnustaður sem býður upp á ótal tækifæri fyrir starfsfólk að vaxa í starfi og nýta hæfileika sína til fulls. Fyrirtækið leggur áherslu á jafnrétti og fjölbreytni og er ég sannfærð um að konur eigi fullt erindi í öll þau hlutverk sem eru í boði hjá okkur," segir Jónína.

Þegar kemur að starfsumhverfi er hún með skýra sýn á það sem stjórnendur þurfa að gera til að starfsfólki líði vel í vinnunni sinni. „Mér finnst afar mikilvægt að skapa jákvætt og stöðjandi starfsumhverfi þar sem starfsmenn fá þjálfun og tækifæri til að vaxa og dafna í starfinu sínu. Ég trúi því að ef fólk líður vel í

”

Fyrirtækið leggur áherslu á jafnrétti og fjölbreytni og er ég sannfærð um að konur eigi fullt erindi í öll þau hlutverk sem eru í boði hjá okkur.

vinnunni þá geti það skilað sínu besta framlagi. Eins finnst mér mikilvægt að fyrirtæki séu í stöðugri framþróun og leiti tækifæra til að gera hlutina enn betur. Fyrirtæki þurfa ekki aðeins að einblína á lausnir sem bæta þjónustu og auka framleiðni heldur þarf einnig að huga að verkefnum sem stuðla að aukinni starfsánægju og bættu starfsumhverfi," segir Jónína.

Jónína hefur verið meðlimur í FKA í mörg ár. „Ég stöð starfsemi FKA heilshugar enda gegnir félagið gríðarlega mikilvægu hlutverki í að stöðja við konur í atvinnulífinu og veita þeim vettvang til að tengjast, efla sig og deila reynslu sinni. Það er ómetanlegt að vera hluti af samfélagi kvenna sem vinna markvisst að framþróun, jafnrétti og nýsköpun í atvinnulífinu. Fyrir mér er FKA ekki bara félag heldur kraftmikill vettvangur sem hvetur til vaxtar og árangurs.“

Hefurðu alltaf átt öflugar kvenfyrirmyndir í lífinu?

„Já, ég hefði sterkar kvenfyrirmyndir í æsku; bæði móðir mín og móðuramma höfðu jákvæð áhrif á mig en ég hef einnig átt sterkar fyrirmyndir í samfélaginu og hef þær enn. Konur sem sýndu mér gildi vinnusemi, sjálfstrausts og seiglu. Það hefur alltaf jákvæð áhrif og máta ég mig við gildi þessara kvenna enn þá í dag þegar ég tek ákvarðanir í lífinu," segir Jónína.

„Sterkar kvenfyrirmyndir skipta máli“

Kristín Elfa Axelsdóttir ber mikla virðingu fyrir þeim konum sem ruddu veginn að auknum kvenréttindum.

Ég á ekki beint minningu frá Kvennafrídeginum en ég var ekki orðin há í loftinu og ekki komin með kosningarétt þegar ég gekk um með X-V-barmmerki í úlpunni minni og beið spennit eftir því að kjósa Kvennalistann. Það gekk svo ekki sem skyldi þar sem Kvennalistinn var hættur í framboði þegar ég fékk loksins kosningarétt. Ég hef alltaf verið jafnréttissinni og finnst að allir eigi að hafa jafna möguleika óháð kyni. Ég ber mikla virðingu fyrir þeim konum sem ruddu veginn að betri og auknum réttindum kvenna,“ segir Kristín Elfa Axelsdóttir, sviðsstjóri reikningsskila og stjórnendaupplýsinga hjá ELKO.

Kristín Elfa er á því að það séu mikil forrættindi að búa og starfa á Íslandi. „Þar sem möguleikar kvenna í atvinnulífinu eru til jafns óháð kyni. Við eigum mikið af flottum konum sem eru í forsvari stærstu fyrirtækja Íslands og megum vera stolt af því.“

Ömmurnar voru miklar fyrirmyndir

Áttu sterkar fyrirmyndir í lífinu?

„Vigdís Finnbogadóttir hefur alltaf verið mín helsta þekktu fyrirmynd í lífinu eins og svo margra. Annars hafa ömmur mínar báðar alltaf verið fyrirmyndir. Þær voru mjög ólíkar. Föðuramma mín, Karen Elisabeth Bryde, var dönsk og settist að á Íslandi ung að árum ásamt Claus Kortsens Bryde afa mínum, sem var einnig danskur. Þau stofnuðu heimili á Íslandi langt frá fjölskyldum sínum en fjarlægðin við útlönd var mun meiri á árum áður. Móðuramma mín, Ása Georgsdóttir, var fædd og uppalin í sveit á Snæfellsnesi og bjó þar alla ævi. Hún tók við búi foreldra sinna og sinnti búskap nánast þar til hún kvaddi. Ég var svo heppin að fá að njóta samveru með þeim fram á fullorðinsár en þær voru 94 ára og 89 ára þegar þær létust. Það voru mikil forrættindi fyrir mig og systkini mín að vera til skiptis í Danmörku hjá ömmu sem hélt heimili í Danmörku og Íslandi seinni árin, að læra dönsku og kynna danskri menningu. Ekki voru það minni forrættindi að fá að taka þátt í sveitastörfunum. Þó að þær væru ólíkar og ættu ólíkan bakgrunn áttu þær það sameiginlegt að vera algjörar kjarnakonur,“ segir Kristín Elfa og bætir við: „Fyrirmyndir mínar í dag eru einstaklingar sem þora að hrósa, deila og upphefja annað fólk sem er styrkleiki sem ég ber virðingu fyrir. Þetta eru fyrirmyndir með góð gildi óháð kyni.“

Þegar kemur að markmiðum ársins svarar Kristín Elfa um hæl: „Markmiðin mín síðustu ár hafa verið þau sömu, að verða enn betra eintak af mér sjálfri og að gera meira af því sem



Kristín Elfa Axelsdóttir, sviðsstjóri reikningsskila og stjórnendaupplýsinga hjá ELKO.

”

Fyrirmyndir mínar í dag eru einstaklingar sem þora að hrósa, deila og upphefja annað fólk.

gerir mér gott og minna af því sem gerir mér ekki jafn gott. Við konur þurfum líka að vera duglegri að sýna okkur meiri sjálfsmildi. Við þurfum ekki að vera 100% á öllum vígvöllum, annars er maður alltaf með samviskubit yfir einhverju, hvort sem þar eru börnin, vinnan, skólinn, heimilið, líkamsræktin, vinir eða fjölskyldan.“

Mikilvægt að muna að hafa gaman

Hún er dugleg að læra af þeim sem lengra eru komnir í lífinu, eins og hún orðar það sjálf. „Hvort sem það er fagleg

eða persónuleg reynsla. Ég er heppin að starfa með fólki með mismunandi hæfileika sem maður getur lært endalaust af og á auk þess sterkan og góðan vinnuhóp. Ég ætla að halda þessum lærdómi áfram. Eins finnst mér mikilvægt að gefa af mér þá reynslu sem ég hef öðlast í lífinu. Það gerir manni svo gott að sjá aðra læra, þroskast og blómstra.“

Þegar kemur að vinnunni segir Kristín Elfa áherslurnar vera á því að finna lausnir til að auðvelda vinnuna fyrir sig og aðra. „Það er gert með aukinni tækni og með því að sækja nýja þekkingu í faginu sem ég starfa í. Það getur verið gott að minnast þess reglulega að ekki er nauðsynlegt að kunna allt og vera bestur í öllu, heldur fá aðstoð frá samstarfsfélögum, sem standa manni framari í því sem við erum ekki best í. Mér finnst líka mikilvægt að muna að hafa gaman í lífinu. Að jákvæðni og léttleiki gera manni lífið, og vinnuna, alltaf skemmtilegra og auðveldara.“

Hún segir mörg markmið nást með góðu starfsmannahaldi, líkt og því sem boðið er upp á í ELKO. „Mér finnst frábært hvað ELKO og önnur félög í Festi-samstæðunni styðja vel við starfsfólk sitt með flottum menntapakka og frábærum velferðarpakka sem hefur reynst mörgum ómetanlegt.“

„Við viljum endilega fá fleiri konur til starfa“

Dagbjört Vestmann, forstöðumaður verslanasviðs ELKO, segir mikilvægt að hafa jafnt kynjahlutfall í verslunum.

Nýja árið leggst gríðarlega vel í mig, við endurnýjuðum ELKO Lindir, sem er stærsta framkvæmd sem ELKO fór í á síðasta ári. Vegna framkvæmda voru nokkur verkefni sem þurftu að biða og ég er því mjög spennit að geta farið í þau af krafti á þessu ári. Við erum mjög metnaðarfull og markmiðið er að vinna Íslensku ánægjuvögina. Verkefni sem tengjast því að eiga ánægðustu viðskiptavinum í raftækjaverslunum eru meðal annars að efla þjálfun í heildrænni þjónustu, vera best í úrlausnum þjónustumála og tímabókunum á vef fyrir þjónustu í verslun svo fátt eitt sé nefnt,“ segir Dagbjört Vestmann, forstöðumaður verslanasviðs ELKO.

Dagbjört hefur starfað fyrir fyrirtækið í 14 ár og sjálf gegnt alls konar stöðum innan þess. „Árið 2006 byrjaði ég á afgreiðslukassa í ELKO Skeifunni. Síðan varð ég sölufulltrúi, svæðisstjóri og árið 2010 verslunarstjóri. Ég tók svo við stöðu rekstrarstjóra netverslunar árið 2016 og gegndi því starfi í þrjú ár. Ég tók mér svo pásu frá ELKO í ein fimm ár og kom svo aftur til baka árið 2023 sem forstöðumaður verslanasviðs. Það má því með sannri segja að ég hafi sinnt mörgum störfum í ELKO og haft viðkomu í flestum verslunum okkar,“ segir Dagbjört og útskýrir að sem forstöðumaður verslanasviðs beri hún ábyrgð á stýringu og framkvæmd á rekstri verslana. „Ég er með mannaforráð yfir verslunarstjórum, fyrirtækjasviði og öryggisdeild. Mikið af tíma mínum fer þó í að vinna með öðrum deildum í þeim framþróunarverkefnum sem ELKO er í, því stór hluti af bæði mannaði og verkefnum snertir á verslunum okkar.“

Hægt að þjálfu upp nauðsynlega þekkingu

Dagbjört segir ganga vel að fá konur í störf á skrifstofu fyrirtækisins en það sama sé ekki hægt að segja um verslanir ELKO. „Við sjáum að hlutfall kvenna sem sækir um er lægra en karla þegar kemur að fullu starfi í verslunum okkar. Í hlutastörfum er skiptingin jöfn og því er kynjahlutfallið mun betra í hlutastarfi hjá okkur. Markmið okkar er að í verslunum sé jafnt kynjahlutfall í fullu starfi. Við höfum því verið á dýpri vinnu við að breyta ímynd okkar hjá ELKO; að hjá okkur starfi ekki einungis



Dagbjört Vestmann, forstöðumaður verslanasviðs ELKO, leitar að fleiri konum.

”

Hægt sé að þjálfu upp þá þekkingu sem er nauðsynlegt að hafa í verslunum ELKO.

ákveðnar týpur af einstaklingum og starfsfólk þurfi ekki að vera tölvusérfræðingar eða vita allt um prentara til að starfa í ELKO,“ segir hún og bætir við að hægt sé að þjálfu upp þá þekkingu sem er nauðsynlegt að hafa í verslunum ELKO.

Á síðasta ári var farið í mikla umbreytingu á ráðningaferli fyrirtækisins. „Allt frá því hvernig auglýsingin okkar lítur út, hvernig forskoðun umsókna er háttað og viðtalsferlið sjálft. Við viljum endilega fá fleiri konur til starfa og þá þurfum við fleiri konur til að sækja um í fullt starf. Við erum nokkrar hér á skrifstofunni sem höfum unnið okkur upp innan fyrirtækisins og það er vonandi innblástur fyrir fleiri konur,“ segir Dagbjört.

„Besti vinnustaðurinn“

Björn Másson, mannauðsstjóri ELKO, segir mikilvægt að auka hlut kvenna í fyrirtækinu.

Á nægja bæði starfsfólks og viðskiptavina skiptir okkur gríðarlega miklu máli. Meðal aðgerða til að auka ánægju starfsfólks er verkefnið „Besti vinnustaðurinn“ en verkefnið virkjar starfsfólk til umbótavinnu, er með áherslu á skilvirka miðlun upplýsinga til starfsfólks, og velferðarpakka ELKO til stuðnings líkamlegri og andlegri heilsu starfsfólks. Þessar aðgerðir hafa skilað sér í aukinni starfsánægju og eiga stóran þátt í því að gera ELKO að eftirsóknarverðum vinnustað,“ segir Björn Másson, forstöðumaður mannauðsmála ELKO.

„Við leggjum einnig mikið upp úr góðri nýliðamóttöku og góðri þjálfun starfsfólks og vann ELKO menntaverðlaun atvinnulífsins ársins 2024.“

Hvernig hefur gengið að auka hlut kvenna í verslun með raftæki og aðra tækni?

„Kynjahlutfallið hjá ELKO í dag er 76% karlar og 24% konur. Þetta er hlutfall sem er í samræmi við kynjahlutfall þeirra sem sækja um lausar stöður. Við viljum sjá þetta hlutfall jafnara og höfum við unnið markvisst að því með því að gera atvinnuauklýsingarnar okkar þannig að þær laði að fjölbreyttari hóp umsækjanda ásamt því að uppfæra og bæta ráðningarferlið okkar,“ segir Björn og bætir við að kynjahlutfallið á skrifstofunni sé jafnara. „Þar eru 59% karlar og 41% konur.“

ELKO hlaut viðurkenningu Jafnvægisvogar FKA á liðnu ári. „Við erum gríðarlega stolt af því. Í forstöðumannahópi ELKO er kynjahlutfallið jafnt á milli karla og kvenna,“ segir Björn Másson, forstöðumaður mannauðsmála ELKO.

”

Við leggjum einnig mikið upp úr góðri nýliðamóttöku og góðri þjálfun starfsfólks og vann ELKO menntaverðlaun atvinnulífsins ársins 2024.

Íslandsbanki

Fjárhagsleg heilsa hluti af markmiðum

Íslandsbanki hefur verið hreyfiafl í jafnréttismálum í bankageiranum, að sögn Eddu Hermannsdóttur og Rakelar Ásgeirsdóttur sem báðar eru í framkvæmdastjórn bankans.

Íslandsbanki hefur um langt skeið verið mikill jafnréttisbanki sem skýrist meðal annars af því að fyrrverandi bankastjóri var lengi vel eina konan sem stýrði banka hér á landi og um tíma eini kvenforstjórnin í Kauphöllinni. Við höfum lagt mikla áherslu á jafnréttismál, bæði inn á við og út á við, og höfum til að mynda haldið fjölmarga fundi um jafnréttismál í gegnum tíðina og var fundurinn okkar um Ljónin í veginum árið 2015 einn af þeim fyrstu þar sem yfir 700 konur mættu. Í kjölfarið fjölluðum við um konur og fjárfestingar, atvinnugreinar og kynin, hvernig Ísland geti verið forystuþjóð í jafnréttismálum og nú hafa vel yfir 2.000 manns sótt þessa fundi," segir Edda Hermannsdóttir, forstöðumaður markaðs- og samskiptasviðs Íslandsbanka.

„Við förum inn í nýtt ár fullar bjartsýni. Í lok síðasta árs úthlutaði frumkvöðlasjóður Íslandsbanka samtals 50 milljónum til 14 frumkvöðlaverkefna og voru 29% þeirra til kvennateyma, 19% til karlateyma og 52% til blandaðra teyma. Það er greinilegt að konur eru að láta til sín taka í frumkvöðlageiranum í auknum mæli, sem er auðvitað frábært," segir Rakel Ásgeirsdóttir, forstöðumaður skrifstofu bankastjóra Íslandsbanka.

Bankinn styður við kvikmyndagerð

Edda hóf störf hjá bankanum árið 2015 sem samskiptastjóri. Undir sviðið sem hún leiðir, markaðs- og samskiptasvið, falla markaðsmál og sala, greiningardeild, vefmál, fjárfestatengsl, samskiptamál og ný vildarþjónusta sem kallast Tindur og er hugsuð fyrir viðskiptavinum sem eru í umfangsmiklum viðskiptum við bankann. Edda situr jafnframt í framkvæmdastjórn Íslandsbanka og er varaformaður fjárfestingaráðs. Hún er hagfræðingur frá Háskóla Íslands og hefur lokið stjórnendanámi í IESE ásamt því að hafa lokið prófi í verðbréfaréttindum. Rakel hóf störf í bankanum árið 2016 í innri endurskoðun og varð regluvörður bankans árið 2023. Rakel stýrir nú skrifstofu bankastjóra og kemur þar að ýmsum innleiðingarverkefnum sem tengjast daglegum rekstri Íslandsbanka. Rakel situr einnig í framkvæmdastjórn bankans. Hún er lögfræðingur frá Háskólanum í Reykjavík með lögmannsréttindi og hefur lokið prófi í verðbréfaréttindum.

„Við erum líka sérlega stolt af því að hefja árið sem bakhjarl nýrrar leikinnar þáttaraðar um Vigdísí Finnbogadóttur sem er okkur mörgum mikil fyrirmynd. Við höldum sérstaka forsyningu á fyrsta þættinum á aðventunni fyrir fullum sal af konum og það var gaman að heyra nokkur orð um jafnréttismálin, frá Höllu Tómasdóttur forseta, áður en sýningin hófst," segir Edda.

Í þessum anda taka þær enn fleiri skref á þessu ári þar sem horft er á jafna þátttöku allra á vinnumarkaði. „Yfir 18% íbúa eru innflytjendur og það er mikilvægt að bankinn taki virkan þátt í að efla fjármálalæsi allra, bæði ungra drengja og stúlkna og bjóða upp á gott aðgengi að bankaþjónustu á fleiri tungumálum," segir Rakel og bætir við að á síðustu misserum hafi bankinn auknið fræðslu fyrir öll. „Við viljum einnig tryggja að ungt fólk fái öflugna fjármálafræðslu á þeim vettvangi sem hentar þeim.“

Fjárhagsleg heilsa skiptir máli í stóra samhenginu

Leggið þið áherslu á að við setjum fjárhagslega heilsu í forgrunn í upphafi ársins?

„Haustið 2023 byrjuðum við að endurskoða staðsetningu bankans á markaði og það var á síðasta ári þar sem við tókum enn frekari skref í að samtvinna fjárhagslega heilsu inn í stefnu bankans. Það má því segja að heilsan sé okkar leiðarljós í því sem við gerum enda finnum við að viðskiptavinir og starfsfólk tengja vel við þá stefnu. Við höfum lengi verið aðalstyrktar- aðilar Reykjavíkurmaraþons Íslandsbanka, sem er eitt stærsta lýðheilsuverkefni landsins, og leggjum mikla áherslu á velliðan starfsfólks í vinnu. Núna tölum við því um 100% heilsu; fjárhagslega, líkamlega og andlega," segir Rakel.

Að sögn Eddu er það sérstaklega unga fólkið í landinu sem hefur áhuga á að læra meira um fjármálin sín. „Við nýttum okkur mikið af rannsóknum og samtöl við viðskiptavinum til að útfæra fjárhagslegu heilsuna. Við höfum um langt skeið verið leiðandi í fjármálafræðslu og við finnum sérstaklega mikinn áhuga núna á fjármálum hjá ungu fólki. Þau vilja læra um sparnað og fjárfestingar og þekkja húsnæðislánamarkaðinn vel. Á sama tíma sjáum við að fjárhagsáhyggjur hafa verið að aukast hjá öllum aldurshópum og sérstaklega yngsta aldurshópnum eða Z-kynslóðinni sem er fædd á árunum 1997-2008. Vissulega hefur efnahagsumhverfið verið krefjandi í hávaxtaumhverfi og því eðlilegt að áhyggjur séu meiri. En við höfum fundið þessa framboði á upplýsingum um fjármál, hvort sem það eru bækur, hlaðvörp eða efni á samfélagsmiðlum," segir Edda.

Hvaða fræðslu er fólk að sækjast eftir núna?

„Það er mjög áhugavert að sjá hvernig fræðslan hefur verið að breytast. Þúsundir hafa sótt bæði fundina okkar eða horft á netinu en það fer aðeins eftir viðfangsefni hvað hentar fólki. Við höfum líka búið til styttra og hnitmiðaðra fræðsluefni á samfélagsmiðlum og bankinn var fyrstur til að nýta sér samfélagsmiðilinn TikTok til að miðla fjármálafræðslu til ungs fólks. Á árinu sóttu um 1.000 manns fundi um fjármál við starfslok, sem eru mjög gagnlegir fundir enda mikið til af upplýsingum um lífeyrismál sem getur verið flókið að skilja. Fundir okkar um fjármál í fæðingarorlofi hafa líka verið mjög vinsælir og eru með vinsælli námskeiðum okkar en þar henta betur fundir á netinu enda oft fólk sem er ýmist í barnahugleiðingum eða barn nýlega komið undir og að ýmsu að huga," segir Edda brosandí.

Að þeirra sögn hefur verið áhugavert að hafa áhrif á hugarfar starfsfólks bankans. „Við höfum tekið starfsfólk mikið með okkur í stefnumótunina sem og unnið með öflugum ráðgjöfum. Þetta snýst um að fá allt starfsfólk bankans til að tengja fjárhagslega heilsu við hlutverk bankans sem er að vera hreyfiafl til góðra verka," segir Rakel og útskýrir að þetta þýði að starfsfólk tengir fjárhagslega heilsu viðskiptavinarins við allt sem það gerir í störfum sínum. „Við þurfum að hugsa það í vörubróun á tæknilausnum, hvaða fjármálavörur við eigum, hvernig við tölum við viðskiptavininn og hvernig við setjum efnið fram," segir Rakel og bætir við: „Þá skiptir einnig máli að bankinn geti fjármagnað sig á góðum kjörum því það hefur áhrif á þau kjör sem við getum boðið okkar viðskiptavinum og um leið á fjárhagslega heilsu þeirra og bankans sömuleiðis. Þessi áhersla nær þannig inn í alla okkar starfsemi.“

Tækifærin liggja í að finna út hvað viðskiptavinurinn gæti viljað

Edda segir einnig mikilvægt að tala á mannamáli um fjármál og skilja þarfir viðskiptavina bankans. „Það á að vera auðvelt að biðja bankann um að aðstoða sig, hvort sem það er í fjárfestingum eða til að brúa erfið mánaðamót. Við erum líka að nýta gögnin í enn frekari mæli til að þekkja viðskiptavininn og skilja þarfirnar því tækifærin liggja í að vita hvað viðskiptavinur gæti þurft áður en hann biður um það. Við höfum jafnframt verið að horfa á markhópa út frá þjónustubörfum, í stað þess að horfa á lýðfræðilegar breytur. Tindur, ný vildarþjónusta bank-



Edda Hermannsdóttir, forstöðumaður markaðs- og samskiptasviðs Íslandsbanka, og Rakel Ásgeirsdóttir, forstöðumaður skrifstofu bankastjóra Íslandsbanka.

”

Í framkvæmdastjórn sitja sjö konur, fjórar eru framkvæmdastjórar og þrjár eru áheyrnarfulltrúar.

ans, fór í prófanir á dögnum og hefur gengið vonum fram, en þar erum við að horfa til viðskiptavina sem eru í umfangsmiklum viðskiptum. Oft eru þetta viðskiptavinir sem eru bæði með fyrirtæki sitt og sín persónulegu viðskipti hjá bankanum og við viljum tryggja enn meiri samfellu í þjónustunni og hjálpa viðskiptavininum að fá enn betri yfirsýn," segir Edda.

Íslandsbanki hefur lengi haft það orð á sér að konur séu valdefldar innan bankans og hljóti framgöngu. „Í framkvæmdastjórn sitja sjö konur, fjórar eru framkvæmdastjórar og þrjár eru áheyrnarfulltrúar. Við erum til að mynda með þrjár konur sem stýra öllum tekjувíðum bankans sem er algert einsdæmi. Ég tók sæti í framkvæmdastjórn bankans árið 2017, þá var ég 31 árs og yngsti stjórnandinn í bankanum. Það er mikill hluti af menningu bankans að gefa ungu fólki tækifæri og um langt skeið hafa jafnréttismálin verið rædd eins og hver önnur mikilvæg mál inni á borði framkvæmdastjórnar. Jafnréttismálin verða aldrei neinn hliðarveruleiki við starfsemi, sem er mjög mikilvægt. Þetta á ekki aðeins við um kyn heldur ræðum við jafna möguleika allra," segir Edda.

Rakel varð einnig hluti af framkvæmdastjórn bankans árið 2023. „Ég tek undir með Eddu að jafnréttismenningin sé mjög sterk innan bankans. Það er mikið lagt upp úr því að teymi



Morgunblaðið/Eggert



Íslandsbanki er í góðu samstarfi við Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) og var um árabíl aðalstyrktaraðili félagsins.

séu samsett af ólíku fólki til að búa til besta liðið. Það er líka skemmtilegt að við erum með ansi mikið af íþróttakempum í stjórnendahópnum og líkjum okkur því stundum við fótboltalið þar sem nauðsynlegt er að hópurinn hafi samstillt markmið, fjölbreytta styrkleika, styðji hvert við annað og eflir fólk í nýjum hlutverkum," segir Rakel.

Íslandsbanki var um árabíl aðalstyrktaraðili FKA

Íslandsbanki er í góðu samstarfi við Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) og var um árabíl aðalstyrktaraðili félagsins. „Það er mikill kraftur í félaginu og nýlega höfum við unnið saman í tengslum við New Icelanders eða nýja Íslendinga. Markmiðið er að efla konur í eigin rekstri að fóta sig í íslensku atvinnulífi. Það er mikill kraftur í samtökunum og gaman að fylgjast með hvernig starfsemin hefur verið að eflast með hverju árinu,“ segir Rakel.

Þegar kemur að áherslum í jafnréttismálum næstu ár segja þær mjög mikilvægt að við eigum sterkar kvenfyrirmyndir. „Og þó að konur séu nú áberandi á flestum sviðum fjármálastofnana þá þarf að efla þátt kvenna á ákveðnum sviðum eins og til dæmis í fjárfestingarþöngum og á upplýsingatækisviðum. Þar er mikilvægt að það sé sett skýr markmið og allir hjálpi að við að búa til réttu blönduna af fólki,“ segir Rakel.

Sem betur fer höfum við náð mjög langt í jafnréttismálum á Íslandi og því er mikilvægt að tala um jafnrétti út frá fleiri þáttum en kyni, sérstaklega í samfélagi sem er mjög fjölbreytt, að mati Eddu. „Fjármál eru undirstaða og hreyfiafl til svo margs, til að stofna heimili og fyrirtæki og því er mikilvægt að við eflum unga drengi, ungar stúlkur og öll kyn í fjármálafræðslu og þekkingu. Við erum spennt fyrir þeirri vegferð og hjálpu til við að viðskiptavinir okkar setji sér ekki eingöngu líkamleg og andleg áramótaheit á nýju ári, heldur einnig fjárhagsleg markmið,“ segja Edda Hermannsdóttir, forstöðumaður markaðs- og samskiptasviðs Íslandsbanka, og Rakel Ásgeirsdóttir, forstöðumaður skrifstofu bankastjóra Íslandsbanka.



Morgunblaðið/Eggert

Björg og Silja Mist eru sammála um að N1 sé á mikilli hraðferð í vörupróun sinni og í leit að nýjum og spennandi tækifærum sem horfa til framfara á öllum sviðum starfseminnar.

N1 hefur árlega frá 2015 hlotið jafnlaunavottun

Jöfn tækifæri kynja, virk starfsþróun og fræðsla

Silja Mist Sigurkarlsdóttir forstöðumaður markaðs- og þjónustusviðs og Björg Ársælsdóttir forstöðumaður mannauðs og menningar gegna báðar lykilstöðum hjá N1 en hjá félaginu starfa um 650 manns vítt og breitt um land.

Silja Mist Sigurkarlsdóttir og Björg Ársælsdóttir gegna báðar lykilstöðum hjá N1. Silja hefur verið forstöðumaður markaðs- og þjónustusviðs félagsins frá 2023, en þangað flutti hún með sér viðtæka reynslu annars staðar að úr atvinnulífinu úr fyrri stjórnunar- og stjórnarstörfum. Björg hóf störf 2015 sem sérfræðingur á fræðsluviði og er í dag forstöðumaður mannauðs og menningar en hjá félaginu starfa um 650 manns vítt og breitt um land.

Vottað jafnlaunakerfi

Björg segir starfsemi N1 í stöðugri þróun í takt við áherslur og gildi samfélagsins á hverjum tíma. Það eigi meðal annars við um aukna áherslu á jafnréttis- og launamál til að jafna sem best laun og hlutföll kynja í starfslíðinu. „Við greiðum sömu laun fyrir jafn verðmæt störf á grunni vottaðs jafnlaunakerfis sem styður vel við stefnu félagsins. N1 hefur árlega frá 2015 hlotið jafnlaunavottun og var fyrst íslenskra olíufélaga til að hljóta hana,“ segir Björg. Hún segir ávinninginn verulegan í báðum tilfellum; dregið hefur úr launamun og konum fjölgað mikið í starfslíði fyrirtækisins.

Stoltar af árangrinum

Silja Mist og Björg eru stoltar af þeim árangri sem Jafnvægisvugin hefur fært félaginu í starfsemi sinni. N1 hefur hlotið Jafnvægisvögina þar sem viðurkennt er að öll kyn hafi sömu tækifæri innan fyrirtækisins. „Við erum sem heild virkilega stolt af því að tilheyra fyrirtæki sem sýnir í verki að jafnrétti skiptir máli,“ segir Björg og Silja bætur við að þegar komi að umræðu um jafnréttismál og jafnvægi milli hópa hljóti það að vera markmið til framtíðar að hún verði óþörf. „Ég tel til fyrirmyndar hvernig FKA, Félag kvenna í atvinnulífinu, hefur stöðugt haldið á loft þeirri hvatningu til fyrirtækja og stjórnenda að hafa jafnrétti að leiðarljósi við ráðningar og gæta til dæmis að því hvernig kynjahlutföll eru í efsta stjórnendalaginu,“ segir Silja.

Mörk karla- og kvennastarfa mást út

„Við sjáum í reynd hvernig þessi vinna hefur skilað bættum árangri með sífellt jafnari launum en einnig hvað varðar hlutfall

”

N1 starfrækir um hundrað útsölastaði og þjónustustöðvar hringinn í kringum landið auk þess að reka fjölmörg verkstæði sem sinna hjólbarða- og smurþjónustu og smærri viðgerðum.

kvenna og karla í starfslíðinu alls staðar,“ segir Björg og tekur fram að fyrirtækið hvetji alla, óháð kyni, til að sækja um hvaða starf sem er hjá N1. „Við viljum umhverfi þar sem allir finna sig vel og geta þroskast og þróast í starfi óháð kyni. Það eflir líðsheildina. Þáttur í því markmiði er N1-skólinn.“

N1-skólinn gegnir lykilhlutverki

Grunnstöðir N1-skólans byggjast á því að þjálfva og fræða nýja og núverandi starfsmenn um þjónustu, vörubekkingu, uppbyggingu og starfsemi N1 en ekki síður varðandi fagleg samskipti, stjórnun, öryggis- og gæðamál. Skólinn gegnir því lykilhlutverki varðandi þjálfun og endurmenntun starfsfólks óháð kyni. Björg segir skólann í stöðugri þróun. „Sem dæmi tókum við í notkun nýtt starfsmannaapp (símaapp) á árinu 2022 sem inniheldur meðal annars ákveðið fræðslukerfi á fjórum tungumálum. Þarna er hægt að nálgast námskeið af ýmsu tagi, fyrirlestra og fræðsluspretti á vegum Akademías sem snerta á ótal viðfangsefnum. Þetta hefur auðveldað upplýsingamiðlunina og gert hana markvissari og aðgengilegri fyrir starfsfólk enda er það vel sótt af starfsfólki sem sækir fræðslu þegar því hentar best,“ segir Björg sem telur skólann meðal annars hafa opnað augu margra fyrir nýjum tækifærum í starfsþróun sem annars hefðu mögulega verið utan sjóndeildarhringsins. Þetta sé því bæði ávinningur fyrir starfsfólkið og fyrirtækið.

Þjónustan byggist á góðu starfsfólki

Eins og áður segir er starfsemi N1 rótgróin á landsvísi enda sagan löng. Sagan er samvinnuð viðburðaríkri samgöngu- og atvinnusögu landsmanna á sjó og landi sem skýrir ef til vill hversu viðfeðmt þjónustukerfi félagsins er. Það er næstum því sama hvert ekið er um landið eða lagst að bryggju; ávallt er þjónustu N1 að finna innan seilingar. N1 starfrækir um hundrað útsölastaði og þjónustustöðvar hringinn í kringum landið auk þess að reka fjölmörg verkstæði sem sinna hjólbarða- og smurþjónustu og smærri viðgerðum.

Silja Mist segir að sú góða þjónusta sem veitt sé á þjónustustöðvum félagsins vítt og breitt um landið væri ekki sú sem hún er í dag nema vegna þess að starfsfólk og stjórnendur hafi almennt mikinn metnað fyrir störfum sínum og búi yfir ríkrí þjónustulund. „Það er meðal annars vegna þess að starfsfólk okkar hefur tækifæri til að vaxa og dafna í starfi og leita nýrra tækifæra innan vinnustaðarins. Þess vegna meðal annars eru þjónustunámskeiðin svo mikilvæg og við hvetjum okkar fólk til að taka þátt í framhaldsnámi sem styrkir það faglega og persónulega í starfi og eykur klárlega starfsánægju okkar fólks.“

Fjölpættar aðgerðir í umhverfismálum

Umhverfisvitund og kröfur samfélagsins um markvissar aðgerðir einstaklinga og atvinnulífsins í umhverfismálum sem leiða til aukinnar sjálfbærni, lægra kolefnisspors og breyttrar efnanotkunar, svo fátt eitt sé nefnt, eru savaxandi áherslur í starfsemi fyrirtækja, ekki síst eldsneytissala á borð við olíufélögin sem lengst af hafa byggt starfsemi sína á sölu jarðeldsneytis. N1 er þar engin undantekning. „Við höfum frá upphafi verið mjög meðvituð um í hvaða átt þróunin yrði með tilkomu rafmagnsbilanna,“ segir Silja Mist. „Við tókum henni fagnandi og vorum strax staðráðin í að taka virkan þátt með uppbyggingu rafhleðslustöðva sem víðast um landið í samræmi við umhverfisstefnu félagsins. Nýjasti áfanginn í þeim efnun er uppsetning 150 nýrra hraðhleðslustöðva vítt og breitt um landið, bæði á okkar eigin vegum og í samstarfi við Tesla. Þetta er verkefni sem við stefnum að því að klára á næstu tveimur árum. Að auki höfum við nýlega sölu á 100% lífrænni díslólíu sem er eingöngu framleidd úr lífrænum úrgangsefnum, til dæmis notaðri djúpsteikingarolíu og úrgangsfitu, sem minnkar útblástur óæskilegra lofttegunda um 90% og er verðugt framlag til umhverfismála.“

Mikil gerjun á skemmtilegum vinnustað

Björg og Silja Mist eru sammála um að N1 sé á mikilli hraðferð í vörupróun sinni og leit að nýjum og spennandi tækifærum sem horfa til framfara á öllum sviðum starfseminnar og samfélagsins í heild. Þess vegna sé N1 svo skemmtilegur vinnustaður sem taki á svo fjölbreyttum þáttum í daglegu lífi landsmanna. „Þar er fótboltinn til dæmis engin undantekning,“ segir Silja því N1 hefur um áratugaskeið stutt dyggilega við bakið á strákamóti N1 í knattspyrnu sem KA á Akureyri sér um fyrir 5. flokk drengja. „Nú höfum við nýlega skrifað undir samning við KA um að stofna til sams konar fótboltamóts fyrir stúlkur á aldrinum 9 til 10 ára sem er í anda áherslna N1 á jafnrétti og jöfn tækifæri kynjanna. Mikilvægt er að hlúa að unga fólkinu, skapa jákvæðan vettvang fyrir börn og fjölskyldur til að hittast og spreyta sig í keppnisíþróttum og allir hafi sem jöfnust tækifæri,“ segja Silja Mist og Björg hjá N1.



Morgunblaðið/Eggert

Iða Brá Benediktsdóttir, aðstoðarbankastjóri og framkvæmdastjóri viðskiptabankasviðs Arion banka, hefur starfað í bankanum í rúm 25 ár og hefur sinnt ýmsum störfum innan bankans.

Arion banki

„Konur farnar að fjárfesta í meira mæli“

Iða Brá Benediktsdóttir, aðstoðarbankastjóri og framkvæmdastjóri viðskiptabankasviðs Arion banka, segir mikil verðmæti fólgin í fjárhagslegu sjálfstæði kvenna.

Konur fjárfestum er verkefni sem við fórum af stað með á síðasta ári. Við ætlum að halda upp á eins árs afmæli verkefnisins í febrúar á þessu ári en verkefnið snýst um að efla fjármálalæsi kvenna og fá þær til að taka meiri þátt á fjármálamörkuðum,“ segir Iða Brá Benediktsdóttir, aðstoðarbankastjóri og framkvæmdastjóri viðskiptabankasviðs Arion banka. Hún bendir á þá staðreynd að þó að Ísland hafi lengi verið í fararbroddi þegar kemur að jafnréttismálum, þá sé jafnrétti ekki til staðar þegar kemur að fjárfestingum. „Við höfum verið fremst á meðal þjóða á heimsvísu undanfarin fimmtán ár en þegar við skoðum tölurnar á bak við fjárfestingar, þátttöku kvenna á verðbréfamarkaði og hvaða fyrirtækjum konur stýra hér á landi þá endurspeglar þær tölur ekki þann árangur sem við höfum náð í að jafna hlut kynjanna á öðrum sviðum. Með Konur fjárfestum viljum við leggja okkar af mörkum til að koma íslenskum konum í fremstu röð,“ segir Iða Brá.

Mikil verðmæti fólgin í fjárhagslegu sjálfstæði kvenna

Það er auðheyrta henni hversu mikil verðmæti eru fólgin í fjárhagslegu sjálfstæði kvenna. „Konur eiga að huga vel að fjármálum sínum og að mínu mati eiga þær – hafi þær svigrúm til – að fjárfesta meira því það byggir undir frelsi þeirra til að taka eigin ákvarðanir og hafa stjórn á lífi sínu,“ segir hún.

Fjármagn stýrir miklu að mati Iðu Brár. „Fjármagn knýr áfram rannsóknir og vörubróun og stýrir þannig að einhverju leyti ákvarðanatöku í samfélaginu. Þannig geta konur í gegnum fjárfestingarnar sínar haft raunveruleg áhrif á samfélagið.“

Iða Brá segir það sjaldan stýra góðri lukku þegar stjórnarborðið sé skipað einsleittum hópi fólks því ólík sjónarmið þurfi að heyrast. „Ég er búin að starfa í bankanum í rúm 25 ár og hef verið í alls konar störfum innan bankans sem ég tel mjög gott

”
Með Konur fjárfestum viljum við leggja okkar af mörkum til að koma íslenskum konum í fremstu röð.

því þá þekki ég gangverk bankans og á auðveldara með að setja mig í spor okkar frábæra starfsfólks á ólíkum sviðum.“

Mælanlegur árangur átaksins Konur fjárfestum

Hún segir að í upphafi ársins 2025 hafi hún farið yfir nýliðið ár. „Það er gaman að segja frá því að við erum að sjá mælanlegan árangur af Konur fjárfestum-verkefninu en í fyrra héldum við 45 fundi sem fjögur þúsund konur sóttu til að fræðast um fjármál, fjárfestingar og hvernig á að stofna fyrirtæki. Við sjáum að nálin er byrjuð að hreyfast í rétta átt, til að mynda var hlutfallsleg aukning eigna á vörslusöfnum kvenna næstum þreföld á við aukningu karla. Þá var hlutfallsleg aukning kvenna í áskriftum í sjóðum tvöföld á við karla. Eins finnum við fyrir aukinni þátttöku þeirra á verðbréfamarkaði sem er mjög ánægjulegt að mínu mati. Þetta er langtímavirkefni sem ég hef trú á að geti haft mikil áhrif,“ segir Iða Brá.

Tryggja starfsfólki að jafnaði 80% af launum í fæðingarorlofi

„Við viljum hafa jafnvægi í öllum starfseiningum og starfaflokkum og erum að hvetja starfsfólkið til að nýta fæðingarorlofsréttinn sinn óháð kyni. Við erum eitt fyrsta einkafyrirtækið á Íslandi sem tryggir starfsfólki að jafnaði 80% af launum í fæðingarorlofi. Við byrjuðum á því verkefni fyrir þremur árum og sáum strax áhrifin af því þar sem fleiri karlmenn tóku fæðingarorlof eftir breytingarnar. Við erum einnig með ferla sem miða að því að fólki líði vel þegar það kemur úr fæðingarorlofi og höfum verið að finna leiðir til að brúa bilið á milli fæðingarorlofs og leikskóla. Við stefnum á að opna dagvistun þar sem við verðum með pláss fyrir tíu börn starfsfólks bankans á meðan beðið er eftir pláss á leikskóla,“ segir hún.

Sjálfbærar lánveitingar

Arion banki beindi sjónum að launamun kynjanna áður en jafnlaunavottun var færð í lög, að sögn Iðu Brár, og var fyrsti

bankinn til að fá Jafnlaunavottun VR árið 2015 og jafnlaunamerki velferðarráðuneytisins 2018. „Við höfum sett okkur stífar markmið en gengur og gerist, og finnum að þess konar markmiðasetning hefur skilað okkur góðum árangri.“

Þegar kemur að kostum þess að bankar valdefli þær konur sem starfa fyrir þá segir Iða Brá þá marga. „Allt sem eykur fjölbreytileika er styrkleiki því við viljum ekki að ákvarðanir séu teknar af einsleittum hópi. En við höfum ekki látið þar við sitja, heldur metum við einnig frammistöðu fyrirtækja í jafnréttis- og mannréttindamálum í tengslum við stórar lánveitingar, og jafnrétti kynjanna er eitt af heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna sem bankinn leggur áherslu á. Við gáfum einnig nýverið út sjálfbæran lánaramma. Þar falla lánveitingar til lítilla og meðalstóra fyrirtækja í eigu kvenna undir sjálfbærar lánveitingar. Einnig spyrjum við birgja okkar um frammistöðu þeirra í jafnréttismálum í birgjamatí og svo mætti lengi áfram telja.“

Þrátt fyrir innleiðingu allra þessara verkefna í bankanum telur Iða Brá mikilvægt að vera vakandi þegar kemur að jafnrétti. „Því þó við höfum náð mjög langt í jafnréttismálum þá þurfum við alltaf að halda áfram með baráttuna. Það er mikilvægt að virða það sem konur af fyrri kynslóðum gerðu og við sem nú erum í ábyrgðarstöðum þurfum að vera vakandi fyrir því að hvetja yngri konur til dáða. Við þurfum að þekkja og skila viðhorf yngri kvenna og hvað kynslóðirnar sem á eftir okkur koma eru að fást við.“

Að finna vinnu sem maður hefur ástríðu fyrir

Hvaða ráð áttu fyrir þær konur sem langar að stíga inn í banka-geirann?

„Ég mæli með að konur setji sér skýr markmið, efla tengslanetið sitt og forgangsraði í lífinu. Það er ekki hægt að vera fullkomin á öllum sviðum lífsins. Einblína á styrkleika sína fremur en veikleika en af auðmýkt. Þar að auki finnst mér mikilvægt að finna sér leiðbeinanda (e. mentor), hafa seiglu og kannski mikilvægast af öllu er að vinna við eitthvað sem maður hefur ástríðu fyrir. Það er erfitt að ná árangri í starfi sem manni finnst ekki skemmtilegt, því það þarf að leggja töluvert á sig fyrir árangurinn. Ég er sem betur fer svo heppin að hafa mikla ástríðu fyrir því sem ég er að gera enda alltaf eitthvað spennandi að gerast hjá Arion-samstæðunni, sem samanstendur af Arion banka, Verði tryggingum og sjóðastýringarfyrirtækinu Stefni. Við munum einmitt á næstu vikum kynna nýtt fríðindakerfi fyrir okkar viðskiptavini sem ég held að muni marka ákveðin tímamót á fjármálamarkaði þar sem það nær til bankaþjónustu Arion, trygginga Varðar og viðskipta í sjóðum Stefni,“ segir Iða Brá.

Terra

Umhverfispjónusta í fjörutíu ár

Valgerður Sigrúnar Vigfúsardóttir, forstöðumaður viðskiptadeildar Terra, segir mikilvægt að konur þori að vera þær sjálfar í leik og starfi.

lutverk Terra er að stuðla að sjálfbærni viðskiptavina með því að koma öllum þeim eignum sem til falla í viðeigandi farveg og aftur inn í hringrásarhagkerfið. „Að skilja ekkert eftir“ er þýðing félagsins á hugtakinu „Zero Waste“ og lýsir vel markmiðum okkar í endurvinnslu og meðhöndlun úrgangs,“ segir Valgerður Sigrúnar Vigfúsardóttir, forstöðumaður viðskiptadeildar hjá Terra. „Starfið er skemmtilegt og krefjandi sem er nauðsynleg

forsenda þess að vaxa sem stjórnandi en það sem stendur upp úr eru vinnufélagarnir sem eru ekki bara skemmtilegir heldur líka metnaðarfullir og góðir í sínu. Kjarnastarfsemi félagsins er viðtæk umhverfispjónusta en fyrirtækið hefur starfað við söfnun og flokkun úrgangs og endurvinnslufelna frá árinu 1984,“ segir hún. Með því að styðja og einfalda úrgangsflokkun viðskiptavina sinna í að stuðla að hringrásarhagkerfinu styðja þau við sjálfbærnivegferð þeirra. „Hjá Terra starfa margir sérfræðingar með áratuga reynslu í úrgangsmálum og viðskiptadeildin er ávallt innan handar með ráðgjöf til handa viðskiptavinum.“

Terra með skýra sýn fyrir framtíðina

Árið 2022 markaði tímamót fyrir Terra, þar sem farið var í stefnumótunarvinnu þar sem sýn fyrirtækisins var mótuð til ársins 2026. „Við höfum haldið þessari vinnu á lofti og varðað leiðina af miklum metnaði og haldið okkar stefnu. Þetta hefur haft það í för með sér að tekin hafa verið gríðarlega stór skref í þróun félagsins meðal annars í tæknimálum, fjárfestingum og ferlum. Enn þá eru mörg spennandi verkefni tengd stefnumótunarvinnunni í vinnslu,“ segir Valgerður og bætir við að það séu mikil forrættindi að vinna í stjórnendahópi þar sem allir horfa í sömu átt. „Það er taktur í fyrirtækinu sem við vinnum eftir og erum við að færa fyrirtækið í átt að meiri skilvirkni. Markmiðið er að vera fremst á okkar sviði á markaðnum ásamt því að vera framúrskarandi vinnustaður að vinna á til framtíðar.“

Þegar kemur að flokkun segir Valgerður miklu máli skipta að úrgangur sé rétt flokkaður.

„Það hefur verið magnað að fylgjast með þeim árangri sem heimilisflokkin hefur náð á svona stuttum tíma. Okkar starfsemi er fyrst og fremst á fyrirtækjamarkaði og fyrirtækin eru af öllum



Valgerður Sigrúnar Vigfúsardóttir, forstöðumaður viðskiptadeildar Terra, segir mikilvægt að þora.

stærðum og gerðum, allt frá litlum hárgreiðslustofum upp í stórfyrirtæki en við erum einnig að þjónusta mörg sveitarfélög víða um landið. Margir viðskiptavinir okkar sinna þessu mjög vel og flokka af metnaði en að sjálfsgöðu má alltaf gera betur. Oft hefur verið talað um að það sé eingöngu fjárhagslegur hvati sem getur haft veruleg áhrif á flokkun og í raun er hann til staðar. Það er ódýrara að láta hirða hjá sér flokkaðan úrgang heldur en óflokkaðan. Það getur munað mörgum tugum króna á hvert kílógramm.“

Konur sem hafa kjark til að vera þær sjálfar eru heillandi

Í árslok 2024 var hlutfall kvenna í hópi millistjórnenda 28% og 13% af heildarstarfsmannafjölda. Það er ekki eins og þau vilja hafa málin. „Við störfum á mjög karllægum markaði og vinnum okkur í rétta átt. Kvenbilstjórnar eru til dæmis sérstak-

”

Allar þessar konur eru hugrakkar, snjallar og hafa kjark til að vera þær sjálfar í leik og starfi.

lega hvattir til að koma og starfa með okkur hjá Terra.“

Þegar Valgerður er spurð út í fyrirmyndir sínar þá eru þær margar.

„Sú kona sem hefur haft langmest áhrif á mig og býr í hjarta mér og huga alla daga er hún mamma mín, Sigrún Guðnadóttir. Hún var einstaklega sterk kona sem bauð lífinu svo sannarlega birginn sama hvaða verkefni það bauð henni upp á. Hún var sterk, vinnusöm, hugrök, ákveðin og hlý. Hún hugsaði um fólk í kringum sig, ræktaði vini sína, bjó yfir miklum metnaði og gleymdi aldrei þeim sem minna máttu sín. Svo eru margar samferðakonur, til dæmis Auður Ögn Arnadóttir, annar eigandi 17 Sorta, Unnur Magnúsdóttir hjá Dale Carnegie, Unnur Elva Arnadóttir, formaður FKA og forstöðumaður hjá Skeljung, María Anna Clausen, annar eigandi Veidihornsins og mágkona mín, Ingibjörg Hauksdóttir, hjúkrunardeildarstjóri hjá Landspítalanum og ferðafélagi minn, Valgerður Hrunn Skúladóttir, framkvæmdastjóri Sensa og fyrrverandi samstarfskona úr Tækniálf, Gróa Björg Baldvinsdóttir, núverandi samstarfskona, framkvæmdastjóri sjálfbærni og menningar hjá Terra. Allar þessar konur eru hugrakkar, snjallar og hafa kjark til að vera þær sjálfar í leik og starfi. Þær eiga það sameiginlegt að hafa jákvæð áhrif á þá sem í kringum þær eru og horfi ég til þeirra, leynt og ljóst, til að reyna að læra af þeim. Þær eru allar sterkar fyrirmyndir.“

Spennandi tímar og nýjungar

Terra er í auknum mæli að innleiða tækni í þjónustuna sína og er þessa dagana að setja skynjara í stærstu ílátin sem viðskiptavinir nota, sem hringja inn og láta vita þegar losunar er þörf. „Með því minnkum við akstur og þar með kolefnissporið okkar og losum ílát sem hafa verið í reglubundnum losunum eingöngu þegar klár þörf er á. Í vor fer í loftið nýr þjónustuvefur fyrir viðskiptavinum okkar, sem á eftir að auðvelda þeim mjög að setja sér skýr markmið í flokkun. Þar verður góð greining á þeim úrgangi sem fellur til, upplýsingar um í hvaða farveg hann fer og fleira sem aðstoðar við að ganga frá gögnum í grænt bókhald og sjálfbærnisráðgjöf. Það er í mörg horn að líta og við höldum áfram að þróa okkar þjónustu í takt við þarfir viðskiptavinnanna,“ segir Valgerður.

Human-Centered Leader

Mannleg nálgun í forystu

Guðrún Snorradóttir, leiðtogamarkþjálfari og eigandi Human-Centered Leader, starfar á Íslandi, í Lettlandi og Svíþjóð um þessar mundir. Hún segir alla leiðtoga geta þróað með sér færni í tilfinningagreind og hvetur þá til að tengjast starfsfólkinu sínu.

Til að tengjast öðru fólki þá þarftu að þekkja eigin tilfinningar. Í dag, í þeim einmana-leikafaraldri sem nú ríkir, þá þurfa leiðtogar meira en áður að hafa hæfni til að tengjast fólki,“ segir Guðrún Snorradóttir, leiðtogamarkþjálfari og eigandi fyrirtækisins Human-Centered Leader.

„Ég er með yfir áratuga reynslu sjálf sem stjórnandi og ákvað á sínum tíma að vanda kvæði mínu í kross og mennta mig í markþjálfun og jákvæðri sálfræði og í kjölfarið að stofna mitt eigið fyrirtæki. Það hefur blessunarlega frá upphafi verið nóg að gera hjá mér en ég hef fundið mig knúna til að stíga fram að undanförunu til að minna leiðtoga á hversu miklu máli þeir skipta í stóra samhenginu. Við sjáum út um allan heim áskoranir, „pólariseringar“ og óróleika, sem ég vil meina að sé að hluta til vegna þess að fólk vantar samfélag. Að tilheyra, vera séð og vera hluti af einhverju stærra.“

„Við erum fædd til að tengjast fólki“

Guðrún styður við öfluga fyrirtækjamenningu með þjálfun sinni og segir hún góða upplifun að styðja við menningu fyrirtækja sem blómstra í anda góðra gilda. „Allt byrjar þetta á leiðtoganum sjálfum, að hann sé tilbúinn að horfast í augu við eigin kosti og brestir þar sem leiðtoga er alltaf hin sterka fyrirmynd starfsmanna sinna. Rannsóknir í tilfinningagreind sýna að leiðtogar, í krafti fyrirmyndar, hafi allt að 40% meiri áhrif á tilfinningalegt ástand starfsmanna sinna heldur en aðrir samstarfsmenn.“

Mér finnst áhugavert að setja athyglina á hvað er öflugt og gott við fólk og byggja á þeim rannsóknunum sem ég hef skoðað í jákvæðri sálfræði. En ég trúi að

öll séum við fædd til að tengjast öðru fólki og láta gott af okkur leiða og að við séum hlý í eðli okkar. Ég hef valið að halda í þá trú og byggja á henni þegar ég kem á nýja vinnustaði.“

Hugmyndafræði sem á betur við nú en nokkru sinni fyrr

Human-Centered Leader verður tíu ára á næsta ári. „Ég var sú fyrsta hér á landi til að blanda markþjálfuninni saman við jákvæðu sálfræðina og hef verið að vinna með sömu hugmyndafræðina frá upphafi, þó að hún sé klæðskorin að viðskiptavinum hverju sinni. Mér finnst boðskapurinn eiga betur við nú en nokkru sinni fyrr, ekki síst vegna tækninnar sem hægt er að nota á góðan hátt en er að sama skapi að einangra okkur frá mannlegum tengslum.“

Framar öllu öðru trúir ég á þessa mannlegu nálgun og að bakslag í jafnréttisbaráttu og inngilding eins og við fylgjumst með í vestrænu samfélagi sé ákall fyrir okkur sem störfum við ráðgjöf að gera það sem í okkar valdi stendur til að bæta ástandið.“

Gervigreindin færir leiðtogum mikil tækifæri

Guðrún hefur lengi haldið fyrirlestra um framtíðarfærni á vinnumarkaði, seiglu og tilfinningagreind og finnst gaman að halda námskeið fyrir leiðtoga í fyrirtækjum sem og starfsfólk þeirra. „Þegar ég fór að kynna mér gervigreindina þá sá ég tækifæri fyrir leiðtoga. Ég hugsaði með mér: Nú er komið andrými fyrir leiðtoga að stíga enn betur inn í hlutverk sitt. Þegar gervigreindin er farin að leysa ýmis verkefni fyrir okkur þá myndast meira rými fyrir starfsfólkið okkar, og fyrir leiðtoga að taka samtölin, að hlusta á dýptina og láta verkin tala. Það eru miklir möguleikar fram undan – við þurfum að brúa bilið á milli mann-
eskunnar og tækninnar,“ segir Guðrún Snorradóttir að lokum.



Guðrún Snorradóttir, leiðtogamarkþjálfari og eigandi Human-Centered Leader.

”

Þegar ég fór að kynna mér gervigreindina þá sá ég tækifæri fyrir leiðtoga.



Morgunblaðið/Karitas

Ingibjörg Salóme Sigurðardóttir, framkvæmdastjóri Gæludýr.is, stofnaði fyrirtækið sitt árið 2009. Hún segir mikilvægt að tala um fyrirtækin sem ganga vel í landinu.

Gæludýr.is

„Byrjaði með tvær hendur tómar“

Ingibjörg Salóme Sigurðardóttir, framkvæmdastjóri Gæludýr.is og Home&You, gat ekki greitt sér laun árið 2009 þegar hún fór af stað með fyrirtæki sitt. Hún segir allt hægt á Íslandi, sér í lagi þegar maður er í góðum félagsskap líkt og FKA-félagið er.

Gæludýraverslunin Gæludýr.is er sú stærsta sinnar tegundar á Íslandi. „Við erum búin að vera með fasta viðskiptavinum frá árinu 2009 þegar við opnuðum heimasíðuna okkar og fyrstu verslunina á Korputorgi árið 2010. Síðan þá höfum við vaxið jafnt og þétt og nú erum við með fimm verslanir, heimasíðuna Gæludýr.is og erum að opna sjöttu verslunina okkar á Reykjanesi í sumar.

Eins erum við að standsetja 2.600 fermetra vöruhús fyrir Petmark-heildsöluna okkar,“ segir Ingibjörg Salóme Sigurðardóttir, framkvæmdastjóri Gæludýr.is og Home&You. „Ég stofnaði Gæludýr.is ásamt eiginmanni mínum, Eiríki Ásmundssyni. Við höfum skipt með okkur verkum en hann sér nú alfarið um heildverslunina Petmark ehf. sem við stofnuðum 2015. Það var árið 2022 sem við svo festum kaup á versluninni Home&You. Fyrirtækið hefur stækkað jafnt og þétt og það sama má segja um fjölskylduna en saman eigum við fimm börn, þrjú barnabörn og fimm hunda,“ segir Ingibjörg.

Velta tveimur milljörðum á ári

Þeir sem eiga gæludýr vita að allt frá því Gæludýr.is var opnað á Korputorgi varð til stórkæður fyrir gæludýr þar sem finna má allt undir sólinni á hagstæðu verði fyrir heimilisdýrin. „Við hjónin vegum hvort annað upp en erum í grunninn mikið rekstrarfólk. Við höfum alltaf unnið mjög mikið í rekstrinum sjálf enda bæði með ástríðu fyrir gæludýrum og að byggja upp fyrirtæki.“

Velta fyrirtækisins nemur nú tveimur milljörðum og segir

„*Það sem mér finnst svo einkennandi fyrir FKA-hópin er hversu orkumikill og valdeflandi hann er.*“

Ingibjörg margt hafa breyst á sextán árum. „Við byrjuðum með tvær hendur tómar og vorum strax með mikið aðhald í rekstrinum á sama tíma og við fundum leiðir til að vaxa. Mér finnst mikilvægt að halda sögu fyrirtækisins á lofti til að unga fólkio okkar viti hvað er að gerast í viðskiptalífinu.“

Ingibjörg segir velgengni Gæludýr.is að stórum hluta starfsfólkinu að þakka. „Allir þeir sem vinna hjá okkur eru með sérstaka ástríðu fyrir dýrum og eru sérfræðingar í sínum uppáhaldstegundum. Verslanirnar okkar eru ævintýraheimur fyrir dýrin og má nefna sem dæmi nammibarinn, sem hundarnir elska að koma á með eigendum sínum. Hjá okkur fæst einnig fóður, ólar, taumar, beisli, fatnaður, leikföng, búr, þrautir, bæli og í raun allt sem gæti þurft inn á heimilið til að gæludýrunum líði sem best.“

Rauði þráðurinn í FKA er tengslanetið

Ingibjörg, sem er viðskiptafræðingur með mastersgráðu í árangursstjórnun, starfaði áður sem mannauðsstjóri hjá Matis á árunum 2005-2008 og hugbúnaðarfyrirtækinu Teris á árunum 2008 til 2010. Hún er í stjórn Félags kvenna í atvinnulífinu þar sem hún gegnir stöðu gjaldkera. „Ég er einnig hundaræktandi og hef verið í alls konar hópum sem ég hef kunnað vel við mig í. Það sem mér finnst svo einkennandi fyrir FKA-hópin er hversu orkumikill og valdeflandi hann er. Það er svo mikið til af flottum konum á Íslandi sem eru að gera svo magnaða hluti. Í hvert sinn sem ég fer á viðburð hjá FKA minnst það mig á hversu öflugar við erum. Það er svo mikil viska í FKA-konum og auðvelt að falla þar inn,“ segir Ingibjörg og rifjar upp áhugaverða stefnumótun sem farið var í á haustmánuðum ársins 2024 í félaginu. „Rauði þráðurinn í þeirri vinnu var þessi hugmynd að styrkja tengslanetið. Það er gott að vera í FKA þegar maður er í rekstri eða er stjórnandi.

Konur eru konum bestar og við eflum svo sannarlega hver aðra í félagsskapnum.“

Hvað hefurðu ræktað hunda lengi?

„Ég hef ræktað ástralska silky terrier-hunda í fimmtán ár og er gaman að segja frá því að öll börnin hafa flutt að heiman með hund,“ segir Ingibjörg og brosir. „Það er eitthvað svo dásamlegt við að ala upp börn og kenna þeim að umgangast dýr. Það er svo einstakt að sjá samskipti barna og dýra. Maður þarf að sjálfsögðu að kenna hundinum sínum að bera virðingu fyrir barninu, og að barnið komi fyrst og svo hundurinn. Eins finnst mér svo þroskandi fyrir börn að læra að bera virðingu fyrir dýrum og læra að umgangast einhvern sem er minni en þau og þarf meiri aðstoð en þau gera með aldrinum. Það verður til svo falleg virðing fyrir lífinu í þessu ferli.“

Hundarnir koma sjálfir á nammibarinn að velja sér

Ingibjörg hefur frá því hún man eftir sér verið með nóg á þrjónunum. „Mér finnst skipta svo miklu máli að beina athygli og orku í eitthvað jákvætt og uppbyggilegt og mikilvægt að ungar konur viti að gangi þær með draum í maganum um að stofna fyrirtæki þá er til fólk eins og við sem hefur gert það af mikilli ástríðu og gengið vel. Það er alltaf eitthvað nýtt og spennandi að gerast í atvinnulífinu og að reka fyrirtæki er alveg ævintýralega skemmtilegt. Reksturinn í dag er öðruvísi en hann var í upphafi. Núna erum við með um 50 starfsmenn og kann ég mjög vel við mig sem stjórnandi. Það var ekki auðvelt að taka stökkið á sínum tíma, út í óvissuna þegar maður gat ekki einu sinni borgað sér laun í byrjun, en ég sé ekki eftir því. Ég hef verið mjög heppin með starfsfólk en ég segi stundum að fólkio sem velst inn í minn geira sé alveg einstaklega gott fólk í eðli sínu. Eins finnst mér dýrmætt að ná að skapa atvinnu fyrir unga fólkio okkar og er starfsfólkio allt niður í fimmtán ára að aldri, í helgarvinnu. Ég er með marga kvenstjórnendur og meginsteifið í mannauðsmálunum okkar er fjölbreytileiki enda eru dýraeigendur alls konar og við viljum mæta þeim af visku og þekkingu. Allir sem vinna fyrir okkur eru, eins og áður sagði, miklir dýravinir og á kafi í hundasýningum. Fyrir mig starfar nagdragarúru og kattavinir en við vinnum mikið með Villiköttum og Dýrahjálpi.“

Ingibjörg segir enga tvo daga eins í Gæludýr.is. „Það koma svo mörg gæludýr í heimsókn. Í verslunum okkar hittirðu alla daga hunda sem koma sjálfir á nammibarinn að velja sér. Það er mjög krúttlegt. Þetta eru allt miklir fastavíðskiptavinir, svo koma eigendurnir að sjálfsögðu með þeim,“ segir Ingibjörg.



Morgunblaðið/Árni Sæberg

Huld Magnúsdóttir forstjóri Tryggingastofnunar ólst upp við sterkar kvenfyrirmyndir í sinni nánustu fjölskyldu. Hún trúir á jafnréttismenningu, en finnst hana skorta í viðskiptalífinu.

Tryggingastofnun

„Við þurfum að hlúa að konum í samfélaginu“

Huld Magnúsdóttir forstjóri Tryggingastofnunar segir tölur þeirra sýna svart á hvítu að þriðja vaktin hefur hingað til lent meira á herðum kvenna en karla.

Það er alltaf mikið um að vera hjá TR en árið 2024 var sérstakt fyrir þær sakir að ný lög um endurhæfingar- og örorkulífeyri voru samþykkt á Alþingi sumarið 2024. Um er að ræða nýjar áherslur og nýja hugmyndafræði um samstarf, ferla og greiðslur. Það er verið að auka stuðning við einstaklinga í endurhæfingu og hindra að fólk falli á milli kerfa. Undirbúningur fyrir þessar breytingar er umtalsverður en að okkar mati mikilvægur og gagnlegur fyrir samfélagið, ekki síst konur sem eru í meirihluta þeirra sem eru með endurhæfingarlífeyri og örorkulífeyri í dag," segir Huld Magnúsdóttir, forstjóri Tryggingastofnunar, en þess má geta að stofnunin er þjónustuaðili almannatrygginga og greiddi til rúmlega 83 þúsund einstaklinga í fyrra.

Hafa hlotið Jafnvægisvogina þrjú ár í röð

Tryggingastofnun leggur ríka áherslu á jafnréttismál og jafnréttisstefna þeirra leggur áherslu á jafna stöðu, jafna virðingu og jafnrétti kynjanna að sögn forstjórans. „Jafnlaunakerfi Tryggingastofnunar er vottað en með því hefur verið innleitt verklag og skilgreind viðmið við ákvörðun launa þar sem hver og einn fær greitt fyrir starf sitt miðað við verðmæti þess óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Við höfum hlotið viðurkenningu Jafnvægisvogarinnar, hreyfiaflsverkefni FKA, þrjú ár í röð," segir Huld og bætir við að stofnunin muni halda áfram að leggja ríka áherslu á jafnrétti. „Bæði þegar kemur að starfsemi og í áherslum við þá einstaklinga sem við þjónum.“

Árið 2025 verður í huga margra mikið kvennaár þar sem haldið verður upp á 50 ár frá fyrsta kvennafrídegnum. Tryggingastofnun ætlar ekki að láta sitt eftir liggja. „Á árinu munum við leggja áherslu á verkefni sem tengjast konum sérstaklega, sem dæmi rannsókn á stöðu kvenna með örorkulífeyri og að upplýsa enn frekar um réttindi sem oft gagnast konum sérstaklega, til dæmis meðra- og fedralaun," segir Huld.

”

Launamisréttið hefur áhrif á lífsgæði og fjárhagslegt öryggi kvenna alla ævi.

Konur eiga minni rétt en karlar í lífeyrissjóðakerfinu

Konur eru í meirihluta í nánast öllum greiðsluflokkum almannatrygginga og eru í heild rúmlega 60% þeirra sem fá greitt úr almannatryggingum. „Konur eru fleiri með aldurstengdan lífeyri almannatrygginga, eiga minni réttindi í lífeyrissjóðum og fara fyrir af vinnumarkaði vegna veikinda og örorku. Í ljósi þess hversu hátt hlutfall kvenna yfir 50 ára er með örorkulífeyri ákvæð Tryggingastofnunar að fá Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands til að gera rannsókn á stöðu kvenna með örorkulífeyri. Rannsóknin er unnin í samstarfi við félags- og vinnumarkaðsráðuneytið, Velferðarvaktina og Vinnueftirlitið og verður framkvæmd á næstu vikum. Þar munum við leitast við að skilja betur aðstöðu og aðstæður kvenna og hvað veldur þessu háa hlutfalli," segir Huld og telur upp þá greiðsluflokka þar sem konur eru í meirihluta: „Þær eru í meirihluta í öllum greiðsluflokkum lífeyris svo sem aldurstengdum lífeyri, endurhæfingarlífeyri og örorkulífeyri. TR greiðir meðlag, meðra- og fedralaun, umönnunargreiðslur, barnalífeyri og heimilisuppbót og í þessum greiðsluflokkum eru konur í miklum meirihluta.“

Hvað getum við lært af tölfræði ykkar til að hlúa að konum í samfélaginu?

„Konur eiga ennþá minni rétt en karlmenn í lífeyrissjóðakerfinu almennt. Þær konur sem eru á lífeyri í dag hafa margar styttri starfsaldur að baki en karlmenn á sama aldri. Sumar hafa verið lengur heimavinnandi, séð meira um börnin og foreldrana og unnið í umönnunarbörnum þar sem launin eru lægri en í hefðbundnum karlastörfum. Okkar tölur sýna svart á hvítu að þriðja vaktin hefur hingað til lent meira á herðum kvenna en karla í gegnum tíðina," segir Huld.

Mikilvægt að konur setji sig inn í fjármálin

Það er nauðsynlegt fyrir alla að mati Huldar, og ekki síst fyrir konur, að kanna réttindi sín til lífeyris bæði úr almanna-tryggingakerfinu og hjá lífeyrissjóðum tímanlega. „Ég mæli

með því að skoða stöðuna upp úr 60 ára aldri eða fyrr. Við bendum á að það færast í vöxt að hjón eða sambúðaraðilar skipti lífeyrissjóðsréttindum en sú framkvæmd og ráðgjöf er í gegnum lífeyrissjóðina.“

Kynjaskiptur vinnumarkaður hefur áhrif á stöðu kvenna við starfslok en launamunur kynjanna er meginástæða ólíkrar stöðu karla og kvenna við starfslok að sögn Huldar. „Kjaramál eru vissulega jafnréttismál og geta haft mikil áhrif á afkomu kvenna eftir starfslok. Launamisréttið hefur áhrif á lífsgæði og fjárhagslegt öryggi kvenna alla ævi. Algengara er að konur láti eiginmenn sína sjá um fjármál heimilisins. Þetta kemur berlega í ljós þegar kona missir maka sinn og hún hefur litla sem enga yfirsýn yfir fjármálin og stendur því oft illa að vígi við lát makans. Mjög mikilvægt er að konur setji sig inn í stöðu fjármála og geti verið fjárhagslega öruggar við andlát, skilnað eða þegar maki fer til dæmis á hjúkrunar- eða dvalarheimili.“

Innleiðing á nýju kerfi endurhæfingar- og örorkulífeyris er umfangsmikið verkefni en breytingarnar taka gildi 1. september næstkomandi. „Við bindum vonir við að nýjar áherslur, sem dæmi sjúkra- og endurhæfingargreiðslur, muni hafa jákvæð áhrif auk þess sem við þéttum raðirnar í samstarfi við sveitarfélög og aðra opinbera aðila um að mynda sterkari heild til að auka þjónustu og gripa fólk sem annars félli á milli kerfa," segir Huld.

Fer fyrir yfir 200 milljörðum

Huld ólst upp við sterkar kvenfyrirmyndir í sinni nánustu fjölskyldu og sterka jafnréttismenningu. „Þegar ég fór út á vinnumarkaðinn eftir nám fannst mér skorta jafnréttismenningu en mér finnst ég hafa upplifað mikla framför á vinnumarkaði síðustu 25 árin. Í stjórn málum og hjá hinu opinbera hefur jafnrétti fengið gott vægi en það skortir enn víða, til dæmis í viðskiptum," segir hún. Rekstur Tryggingastofnunar er umtalsverður með rúmlega 100 stöðugildi og fjöldann allan af flóknum viðfangsefnum. „Við erum að fást við allt frá umsvifamiklu lagaumhverfi yfir í flókið tækniumhverfi. Útgreiðslur almannatrygginga eru stór hluti af útgjöldum ríkisins en TR greiddi til rúmlega 83 þúsund einstaklinga eins og fyrr segir og árið 2024 voru greiddir um 216 milljarðar.“

Huld segir að á næstu vikum fái rúmlega 2.000 einstaklingar beiðni frá Tryggingastofnun um að taka þátt í rannsókn sem Félagsvísindastofnun framkvæmir. „Við biðlum til fólks að taka vel á móti og vera okkur innan handar um þessa mikilvægu rannsókn á stöðu fólks með örorkulífeyri," segir Huld Magnúsdóttir forstjóri Tryggingastofnunar.



ORKUMIKILL

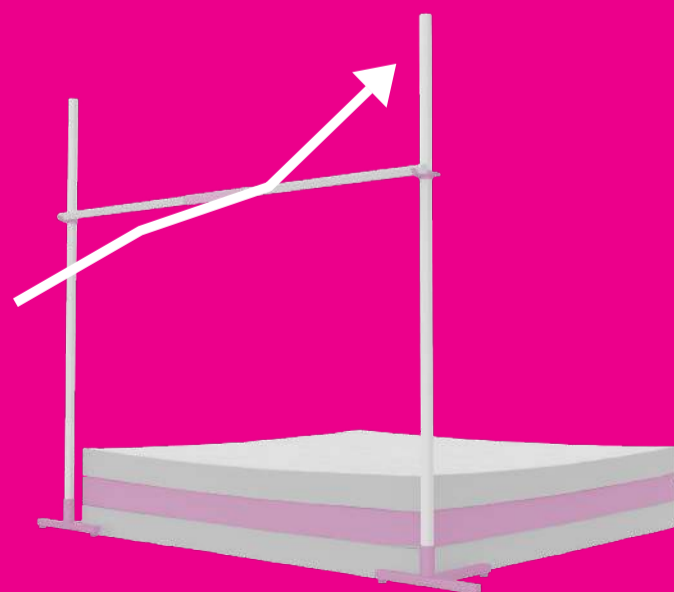
VINNUSTAÐUR

Starfsmannahópurinn okkar er fámennur og orkumikill. Það ríkir ástríða fyrir verkefnum sem leyst eru af metnaði og gleði. Áhersla er á að starfsfólk sé upplýst og meðvitað um vegferð Orkunnar þar sem innri markaðssetning talar í takt við áherslur í ytri markaðssetningu. Hjá okkur gefst öllum tækifæri til að hafa áhrif, hvort sem um ræðir sérstök verkefni eða mótun vegferðar Orkunnar. Saman sköpum við einstaka og orkumikla vinnustaðamenningu þar sem allir fá notið sín.

Orkan rekur 73 fjölorkustöðvar um allt land og er eina félagið sem býður alla fimm orkugjafana; bensín, dísel, vetni, metan og rafmagn. Áhersla okkar er að bjóða viðskiptavinum bestu þjónustupplifun á sjálfsafgreiðslustöðvum. 10 staðsetningar bjóða nú lágsta verðið í öllum landshlutum og ákveðnum hlutum höfuðborgarsvæðisins.

Orkan var hástökkvari í ánægjuvuginni annað árið í röð. Við hækkuðum um tvö sæti og erum nú í 2. sæti yfir ánægðustu viðskiptavinina á eldsneytis- og hraðhleðslumarkaði!

MEGI ORKAN VERA MEÐ ÞÉR!



Stjórn FKA

Sterkar konur sem vilja láta til sín taka

Félag kvenna í atvinnulífinu er meira en bara félag, það er lifandi samfélag þar sem konur styðja hver aðra í að ná markmiðum sínum og veita mikilvægan stuðning. Konurnar í stjórn FKA hafa ekki látið sitt eftir liggja í að lyfta hver annarri upp og breyta samfélaginu en allar eru þær til í að berjast fyrir betri framtíð fyrir konur í atvinnulífinu.

Ég held að allar konur þurfi sinn ættbálk og þetta getur verið þinn ættbálkur. Sama hverju konur leita eftir þá getur þessi félagsskapur gefið þeim eins mikið og þær vilja taka

úr honum. Ég er gott dæmi um það en ég gekk í FKA rétt áður en ég fór í fæðingarorlof. Í fæðingarorlofinu tók ég þátt í mentorverkefninu sem var ótrúlega gefandi og hafði mikil áhrif á mig. Í kjölfarið fór ég í stjórn FKA, stofnaði mitt eigið fyrirtæki og fékk meira að segja fyrsta viðskiptavininn minn í gegnum FKA. Hjá FKA hitti ég svo mikið af áhugaverðu fólki sem ég hefði ekki haft aðgang að annars staðar. Maður græðir svo mikið á þessu, ef maður er tilbúinn til þess,“ segir Guna Mežule en Guna er stofnandi fyrirtækisins Mezule ehf., starfar sem ljósmyndari í lausamennsku og er ein af tíu konum í stjórn Félags kvenna í atvinnulífinu.

Bládamadur settist niður með allri stjórninni utan einnar á fallegum vetrardegi nýverið. Það tók ekki langan tíma að heillast af samheldninni, jákvæðninni, kjarkinum og drifkraftinum hjá konunum í stjórn FKA enda kom það berlega í ljós að þær hafa, ásamt fjölda annarra kvenna í FKA, unnið að því að lyfta hver annarri upp og breyta samfélaginu. Það var um margt rætt þessa dagstund en aðalþráðurinn var aðkoma kvenna að samfélaginu, sköpun tengslanets og mikilvægi breytinga.

Að fyllast eldmóði

Það verður sífellt mikilvægara í nútímasamfélagi að eiga og nýta sér



Stjórn FKA, efri röð frá vinstri: Guna Mežule, Ingibjörg Salóme Sigurðardóttir, Sandra Yunhong She, Guðrún Gunnarsdóttir, Helga Björg Steinþórsdóttir, Guðlaug Hrönn Jóhannsdóttir og Grace Achieng. Neðri röð frá vinstri: Andrea Ýr Jónsdóttir, Unnur Elva Arnardóttir og Jasmina Vajzovic Crnac.

tengslanet og konurnar í stjórn FKA hafa ekki farið varhluta af því. Þær tala um að það séu fjöldamargar dæmisögur um hve tengslanet FKA hefur nýst vel, hvort heldur það er í atvinnulífinu eða jafnvel bara í daglegu hversdagslífi.

„Ég hefði aldrei áttað mig á því að ég ætti heima í einhverjum nýsköpunar- og frumkvöðlaheimi ef ekki væri fyrir nýsköpunarnefnd FKA,“ segir Guðlaug Hrönn Jóhannsdóttir, eigandi hugbúnaðarfyrirtækisins GET Ráðgjafar ehf.

Helga Björg Steinþórsdóttir, stofnandi og meðeigandi AwareGO, tekur í sama streng. „Við vorum sjö FKA-konur sem stofnuðum fjárfestingafélagið, það var bara eftir fund hjá FKA sem við fylltumst eldmóði.“

Guðrún Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri Fastus og varaformaður stjórnar FKA, tekur undir það og gripur orðið. „Svo finnst mér

Það er heimikil valdefling fólgin í því að taka þátt í starfi FKA en þetta þarf að vera ákvörðun. Ég ætla að vera með og nota þennan aðgöngumiða sem ég var að kaupa.

einstaklega skemmtilegt, þar sem ég rek fyrirtæki með 126 manns, ef ég get hringt í FKA-konu og verslað við hana. Það vantar oft alls konar og ef ég veit um eina góða í félaginu þá náttúrulega hringir maður þangað. Mér finnst það bara einstaklega skemmtilegt að geta gert það og nýtt þessar tengingar sem við höfum. Það er svo mikil tenging við atvinnulífið þó við séum ekki allar í rekstri.“

Ingibjörg Salóme Sigurðardóttir, framkvæmdastjóri og eigandi Gælu-dýr.is og Home&you og gjaldkeri stjórnar FKA, kannast vel við það að nýta gott tengslanet. „Ég hef fengið alls konar simtöl, til dæmis bara kona að fá ráð um bókhaldskerfi sem hún ætlaði að fjárfesta í. Það er mikilvægt að nota þetta tengslanet sem við öðlumst og spara þannig tíma og jafnvel peninga. En til að konur fái sem mest út úr FKA þurfa þær að taka virkan þátt, bjóða sig fram í nefndir og kynnist starfinu vel. Það er heimikil valdefling fólgin í því að taka þátt í starfi FKA en þetta þarf að vera ákvörðun. Ég ætla að vera með og nota þennan aðgöngumiða sem ég var að kaupa.“

Jasmina Vajzovic Crnac, stjórnsmálafræðingur og eigandi IZO ráðgjafar, þekkir það af eigin reynslu. „Þegar ég gekk í FKA kom ég inn með því hugaferi að nýta tímann sem best og mynda tengslanet. Og ég er ekki að grínast, ég held að ég hafi örugglega kynnst og eignast svona 50-60 vinkonur á þessu eina ári. Tengslanetið mitt stækkaði helling og ég átti einmitt umræðu um viðskiptahugmynd í síðustu viku þar sem ég gekk beint að FKA-konu og fékk upplýsingar frá henni. Það

er svo gott að fá reynslusögur og þekkingu svona beint í æð þegar maður vantar þekkingu í ákveðnum málaflokki.“

Unnur Elva Arnardóttir, formaður stjórnar FKA og forstöðumaður hjá Skeljungu, segir að það skipti miklu máli að þekja rétta konu á réttum stað. „Þannig skiptir tengslanetið gríðarlega miklu máli fyrir konur á framabrotum sem og heimavinnandi. Og fyrir þær konur sem vilja efla tengslanetið sitt er langbest að koma af fullu afli inn í starf FKA, skrá sig í nefndir eða hreinlega bjóða sig fram í stjórn,“ segir Unnur Elva og bætir við að hún sé að hætta sem formaður enda á sínu seinna ári. „Ég hvet því konur eindregið til að stiga upp og bjóða sig fram í formann.“

„Okkar helstu skilaboð eru að það er pláss fyrir margar sterkar konur sem vilja láta til sín taka,“ segir Guðlaug og Andrea Ýr Jónsdóttir, hjúkrunarfræðingur, framkvæmdastjóri Heilsulausna og ritari stjórnar FKA, heldur áfram: „Það er mikil jákvæðni í félaginu okkar og við dæmum ekki hver aðra. Og fyrirmyndirnar sem maður sér. Mér finnst það svo skemmtilegt, þetta eru svo margar ólíkar konur að gera svo ólíka hluti að maður verður sjálfur svo peppaður.“

Jasmina tekur í sama streng. „Akkúrat. Ég hef aldrei fundið eins sterkt fyrir því annars staðar. Þetta er svo þægilegur og góður hópur af konum sem eru á sömu vegferð, að lyfta hver annarri upp en ekki tala þær niður. Það er það sterkasta sem ég hef upplifað á þessu eina ári í FKA. Konur af erlendum uppruna þurfa líka þennan stuðning og það þarf að lyfta þeim upp líka. Þær eru

oft jaðarsettari en íslenskar konur og það vantar oft fyrirmyndir. Ég vil bjóða krafta mína fram alls staðar vegna þess að það skiptir svo miklu máli fyrir börnin mín, barnabörnin og alla aðra innflytjendur hér í landinu að geta séð fjölbreytta stjórn FKA og hugsa að þær geti jafnvel verið þarna eftir fimm ár.“

Að standa í brosi

Til að ganga í FKA er nóg að fara á fka.is og skrá sig í félagið en í kjölfar þess berst tölvupóstur frá framkvæmdastjóra með öllum helstu upplýsingum. Tvisvar á ári eru nýliðamótökur þar sem nýliðar eru hvattir til að mæta og eins eru eldri félagar hvattir til að taka sérstaklega vel á móti nýliðum. Ingibjörg talar um að best sé að byrja á að fara inn á heimasíðuna og skoða viðburðadagatalið en þar megi sjá fjölda viðburða sem í boði eru, sama hverju konur hafi áhuga á.

Unnur Elva víðurkennir hins vegar fúslega að það geti verið erfitt að stíga fyrsta skrefið og mæta á viðburð. „Ég var í félaginu í ár án þess að fara á nokkurn viðburð. Ég þorði ekki að mæta, var viss um að ég þekkti engan og taldi mig ekki nógu stóra til að vera á FKA-viðburði. Ég veit að margar tengja við það því þetta er saga sem ég hef heyrt oft.“

„Ég byrjaði bara í FKA til að fara í golf,“ segir Helga og uppsker hlátur kvennanna. „Ég var í fjögur ár í FKA án þess að gera nokkuð annað en að spila golf í félaginu,“ og konurnar víðurkenna að oft geti það verið auðveldara að mæta fyrst á viðburði hjá hóp innan FKA en á stærri viðburði hjá FKA.

„Það eru konnir svo margir hópar í kringum FKA, til dæmis veiðifélag, sjálfbærnihöpur, skíðahópur, mannvirkjahópur og fjalladrottningar sem labba á laugardagsmorgnum. Það er rosalega auðvelt að mæta á svoleiðis, taka kannski vinkonu með og byrja að kynnst konunum,“ segir Guðrún og Unnur gripur orðið. „Fyrir utan þessa hefðbundnu viðburði er fullt af alls konar hópum sem geta höfðað til flestra. Og ef einhverri finnst að það vanti einhvern hóp í félagið þá er

MANNGILDI

Ný hugsun – Ný tækifæri – Nýtt líf

Ég býð uppá einkatíma og fyrirlestra fyrir einstaklinga, fyrirtæki og stofnanir.



Linda Baldvinsdóttir, lífsmarkþjálfari, samskiptaráðgjafi, rithöfundur og pistlahöfundur á mbl.is

manngili.is | linda@manngili.is



Sú skemmtilega og árlega hefð hefur skapast að stjórn FKA og Andrea Róbertsdóttir framkvæmdastjóri FKA hitta viðurkenningarhafa FKA á hverju ári og hér má sjá hópinn ásamt viðurkenningarhöfum ársins 2024: Inga Tinna Sigurðardóttir, Tanya Zharov og Guðlaug Rakel Guðjónsdóttir.



Grace Achieng að störfum sem fulltrúi stjórnar FKA á Kvennanefndarfundum Sameinuðu þjóðanna CSW 68.

lítið mál að hringja í Andreu framkvæmdastjóra og fá leyfi til að stofna nýjan hóp. Allir þessir hópar hafa orðið þannig til.“

Sandra Yunhong She, framkvæmdastjóri og eigandi Arctic Star ehf., segist einmitt vera í mannvirkjahópi og það hafi í raun bara opnast ný vidd þegar hún gekk í hópinn. „Þessi hópur var fyrst og fremst stofnaður því þetta er mjög karlmannsmiðaður geiri og því gott að efla tengslanet okkar kvenna á þessum starfsvettvangi. Við höfum gert svakalega mikið og heimsótt alls konar fyrirtæki í nýsköpun og byggingarbransa. Þetta er mjög áhugavert og ég hef fengið mjög mikið út úr þessu. Það er svo gott fyrir félagið að þú getur fundið þitt fólk í þessum geirum, búið til svona hóp og haft viðburði sem eru ekki beint tengdir FKA því við skipuleggjum viðburði sjálfar.“

Andrea Ýr segir að það sé einmitt punkturinn með FKA því hver og ein kona fái nákvæmlega út úr félaginu það sem hún setur inn í það. Ingibjörg tekur undir það en vill bæta við að það séu tvær reglur hjá FKA sem geri það auðveldara fyrir nýjar konur að taka þátt. „Við stöndum alltaf í brosi, sem þýðir í raun að við stöndum ekki í lokuðum hringjum. Þá er mun auðveldara að smeygja sér inn í spjall þegar hringurinn er alltaf opin og býður í raun alla velkomna. Það er annað sem við gerum sem ég reyni líka alltaf persónulega að tileinka mér og það er að tala alltaf við einhverjar tvær nýjar á hverjum viðburði. Og það er alveg nauðsynlegt að minna sig á það þegar maður hefur verið lengi í FKA. Stundum mæti ég bara

og ákveð að tala fyrst við tvær nýjar áður en ég fer að heilsa öllum sem ég þekki,“ segir Ingibjörg og hlær.

Jasmina tekur undir að þetta sé mjög sniðug regla en þetta voru einmitt ein af fyrstu skilaboðunum sem hún fékk við inngöngu í FKA. „Mér fannst þetta strax svo fallett því ég hafði aldrei heyrt þetta áður hjá öðrum félögum. Að standa í brosi og kynna alltaf tveimur nýjum. Það er nóg að heilsa bara. Ég er líka farin að tileinka mér þetta annars staðar því félagslega er þetta bara mjög gott.“

Með mismunandi styrkleika

Í ár verður FKA 26 ára og ljóst að ansi margt hefur breyst í kvennabaráttu á þessum árum en konurnar eru sammála um að breytingarnar séu mismiklar, til að mynda eftir atvinnugreinum. Helga talar um að vissulega hafi orðið ótrúlega miklar breytingar á þessum árum en samt ótrúlega litlar breytingar. „Oft líður mér eins og þetta sé eitt skref áfram og tvö aftur á bak. Tvö skref áfram og þrjú aftur á bak.“

Guðrún tekur undir það og bætir við að kannski séu breytingarnar bara of hægar og Guðlaug heldur áfram í þeim dúr: „Vissulega er þetta að gerast hægt, í litlum skrefum, en ef við tökum landsmálin og pólitíkina með, það er ný ríkisstjórn og ég trúi að það séu miklar breytingar fram undan.“

Hvernig er að vera í stjórn FKA?

Guðrún verður fyrst til að svara: „Það er mjög skemmtilegt. Auðvitað fylgir því ábyrgð að vera í stjórn. Þetta er ábyrgðarstaða. Þetta er 1.400 manna félag sem heldur líka á fjármunum og við erum allar hver í

og vináttu. Það er að minnsta kosti mín tilfinning með þessa stjórn. Ég upplifi það að ég gæti hringt í ykkur allar ef mig myndi vanta eitthvað.“

Valdefling kvenna

Þrátt fyrir að þær séu allar sammála um að fjölbreytileiki einkenni stjórn FKA þá sé samt sannarlega eitthvað sem þær eigi sameiginlegt og Ingibjörg orðar það vel: „Það er jafnrétti, að lyfta konum og valdefla þær.“

Guðlaug heldur áfram: „Það eru líka ákveðnir eiginleikar sem einkenna

okkur, eins og umburðarlyndi, sveigjanleiki og manngæska.“

Guðrún grípur orðið og segir að svo megi ekki gleyma kraftinum sem býr í hópnum. „Og hugrekki og frumkvæði. Við bara förum og gerum. Notum drifkraftinn. Setjum í fyrsta gir og af stað, keyrum þetta áfram.“

„Já, drifkrafturinn,“ segir Jasmina. „Það er engin brekka sem er of erfið. Við klárum þetta.“

„Þá setjum við bara í annan gir fyrir brekkuna,“ segir Guðrún og konurnar hlæja hressilega.

Unnur heldur áfram: „Eins og þú heyrir er þetta geggjað. Og það er eftirsóknarvert að vera í stjórn. Eftirsóknarvert að vera með okkur. Eftirsóknarvert að fara í félagið og það hefur aldrei verið stærra. Þetta er bara allt jákvætt. Auðvitað er alltaf eitt og eitt sem kemur upp á en þá er það bara tæklað og vonandi á mjög jákvæðan máta. Við erum kosnar í stjórn til að stýra þessu félagi og ég er mjög sátt við hvernig þetta hefur gengið hjá okkur. Þetta eru frábærar konur og ég er búin að eignast svo mikið af góðum vinkonum með því að vera í þessu félagi. Og þó ég sé að fara úr stjórn í vor þá mun ég hringja í þær allar, oft og mörgum sinnum.“

Eins og má glögglega sjá hér að ofan er FKA meira en bara félag; það er lifandi samfélag þar sem konur styðja hver aðra í að ná markmiðum sínum og veita mikilvægan stuðning. Konurnar opna dyr fyrir aðrar konur, efla tengslanet og láta rödd sína heyrast í atvinnulífinu. Með sameiginlegu átaki og jákvæðni ætla þær að skapa betri framtíð fyrir konur í atvinnulífinu og láta í leiðinni drauma sína verða að veruleika.

„Við erum saman í þessu,“ segir Unnur. „Þetta er okkar tími, og við ætlum að nýta hann. Þetta er sannarlega tímabil breytinga, og það er okkar að halda áfram að stíga fram, vinna saman og lyfta hver annarri upp af krafti.“



HOTEL HOLT
ART HOTEL
1965

60 Ára
Afmæli 2025

HOTEL HOLT
Bergstaðastræti 37, 101 Reykjavík
s: 552 5700
www.holt.is

Komdu á vit
ævintýranna
með okkur!

Fidrilda
ferðir

www.fidrildi.is



Hönnu Dögg þykir einstaklega vænt um íslenskan landbúnað og finnst leiðinleg sú ásýnd að sýna bóndadurga í lopapeysu á mynd með ónýtan girðingarstaur þegar hinn dæmigerði bóndi, eins og hún þekkir hann, er venjulegur einstaklingur sem rekur flott fyrirtæki með mikinn tækniþúnað.

Bústólpi

Fjölbreytnin eykur arðsemi

Hanna Dögg Maronsdóttir aðstoðarframkvæmdastjóri Bústólpa segir margt hafa breyst í fyrirtækinu á undanförunum árum með tilkomu flottra kvenleiðtoga.

Dað væri kannski miklu flottara ef ég væri að vinna í fjármálagæiranum núna. Mín persónulega skoðun er hins vegar sú að matvælaframleiðsla skipti samfélagið gríðarlega miklu máli. Hún er ein af grunnstöðunum og tryggir okkur matvælaöryggi sem er mikilvægt á tímum stríðs og óróleika. Það geta orðið mikil umbrot á skömmum tíma og þá þurfum við að geta verið sjálfbær með mat," segir Hanna Dögg Maronsdóttir aðstoðarframkvæmdastjóri Bústólpa.

Það er auðheyrð á Hönnu Dögg hversu vænt henni þykir um íslenskan landbúnað, „Já, heldur betur. Ég hef reynt að leggja mitt af mörkum í gegnum sölu- og markaðsmál Bústólpa; að vera með jákvæða ásýnd á iðnaðinn. Bara það hvaða myndefni við veljum skiptir máli fyrir kynningu á hinum íslenska bónda, hvort sem hann er kona eða karlmaður. Mér finnst svolítið leiðinleg sú ásýnd að sýna bóndadurga í lopapeysu á mynd með ónýtan girðingarstaur þegar hinn dæmigerði bóndi, eins og hún þekkir hann, er venjulegur einstaklingur sem rekur flott fyrirtæki með mikinn tækniþúnað. Við eigum langt í land með að efla ásýnd matvælaframleiðenda í landinu ef við miðum okkur við sum önnur ríki í heiminum þar sem stolt og virðing er borin fyrir slíkum störfum," segir Hanna Dögg.

Matvælaöryggi skiptir Íslendinga miklu máli

Bændur á Íslandi leggja mikinn metnað í rekstur sinn að sögn Hönnu Daggar. „Bændur leggja mikið upp úr dýravelferð og að framleiða gæðavörur. Þeir eru upp til hópa mjög hagsýnir í rekstri og hafa metnað fyrir því að halda byggð í landinu og að tryggja að við séum að framleiða heilbrigð og góð matvæli fyrir Íslendinga. Þar liggur metnaður þeirra að mínu mati," segir Hanna Dögg sem hefur unnið fyrir Bústólpa á Akureyri frá árinu 2015. Bústólpi er eitt af undirstöðufyrirtækjum landsins í matvælaframleiðslu. „Við veltum þremur milljörðum á ári og þjónustum bæði svæðin í kringum okkur og einnig landið allt. Stærsti hluti starfseminnar og veltunnar er að framleiða kjarnfóður fyrir nautgrip, kindur og eggjabú. Við erum þess vegna stór hlekkur í matvælaöryggi landsins.“

Bústólpi hefur vakið athygli fyrir góðan rekstur. „Við höfum verið á lista Creditinfo sem framúrskarandi fyrirtæki frá árinu 2011 og verið valin fyrirmyndarfyrirtæki Keldunnar og Viðskiptablaðsins frá árinu 2017 svo dæmi séu tekin. Við erum 30 einstaklingar sem störfum fyrir Bústólpa og það sem ég er hvað stoltust af er að við höfum hlotið Jafnvægisvöginu



Hanna Dögg er meðlimur í Félagi kvenna í atvinnulífinu og hefur fundist gaman að hitta aðrar konur í viðskiptalífinu.

síðastliðin tvö ár frá FKA þar sem yfir helmingur stjórnenda í fyrirtækinu er konur," segir Hanna Dögg.

Karlmann njóta góðs af auknu jafnrétti

Þegar Hanna Dögg byrjaði að vinna fyrir Bústólpa voru tvær konur í fyrirtækinu. „Bústólpi hefur breyst mikið frá því að ég byrjaði, en lengi vel var einungis ein kona hér. Í dag leggjum við meiri áherslu á fjölbreytileika. Við höfum til marks um það fengið inn fleira kvenfólk, erum með herra menntunarstig og breiðara aldersbil svo fátt eitt sé nefnt," segir Hanna Dögg.

Hvað breytist í fyrirtækjum þegar hugað er að jafnrétti og því að rétta hlut kvenna?

„Vinnustaðurinn verður nútímalegri fyrir vikið. Karlmann njóta einnig góðs af auknu jafnrétti þar sem það myndast meira jafnvægi á milli einkalífs og vinnu. Þá kemur fjölbreyttari sýn inn í fyrirtækið. Eins gerir jafnrétti og fjölbreytileiki starfsmannahópin sterkari. Svo má ekki gleyma því að við höfum náð gríðarlega góðum fjárhagslegum árangri með því að fá fjölbreyttara fólk inn í starfsmannahópin okkar svo það hefur

einnig áhrif á arðseminu," segir Hanna Dögg sem er sjávarútvegsfræðingur að mennt.

Hún segir tilviljun eina hafa ráðið því að hún hóf að starfa í matvælaframleiðslu en hún vann hjá Mjólkursamsöslunni í sölu-, markaðs- og gæðamálum í áratug áður en hún fór yfir í Bústólpa. „Því má segja að ég hafi starfað í framleiðslu iðnaði í 20 ár. En þegar ég var nýtskrifuð úr sjávarútvegsfræðinni sótti ég um starf hjá Norðurmjólk sem seinna varð Mjólkursamsalan. Á þessum tíma voru tveir karlkyns yfirmenn sem ákváðu að ráða til sín unga konu sem þeir höfðu trú á. Annar þessara manna var Hólmgeir Karlsson. Hann hætti nokkrum árum eftir að ég byrjaði og varð framkvæmdastjóri Bústólpa. Hann bauð mér svo seinna starf hjá Bústólpa sem ég tók," segir Hanna Dögg.

Konurnar í sjávarþorpinu höfðu áhrif

Þegar talið berst að fyrirmyndum segist Hanna Dögg muna eftir mörgum sterkum konum úr æsku sinni. „Ég er alin upp á Ólafsfirði sem er sjávarútvegspláss og þótt ekki hafi verið mikið um hefðbundnar sterkar kvenfyrirmyndir úr viðskiptalífinu þar á þeim tíma má ekki gleyma því að eiginkonur og dætur sjómanna eru sjálfstæðar konur sem veigra sér ekki við að ganga í öll verk. Ég er alin upp við að foreldrar mínir, Halldóra Garðarsdóttir og Maron Björnsson, voru í fyrirtækjarekstri og tók móðir mín þátt í þeim rekstri af miklum krafti eins og faðir minn gerði. Þegar ég var að alast upp var ég mjög meðvitúð um að ég gæti gert það sama og strákarirnir.“

Það var ekki fyrr en Hanna Dögg fór að taka þátt í atvinnulífinu sem hún fór að skilja út á hvað kynjamsrætti gengi. Stundum var hún eina konan á fjölmönnum fundi og tókst á við krefjandi áskoranir í karllægum iðnaði. „Ég nýtti þá reynslu mína til að ryðja veginn fyrir þær konur sem vinna fyrir okkur núna sem eru ótrúlega sterkar og flottar konur sem skipta fyrirtækið miklu máli.“

Hvetur stjórnendur til að ryðja brautina

Hanna Dögg er með jákvætt viðhorf til kvennafridagsins og ætlar að halda upp á hálfra aldar afmæli hans með pompi og prakt, á Akureyri. „Það er ennþá hlutir sem við þurfum að berjast fyrir, því finna ungar konur fyrir þegar þær stíga út á vinnumarkaðinn. Ég vil ekki að mínar konur upplifi sama mótlætið og ég hef gert, þótt ég hafi líka unnið með mörgum frábærum karlmönnum sem hafa sýnt mér virðingu.“

Hanna Dögg er meðlimur í Félagi kvenna í atvinnulífinu og hefur fundist gaman að hitta aðrar konur í viðskiptalífinu. Þegar hún er spurð um ráð til ungra kvenna sem eru að feta sín fyrstu spor í atvinnulífinu má heyra að hún vill hafa þær þær kvæmlega eins og þær eru. „Það er okkar stjórnenda að ryðja brautina fyrir ungar konur. Við gerum það með því að stíga inn í sannleikann um að okkur gengur betur með fjölbreyttari hópi. Ég vil hafa konur eins og þær eru og vil alls ekki að þær reyni að líkjast karlmönnum. Við erum með nóg af þeim. Því hvet ég konur á öllum aldri til að halda í gildin sín og hafa trú á eiginleikum kvenna í atvinnulífinu," segir Hanna Dögg Maronsdóttir aðstoðarframkvæmdastjóri Bústólpa.

Ylfa Thordarson, framkvæmdastjóri umbóta hjá Travel Connect, og Kristjana Milla Snorradóttir, framkvæmdastjóri mannauðs, eru konur sem láta til sín taka í atvinnulífinu.



Morgunblaðið/Eyþór

Travel Connect

Frumkvöðlar í styttingu vinnudagsins

Kristjana Milla Snorradóttir framkvæmdastjóri mannauðs og Ylfa Thordarson, framkvæmdastjóri umbóta hjá Travel Connect, eru konur sem hafa gaman af áskorunum.

g er framkvæmdastjóri mannauðs hjá Travel Connect en við erum fyrirtæki sem þjónustar átta vörumerki í ferðaþjónustu. Við erum íslenskt fyrirtæki, með um fjögur hundruð starfsmenn, flestir starfa á Íslandi en við erum einnig með skrifstofur í Stokkhólmi, Edinborg og München," segir Kristjana Milla Snorradóttir.

„Ég vinn við að innleiða umbótamenningu í fyrirtækinu. Við erum lítil deild og vinnum þvert á fyrirtækið þar sem við styðjum við allar deildir og vörumerkin okkar. Markmiðið var að stytta vinnutímann, og á sama tíma tryggja að fólkið okkar þyrfti ekki að vinna hraðar. Þegar við tilkynntum um breytingarnar fundum við að starfsfólkið óttaðist að streitan yrði meiri og vinnuálagið einnig," segir Milla og bætir við að fyrst þegar tilkynnt var um áformin að stytta vinnutímann hafi hún búist við því að starfsfólk myndi standa upp og klappa. „En það voru ekki viðbrögðin, heldur meira að fólk varð óöruggt og sagði: Þyðir þetta ekki bara meiri streita og vinnuálag fyrir mig?“

Ástæðan fyrir þessum viðbrögðum var sú að starfsfólk var á þessum tíma að vinna yfirvinnu. „Margir voru að vinna tíu

Skemmtileg áskorun að vera frumkvöðlar

Stytting vinnudagsins var unnin í samstarfi við allar deildir fyrirtækisins. „Markmiðið var að stytta vinnutímann, og á sama tíma tryggja að fólkið okkar þyrfti ekki að vinna hraðar. Þegar við tilkynntum um breytingarnar fundum við að starfsfólkið óttaðist að streitan yrði meiri og vinnuálagið einnig," segir Milla og bætir við að fyrst þegar tilkynnt var um áformin að stytta vinnutímann hafi hún búist við því að starfsfólk myndi standa upp og klappa. „En það voru ekki viðbrögðin, heldur meira að fólk varð óöruggt og sagði: Þyðir þetta ekki bara meiri streita og vinnuálag fyrir mig?“

Ástæðan fyrir þessum viðbrögðum var sú að starfsfólk var á þessum tíma að vinna yfirvinnu. „Margir voru að vinna tíu

”

Starfsfólk Travel Connect klárar daginn, sækir börnin sín og á þá ekki eftir að vinna í einhvern tíma á kvöldin. Það er ómetanlegt fyrir okkur.

stundir á dag og sáu ekki fyrir sér að geta sinnt vinnunni á sjö klukkustundum. Í dag er mikil ánægja með þetta framtak enda gáfum við okkur langan tíma í breytingarnar. Við vönduðum okkur mikið og á sama tíma og styttingin var innleidd þá náðum við að halda starfsánægjunni og sölutölum uppi, sömu gæðum í vinnu og áður, og sömu persónulegu þjónustunni til viðskiptavina," segir Milla.

Hvernig gerðuð þið þetta?

„Breytingarnar voru gerðar í nokkrum skrefum, það þurfti að endurbæta mikið af okkar ferlum til að geta fækkað vinnustundum. Við vildum ekki fara þá leið að stytta vinnudaginn og að fólk þyrfti að hlaupa hraðar þær stundir sem það var í vinnu. Við vildum ná jafnvægi með því að straumlínulaga ferla og sjálfvirknivæða," segir Ylfa og Milla tekur við: „Í raun þurftum við hugarfarsbreytingu: Hvernig við hugsuðum störfin og hugarfar okkar til breytinga. Við þurftum að tileinka okkur breytingastjórnun og huga að því hvaða áhrif svona stórar breytingar hefðu á starfsfólkið. Við völdum að fara þá leið að kenna markvisst, með fræðslu og námskeiðum, skilvirkni, tímastjórnun og streitustjórnun. Eins vorum við með alls kyns námskeið, til að mynda hugarfarsbreytingu, um hvernig við getum breytt neikvæðri upplifun í jákvæða.“

Milla bætir við að talsverður undirbúningur hafi verið nauðsynlegur þar sem fyrirtækið var frumkvöðull í verkefnum. „Í dag er skritið að hugsa til þess, þegar við erum komin svo mikið lengra með styttingu vinnutíma í íslensku atvinnulífi, að ekki sé lengra en sjö ár síðan við höfum þessa vegferð. Þá var þessi hugmyndafræði bara ný," segir hún.

Vinna sem hentar fjölskyldufólki

Ylfa segir breytingarnar á vinnustundum reynast fjölskyldufólki einstaklega vel. „Starfsfólk Travel Connect klárar daginn, sækir börnin sín og á þá ekki eftir að vinna í einhvern tíma á kvöldin. Það er ómetanlegt fyrir okkur. Ferlar og verkefni eru skýrari, við höfum mælt afköst fyrir og eftir breytingar, og sem dæmi sjáum við núna að sölufólk okkar sinnir fleiri viðskiptavinum í dag en áður því það er búið að hagræða í ferlinu. Áherslan er áfram á persónulega þjónustu og höfum við ekki

viljað sjálfvirknivæða þann hluta þjónustunnar," segir hún.

Það er gaman að spjalla við Millu og Ylfu um breytingastjórnun og mikilvægi þess að konur leiði í íslenskum fyrirtækjum. „Við þurfum að vera með alls konar fólk sem stjórnendur og starfsfólk. Fólk á mismunandi aldri, með mismunandi bakgrunn og með mismunandi sýn, það er svo dýrmætt og þar af leiðandi er líka dýrmætt að fá konur inn í stjórnir og í stjórnendastöður," segir Milla.

Ylfa hóf nám í byggingarverkfræði og tók síðan meistara-gráðu í iðnaðarverkfræði og var á sínum tíma í bekk þar sem stærsti hluti nemenda var karlmenn. „Við vorum þrjár konur í 25 manna bekk en það hamlaði mér ekki. Í fyrri störfum var ég oft eina konan á fundum og jafnvel reiknað með að ég væri ritari hópsins. Mér þykir kvennafrídagurinn mjög mikilvægur í sögulegu samhengi og mikilvægt að leggja áherslu á jafnrétti almennt. Við erum komin miklu lengra í jafnréttisbaráttunni í dag en fyrir fimmtíu árum, en mín skoðun er sú að það sé alltaf hægt að gera betur. Það sama á við um jafnrétti og umbætur í fyrirtækjum, við þurfum stöðugt að vera að bæta og breyta. Það getur einnig komið bakslag í okkar bestu kerfi, og alltaf hægt að gera betur.“

Það skiptir máli að vera með góðar fyrirmyndir

Þegar samtalið berst að fyrirmyndum í lífinu segir Milla ekki hafa skort þær í hennar uppvexti. „Ég á ótrúlega sterkar kvenfyrirmyndir í minni nánustu fjölskyldu fyrst og fremst. Ég er komin af svo miklum kjarnakönnum. Bæði mamma mín og báðar ömmur voru og eru fyrirmyndarkonur, sem ég lít virkilega upp til í samskiptum, hegðun og í starfi. Kristjana Milla Thorsteinsson, amma mín og nafna, var mikil viðskiptakona. Hún var í ferðaþjónustu líka en hún og afi minn, Alfreð Eliasson, stofnuðu Loftleiðir á sínum tíma árið 1944," segir Milla.

Þess má geta að Kristjana Milla Thorsteinsson var líka einn af stofnendum UNIFEM á Íslandi og fyrsta konan sem tók sæti í stjórn Flugleiða þar sem hún sat frá 1981 til 1993. Sjálf lauk Milla iðjuþjálfun við Háskólann á Akureyri og tók svo master í verkefnastjórnun við Háskólann í Reykjavík. „Þó að margir tengi ekki endilega iðjuþjálfun við mannauðsstjórnun þá held ég að þetta sé einn besti grunnur sem ég gat fengið fyrir mannauðsstjórnun. Í dag er ég að vinna með fólki, mæta þeim þar sem þau eru stödd og aðstoða þau við að blómstra í sínu umhverfi, og það er það sem iðjuþjálfunin kenndi mér. Min mannauðsstjórnun snýst mikið um það, að vinna með stjórnendum í að skilja hópinn sinn og að skilja af hverju fólk bregst við eins og það gerir. Það hefur nefnilega áhrif á svo margt sem við gerum, til dæmis af hverju þurfum við að tilkynna breytingar á ákveðinn hátt og með góðum fyrirvara, það er af því að við erum að vinna með fólki sem er að koma úr mismunandi áttum og með mismunandi bakgrunn," segir Milla.

Að því sögðu þá segjast þær bjartsýnar á árið 2025 og spenntar fyrir því að skapa áfram dýrmætari minningar fyrir fólk bæði á áfangastöðum fyrirtækisins sem og á vinnustaðnum.

Fjölbreytt nefndastörf hjá FKA

Það sem sam- einar en ekki það sem sundrar

FKA eru starfræktar þrjár deildir, sex nefndir, fimm landsbyggðardeildir og stjórn sem heldur úti mikilvægum hreyfiaflsverkefnum. Félagið telur rúmlega fjórtán hundruð félagskonur og tæplega eitt hundruð af þeim eru í stjórnun, nefndum, deildum og ráðum félagsins um land allt. Meginmarkmiðið er að stuðla að eflingu kvenna í atvinnulífinu, sýnileika þeirra og neta-gerð er kemur að tengslum innan og utan félags.

Konur eru allskonar og fjölmargar breytur sem koma þar að en á sama tíma og við erum ólíkar er raunveruleiki þarna úti sem sameinar konur og því beinum við athyglinni að því sem sameinar okkur en ekki að því sem sundrar. Að

öllu þessu samanlögðu eiga konur að finna sinn stað innan félagsins til dæmis í nefndum sem standa fyrir viðburðum og verkefnum sem falla undir sérgreind hlutverk þeirra og mæta þörfum félagskvenna.

Alþjóðanefnd, fræðslunefnd, golfnefnd, New Icelanders, nýsköpunarnefnd og viðskiptanefnd eru á blússandi siglingu á starfsárinu að vanda. Nýsköpunarnefnd að styðja við félagskonur í nýsköpunar- og frumkvöðlastarfsemi með aðkomu að AWE-frumkvöðlahraðli og þannig má lengi telja.

Þá hvetjum við þig til að skrá þig og koma um borð! Nánar á fka.is.



Árlegt Jólarölt viðskiptanefndar FKA, sem var haldið 28. nóvember 2024, var afskaplega vel sótt og einkar skemmtilegt. Sigríður Þóra Ásgeirsdóttir og Hanna Guðfinna Benediktsdóttir stjórnarkonur nefndarinnar eru hér sáttar eftir vel heppnaðan viðburð.



Dr. Ásta Dís Óladóttir, Helga Björg Steinþórsdóttir, Guðrún Gunnarsdóttir varaformaður FKA, Halla Tómasdóttir forseti Íslands og Guðbjörg Heiða Guðmundsdóttir á vel sóttum viðburði í Kauphöllinni í tilefni af alþjóðadegi kvenna 8. mars.

Með kúlu á hausnum eftir glerpakið

Við höfum fylgst með konum fá kúlu á hausnum við að reyna að komast í gegnum glerpakið í efsta stjórnunarlaga atvinnulífsins hér á landi og gagnrýnd fyrirbyggjandi þekking í málaflokknum segir að langt sé í land í jafnréttismálum. Góðu fréttirnar eru að víða er verið að stokka spilin upp á nýtt og áhugavert að sjá kvenleg gildi vera að trenda og meira að segja húmor líka.

Við megum nefnilega ekki gleyma að

hafa gaman og fagna því sem vel er gert. Félag kvenna í atvinnulífinu og Nasdaq Iceland/Kauphöll, UN Global Compact og UN Women hafa tekið þátt í sameiginlegum viðburði síðustu ár sem fer fram á heimsvísu meðal kauphalla þar sem kauphallarbjöllunni er hringt til að styðja við baráttu um jafnrétti kynjanna í tilefni af alþjóðadegi kvenna þann 8. mars.

Það komum við til með að gera, hringja inn jafnréttið og minna á mikilvægi jafnra tækifæra allra á Kvennaári 2025.



Tilnefningar fyrir næstu Viðurkenningarhátíð!

FKA Viðurkenningarhátíðin er haldin árlega við hátíðlega athöfn. Kallað er eftir tilnefningum frá almenningi og atvinnulífinu í árslok þar sem hægt er að tilnefna konur hvaðan sem er úr samfélaginu í einum flokki eða öllum flokkunum.

Dómnefnd fær tilnefningar og velur á endanum þær sem hljóta viðurkenningu. Formaður dómnefndar 2025 er stjórnarkona FKA; Guðlaug Hrönn Jóhannsdóttir, eigandi Synia og hugbúnaðarfyrtækisins GET Ráðgjöf, og með henni í dómnefnd í stafrófsröð: Ásgeir

Ingi Valtýsson, markaðsséni og einn stofnenda Popp Up / Edythe Mangindin, ljósmóðir og doktorsnemi, Fæðingarheimili Reykjavíkur / Hildur Petersen athafnakona sem sat í fyrstu stjórn FKA og er Þakkarviðurkenningarhafi FKA 2018 / Jón Björnsson, forstjóri Veritas og stjórnarmaður Boozt og Dropp / Kristján Kristjánsson, fjölmiðlamaður og ráðgjafi, stýrir meðal annars Sprengisandi á Bylgjunni, og Rósa Kristinsdóttir, sérfræðingur hjá VEX framtaksstöð, meðstofnandi Fortuna Invest.

Við þökkum þeim vel fyrir ánægjulegan og gefandi sprett!

VÉLAR OG DÆLUR

- ÁSPÉTTI
- BLÁSARAR
- BORHOLUDÆLUR
- SJÓ/VATNSDÆLUR
- RAFMÓTORAR

www.vogd.is



Unnur Elva Arnardóttir, sem var kjörin formaður FKA á aðalfundi sem haldinn var á Nauthóli, fær hér hamingju-óskir frá Andreu framkvæmdastjóra félagsins.

Formannskjör á næsta aðalfundi

Stjórn Félags kvenna í atvinnulífinu, FKA, er skipuð sjö konum og þremur til vara. Hver stjórnarkona skal kjörin til tveggja ára í senn og í varastjórn veljast konur til eins árs. Á hverjum aðalfundi er kosið um þrjú stjórnarsæti og þrjú í varastjórn og formannskjör fer fram annað hvert ár.

Á aðalfundi 22. maí nk. verður kosið um formann og félagskonur eru hvattar til að máta sig við hlutverkið sem er kröftugt, fjölbreytt og gefandi þar sem konum gefst kostur á að skrifa sig inn í söguna, hafa áhrif og þónokkurt dagskrárvald. Unnur Elva Arnardóttir var kjörin formaður FKA á aðalfundi 2023.



Hópur kvenna gekk á Stórhöfða á degi íslenskrar tungu.

Talið í æsi- spennandi kvennaár

Félag kvenna í atvinnulífinu, FKA, var stofnað 9. apríl 1999 og öllum þessum árum síðar skyldi maður ætla að ekki væri lengur þörf fyrir félag af þessu tagi. Jafnrétti á Íslandi og aðstæður hér eru með besta móti en langt frá því að tækifærin séu jöfn fyrir kynin öll – og eitt er víst að jafnréttið kom ekki af sjálfu sér. Mörg félög og kvennasamtök kvenna eiga stórafmæli á árinu 2025 og munum við minnst mikilvægra atburða sem tengjast kvennabaráttunni; hálf öld frá kvennaári Sam-einuðu þjóðanna, 55 ár frá því að Auður Auðuns varð ráðherra ríkisstjórnar Íslands fyrst kvenna og 50 ár frá fyrsta kvennafrídegnum sem var 24. október 1975. Við ætlum að taka utan um þessar sturluðu staðreyndir á kvennaári. Spennið beltin! Nánar á kvennaar.is.



Hólmfríður Rut úr FKA Austurlandi með Berenice og af FKA Suðurnesjum þær Guðný Birna og Sveindís.

FKA og allar lands- byggðirnar

Athafnakonur, stjórnendur og leiðtogar úr öllum greinum atvinnulífsins mynda þétt og öflugt tengslanet FKA um land allt. Landsbyggða-deildir FKA eru FKA Austurland, FKA Norðurland, FKA Suðurland, FKA Suðurnes og FKA Vesturland. Aukið samtal og samstaða er markmið deildanna, fyrir konur sem vilja taka þátt í að kortleggja tækifærin í landsbyggðunum, fólstra nærumhverfið, finna kraftinn og taka höndum saman. Fjölbreytt dagskrá sem samanstendur af fræðslu, skemmtun og tækifærum. Stjórn á hverju svæði greinir þarfir kvenna í sínum landshluta, setja mark sitt á starfið og er frábær vettvangur fyrir konur í atvinnulífinu um land allt – allar landsbyggðirnar.



Félag aflakvenna hjá Félagi kvenna í atvinnulífinu var stofnað síðasta sumar og farið var í veiðiferð í Ytri-Rangá.

Snertiflötur áhugamála eða starfa

FKA er höndlað með það sem sameinar konur og þar starfa deildir, ráð og verkefnadrifnar nefndir með sérstakt hlutverk en innan félagsins má einnig finna nokkra óformlega hópa þar sem konur tengjast á grundvelli sameiginlegra áhugamála (samanber gönguhóp) eða starfsvettvangs, góð viðbót svo fremi sem hún sé gegnsæ og fagnandi. „Mig langar að kynnast og tengjast konum í FKA í byggingariðnaði,“ sagði ein félagskona haustið 2021 og úr varð hópur FKA-kvenna í mannvirkjariðnaði sem hefur heldur betur látið til sín taka. Nýjasta viðbótin af óformlegum hópum, utan skipurits, er Félag Aflakvenna – FKA sem stofnað var síðasta sumar. Farið var í veiðiferð í Ytri-Rangá og tókst ferðin einstaklega vel, ákveðið var að bóka holl næsta sumar.

Jafnvægis- vog FKA

Bryndís Reynisdóttir
Verkefnastjóri Jafnvægisvogar FKA

Jafnvægisvogin er hreyfiaflsverkefni unnið í samstarfi með Creditinfo, Deloitte, félags- og vinnu-markaðsráðuneyti, Pipar\TBWA, RÚV, Samtökum fyrirtækja í sjávarútvegi og Sjóvá. Jafnvægisvogin veitir árlega viðurkenningar til þeirra þátttakenda sem hafa náð að jafna kynjahlutfall í framkvæmdastjórnnum. Árið 2024 var metfjöldi viðurkenningarhafa, alls 130 aðilar.

Hæg breyting á stöðu kvenna

Árið 2019 settu forsætisráðuneytið og Félag kvenna í atvinnulífi sér það markmið að árið 2027 verði hlutfallið á milli kynja 40/60 í framkvæmdastjórnnum fyrirtækja á Íslandi. Nú eru tæp tvö ár til stefnu og vænlegast væri að sjá skref í átt að settu markmiði. En hvernig er staðan? Samkvæmt spálikani sem dr. Ásta Dís Óladóttir, prófessor við Háskóla Íslands og formaður Jafnvægisvogarinnar, setti fram mun markmiðið ekki nást að óbreyttu nema verulegar breytingar eigi sér stað. Miðað við núverandi þróun mun markmiðið reyndar alls ekki nást fyrr en eftir tæp 30 ár. Þessi staða er óásættanleg, sérstaklega í landi sem oft er talið vera fyrirmynd jafnréttis. Þegar rýnt er í tölur úr mælaborði Jafnvægisvogarinnar, sem finna má á heimasíðu verkefnisins (fka.is/verkefni/jafnvægisvogin) má sjá að árið 2024 er aðeins 21% framkvæmdastjóra á Íslandi konur. Undanfarin þrjú ár hefur fjölgun kvenna í framkvæmdastjórnastöðum verið afar hæg – einungis rétt undir einu prósentustigi en árið 2021 var hlutfallið 20,1%.

Af 28 skráðum félögum á markaði eru fimm þeirra sem hafa enga konu í framkvæmdastjórn og karlkyns forstjorar stýra þeim öllum. Félögin fimm uppfylla þó lágmarksskilyrði kynjakvótalaganna, með konur sem 40% stjórnarmanna. Auk þess er eitt félag, af þessum 28, sem framfylgir ekki lögum um kynjakvóta á stjórnir félaga.

Þessi staða er langt frá settum markmiðum og vekur spurningar um hindranir í vegi kvenna í æstu stjórnunarstöðum.

Viðvarandi kynjahalli í æstu stjórnunarstöðum á Íslandi

Nýleg rannsókn Þóru H. Christian-sen, Ástu Dísar Óladóttur og Hrefnu Guðmundsdóttur um stjórnendaleytið og áhrif ráðgjafa í því ferli sýnir fram á að það er ekki bara stjórnarfolk sem ber ábyrgð þegar kemur að kynjahalla í íslensku atvinnulífi. Ráðgjafar gegna mikilvægu hlutverki í að móta ráðningarfarið með því að útbúa lista af kandidötum, byggja á tengslaneti og faglegu innsæi, en valferlið er oft óformlegt og æstu stöður sjaldan auglýstar. Svo virðist sem kynbundin viðmið geti haft áhrif á það hverjir komast á „listann“ yfir kandidata sem kynntir eru fyrir stjórn og byggist það á karllægum leiðtogaviðmiðum sem hafa neikvæð áhrif á framgang kvenna í æstu stjórnendastöðum. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að þó að ráðgjafar leitist við að auka kynjajafnvægi, komi konur oft síður til greina vegna hefðbundinna matsferla þar sem karllægir eiginleikar eru oft í forgangi. Á sama tíma gegna ráðgjafar lykilhlutverki í að mæta óskum viðskiptavina sinna um hentuga kandidata. Nýnæmi rannsóknarinnar felst í því að varpa ljósi á það hvernig ferli sem virðist hlutlaust getur stuðlað að kynjaójafnvægi og hvernig ráðgjafar í stjórnendaleyti geta, með



Ljósmynd/Silla Páls

Jafnvægisvog Félags kvenna í atvinnulífinu veitir árlega viðurkenningar til þeirra þátttakenda sem hafa náð að jafna kynjahlutfall í framkvæmdastjórnnum og árið 2024 var metfjöldi viðurkenningarhafa, alls 130 aðilar.

breyttum starfsháttum, haft áhrif á aukna fjölbreytni í ráðningum forstjóra. Rannsóknin leggur áherslu á mikilvægi kynjasjónarmiða í ráðningum til að stuðla að jafnrétti kynjanna á æstu stigum atvinnulífsins.

Hvernig jöfnum við kynjahlutföllin?

Jafnvægisvogin er mikilvægt samfélagslegt verkefni sem hvetur þátttakendur til þess að vinna að markmiði Jafnvægisvogarinnar um að jafna hlutfall kynja í efsta lagi stjórnunar. Árlega er framkvæmd könnun meðal þátttakenda um stöðu kynja innan fyrirtækisins. Þeir þátttakendur sem náð hafa markmiðum Jafnvægisvogarinnar fá sérstaka viðurkenningu frá Jafnvægisvoginni, sem veitt er á árlegri viðurkenningarathöfn verkefnisins.

Vinnustaðir sem setja jafnrétti í forgang eru eftirsóknarverðir fyrir framsækið fólk, því rannsóknir hafa sýnt að aukið jafnrétti eykur starfsánægju og laðar að fólk. Það er því eftir miklu að sækjast.

Látum eithvað gerast, jafnrétti er ákvörðun.

Mannleg nálgun í forystu



www.gudrunsnorra.com

Sólrún Kristjánsdóttir framkvæmdastýra Veitna mælir með að fyrirtæki setji sér þrjú inngildandi markmið á árinu. Hún segir að það muni gera samfélagið réttlátara og betra.



Morgunblaðið/Eggert

Veitur

Leiðandi þjónustufyrirtæki

Veitur komu best út af orku- og veitufyrirtækjum í síðustu könnun KÍÓ, Félags kvenna í orkumálum, hvað varðar ákvarðanatöku og ábyrgð kvenna. Sólrún Kristjánsdóttir framkvæmdastýra Veitna segir þó mikilvægt að sofna ekki á verðinum þegar kemur að jafnrétti.

Veitur eru framsækið þjónustufyrirtæki sem tryggir aðgengi að rafmagni, hita, hreinu vatni og fráveitu. Við þjónustum 70% landsmanna með eitthvað af þessum lífsgæðum og erum grunninnviðir í fyrirtækjum landsins," segir Sólrún Kristjánsdóttir framkvæmdastýra Veitna. „Við höfum sett frumkvæði, nýsköpun og samstarf í öndvegi og gert þjónustuna að kjarna fyrirtækisins. Í framtíðarsýn okkar er frumkvæði að sjálfbærum lausnum með árangur samfélagsins að leiðarljósi. Við berum ábyrgð á að veita dýrmætum lífsgæðum til fólks og næstu kynslóða, og að passa upp á náttúruauðlindirnar," segir Sólrún.

Í þriðja sæti í stærstu þjónustukeppni Evrópu í sínum flokki

Það er áhugavert að tala við Sólrúnu um stjórnun og mannauðsmál. „Að mínu mati er meginviðfangsefni stjórnenda fólks. Hvort heldur sem er viðskiptavinirnir eða starfsfólkið sem þú vilt ná árangri með. Þú þarft að leiða hópinn þinn með skýra sýn en ekki að hafa alla sérfræðipækkinguna," segir hún og bætir við að það hafi verið mjög dýrmæt lífsreynsla að vera mannauðsstjóri Orkuveitunnar í átján ár. „Ég vann náði með stjórnendum og starfsfólki Orkuveitunnar og fékk þannig tækifæri til að skoða hvernig fyrirtæki náði að hámarka árangur sinn í gegnum mannauðinn."

Sólrún hefur sérstakan áhuga á að skilja hvernig starfsfólk upplifir virði í vinnunni. „Við höfum ekki framkvæmt neitt af því sem við erum að gera í Veitum ef öll virðisdeöja mannauðsins væri ekki að virka. Þess vegna höfum við verið að setja athyglina á að besta keðjuna okkar og að besta ferlana, fyrir viðskiptavinina."

Breytingarstjórnun Sólrúnar hefur vakið athygli. „Við erum að ná mjög góðum árangri með að gera Veitur að þjónustufyrirtæki. Við leggjum okkur fram um að vera í góðu samtali við viðskiptavinina okkar sem eru íbúar landsins, fyrirtækin og sveitarfélögin. Allt sem við gerum í dag er hugsað út frá viðskiptavininum í stað þess að horfa á það sem hentar kerfunum okkar best. Þessi hugarfarsbreyting hefur skilað sér í því að Veitur lentu í þriðja sæti í stærstu þjónustukeppni Evrópu í sínum flokki og hlutu evrópsku þjónustuverðlaunin ECCCSA."

Hvað hefur breyst mest í fyrirtækinu við að gera það þjónustumiðað?

„Þá skiptir engu máli hvort sem dæmi kona hafi sótt um vinnuna eða ekki. Því ef við ætlum að ráða konu og hún sækir ekki um þá förum við bara út og finnum hana."

„Það sem hefur breyst hvað mest er að við erum að breyta því hvernig við vinnum og að horfa á teymin okkar. Viðskiptavinirnir eru fjölbreyttur hópur fólks og ef við eigum ekki þverskurð af þjóðinni innan Veitna þá erum við ekki að þjónusta eins vel og við getum. Auk þess sýna rannsóknir að fjölbreyttur hópur fólks skilar betri ákvörðunartökum. Því höfum við lagt mikla áherslu á inngilding og jafnrétti í fyrirtækinu," segir hún.

Flestir telja sig jafnréttissinnaða

Hvernig aðgerðir fylgja inngildingunni í fyrirtækjum?

„Við höfum verið með vitundarvakningu um viðhorf okkar og hugtök á borð við forréttindablindu. Við, eins og aðrir, töldum okkur vera mjög jafnréttissinnað enda veljum við flest mannréttindi, jafnréttindi og að mismuna fólki ekki."

Allir stjórnendur telja sig vera að reka frábæra vinnustaði þar sem öll eru velkomin. Hins vegar sýna rannsóknarniðurstöður að við erum flest með ákveðna forréttindablindu sem felst í því að við getum sett okkur í spor fólks eins og okkur en ekki gefa okkur svörin. Inngilding felst í því að búa til vinnustaði sem bjóða öll velkomin og það krefst mikillar vinnu. Það er vinna á bak við það að gera vinnustaði aðgengilega fyrir fatlaða. Það er vinna að setja upp allt efni í fyrirtækinu á fleiri tungumálum en móðurmálinu, það er vinna að setja sig inn í málefni kynsegin fólks og þar fram eftir götunum," segir Sólrún.

Áskoranir í jafnréttismálum eru enn mjög margar í orkuveitunum þó að Veitur séu að lyfta grettistaki í þeim málum sem öðrum. „Veitur komu best út af orku- og veitufyrirtækjum í síðustu könnun KÍÓ, Félags kvenna í orkumálum, hvað varðar ákvarðanatöku og ábyrgð kvenna og erum við stolt af þeim árangri. Það eru fleiri konur í stjórnunarstöðum hér en í öðrum orkuveitufyrirtækjum og við erum með jafnt kynjahlutfall í stjórninni þar sem formaðurinn er kona. En betur má ef duga skal og við vitum að árangur í jafnréttismálum er ekki eitthvað sem kemur af sjálfu sér. Við erum ennþá með meirihluta starfsfólks á mörgum stöðum karla. Við erum iðnaðarfyrirtæki með rafvirkja, pípara og vélfræðinga í mörgum stöðum, sem er hluti af skýringunni. Þess vegna erum við nú að spyrja okkur hvort við þurfum sömu menntun í öll störfin? Eða hvort við getum, með svo stóran hóp tæknimenntaðra, bætt við okkur listafólki eða öðrum sérfræðingum úr skapandi greinum. Við erum farin af stað en þó hvergi nærri komin á leiðarenda með þetta," segir hún.

Umhugað um komandi kynslóðir

Aðspurð hvaða styrkleika konur komi með inn í orku- og veitugeirann svarar Sólrún snögg upp á lagið að það sé öðruvísi upplifun að vera kona í samfélaginu en karlmaður. „Ég tel yfirhöfuð óhollt að hafa of einsleita hópa þegar stórar ákvarðanir eru teknar. Orku- og veitugeirinn er undirstaða svo margt í samfélaginu og ættum við að taka ákvarðanir með hagsmunum heildarinnar að leiðarljósi. Ekki síst þegar kemur að orkumálum. Auðlindirnar okkar eru ekki óþrjótandi og við viljum að börnin okkar og barnabörn hafi sama aðgang að þeim lífsgæðum sem við höfum," segir Sólrún og bætir við að hún sé eins ekki hrifin af því að hafa einsleitan hóp í umönnunargeiranum. „Þegar við erum að þjóna þjóðinni þá verður þjónustan að vera í höndum þverskurðar þjóðarinnar."

Hvaðan færð þú hugrekkið til að vera brautryðjandi á þínu sviði?

„Það var viss lærdómur fyrir mig þegar ég áttaði mig á að ég kæmist ekkert áfram í lífinu með því að sitja heima og hugsa. Ég er á því að við eigum ekki að óttast það að mistakast því í flestum tilvikum ganga hlutirnir upp og þegar þeir ganga ekki upp, þá er maður vanalega kominn af stað og manni gengur betur næst."

Ég hef til dæmis aldrei tekið að mér starf, sem ég hef verið fullviss um að geta alveg, og stundum hef ég hugsað með mér að nú væri ég komin í of stóra skó en svo hafa þeir bara oftast passað," segir Sólrún.

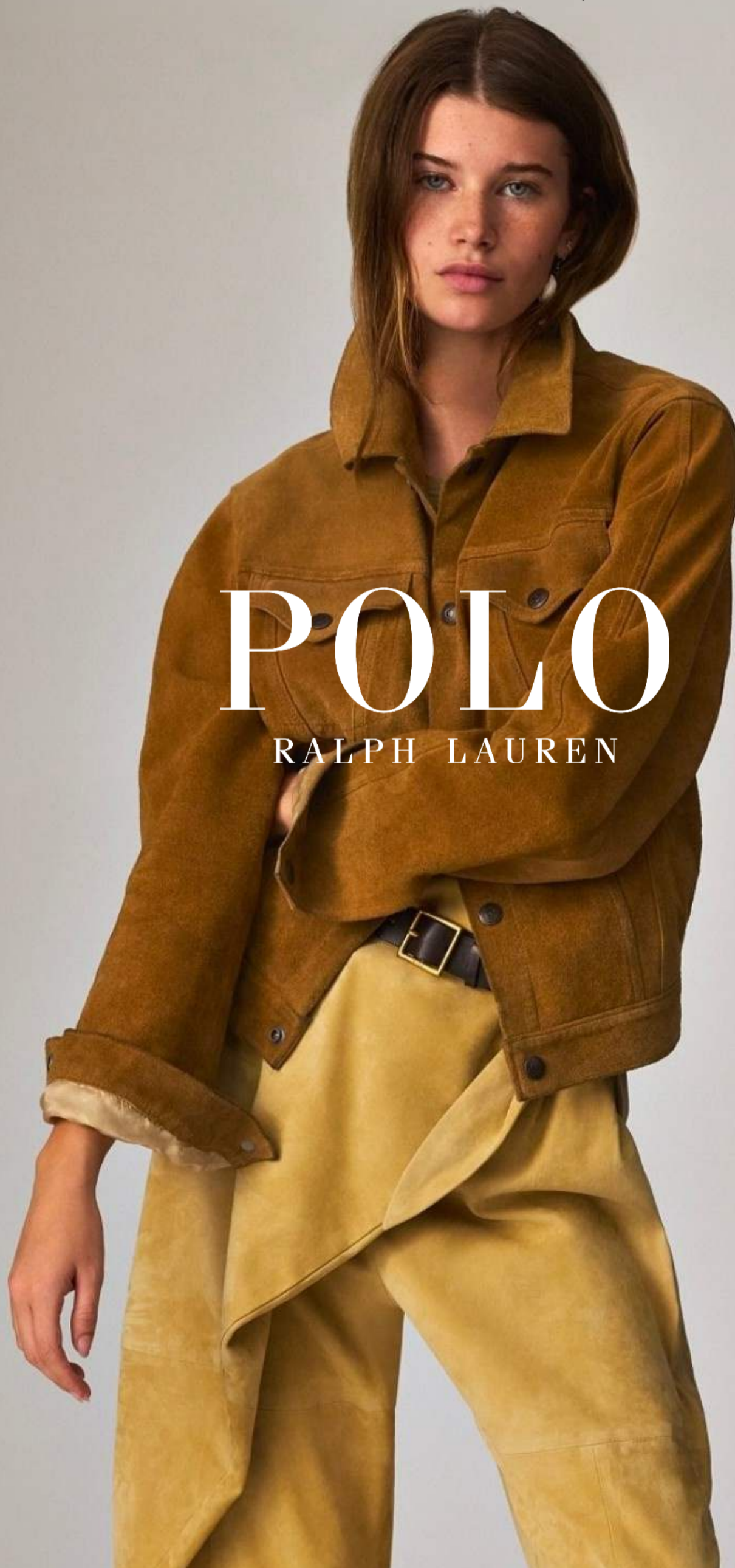
Mælir með þremur markmiðum

Sólrún segir mikilvægt að sofna ekki á verðinum þegar kemur að jafnréttismálum. „Ábyrgð fyrirtækja er mikil og hlutirnir gerast ekki af sjálfu sér. Við erum að sjá bakslag í jafnréttismálum hjá þjóðum eins og Bandaríkjunum þar sem verið er að taka mannréttindi af fólki. Við þurfum að líta á jafnrétti sem mannréttindi því það eru mannréttindi að hafa jafnan rétt. Við erum ekki að færa fólki gjöf með því að taka því eins og það er, heldur þurfum við að taka höndum saman og gera eitthvað markvisst í málunum. Við getum öll gert eitthvað og eigum ekki að bíða eftir því að samfélagið geri það fyrir okkur. Ef fyrirtækin í landinu myndu setja sér þrjú inngildandi markmið á árinu þá myndi það auka jafnréttið á hverju ári sem gæti haft mögnuð áhrif þegar til lengri tíma er litið," segir Sólrún.

Veitur ætla ekki að láta sitt eftir liggja. „Á þessu ári erum við að leggja áherslu á fjölbreytileika í gegnum ráðningar og biðjum við stjórnendur okkar að gera grein fyrir því ef ekki hefur verið notað tækifæri til að auka fjölbreytileika í teyminum. Þá skiptir engu máli hvort sem dæmi kona hafi sótt um vinnuna eða ekki. Því ef við ætlum að ráða konu og hún sækir ekki um þá förum við bara út og finnum hana. Við erum einnig markvisst að skoða hvaða þekkingu við eigum í fyrirtækinu í dag og hvaða þekkingu okkur vantar. Hættan er alltaf sú að taka bara upp gömlu starfslysingarnar þegar við ættum að vera að skrifa nýjar. Eins höfum við það að markmiði að auka fræðslu og menntun þar sem við fáum sérfræðinga úr öðrum fyrirtækjum, að dýpka skilning okkar á málefnum sem efla okkur í að taka betri ákvarðanir, með hag samfélagsins í huga," segir Sólrún.

Mathilda

KRINGLUNNI / SMÁRALIND



POLO
RALPH LAUREN

mathilda.is

Fastland

„Það verður að vera gaman í vinnunni“

Þegar fólk ímyndar sér bókhaldsfyrirtæki sér það kannski ekki beint fyrir sér stemninguna sem ríkir á Fastlandi þar sem Silja Dögg Ósvaldsdóttir er framkvæmdastjóri. Hún er á því að það verði að vera gaman í vinnunni.

Hverjum mánuði er eitthvað um að vera hjá okkur í Fastlandi, ýmist á vinnutíma þegar við fáum til okkar fyrirlesara um málefni sem nýtast okkur bæði í leik og starfi eða utan vinnutíma þegar við hittumst vikulega í badminton,“ segir Silja Dögg Ósvaldsdóttir framkvæmdastjóri Fastlands sem er með yfir 30 ára reynslu í rekstri fyrirtækja, bókhaldi, uppgjörum og skattamálum. Hún segir mikilvægt að tala um fjármál á mannamáli og að það sé gaman í vinnunni. „Á vinnustaðnum höfum við gott rými, sem við nýtum oft í hádeginu, til að spila borðtennis. Mannauðsstjórinn okkar er einnig jógakennari og markþjálfari og vinnur því markvisst með okkur á marga vegu. Við búum einstaklega vel þegar kemur að mat og næringu, en hjá okkur er matráður sem einnig er einkaþjálfari og sér til þess að við borðum mat við hæfi því sannarlega þarf skrifstofufólk ekki á þungum og miklum mat að halda í hádeginu. Hún vinnur með léttu rétti sem henta flestum og notar hreint hráefni. Það skiptir gríðarlega miklu máli að næring sé í lagi á vinnutíma því það hefur svo mikil áhrif á okkur persónulega, ef við erum ósátt þegar kemur að mat, eins og flestir vita. Við brjótum svo upp dagana með því að skella í bananabrauð í morgunmatinn eða baka vöflur í síðdegiskaffið og fleira í þeim dúrnum.“

Í jólanáttfötum og inniskóm í vinnunni

Hjá Fastlandi starfar þemastjóri sem tekur hlutverk sitt mjög alvarlega og skipuleggur sífellt eitthvað skemmtilegt fyrir starfsfólkið. „Í desember verður þemastjórinn okkar ofvirk og í síðasta mánuði vorum við með þemadaga alla daga mánaðarins og mikla stemningu. Jólanáttfatadagurinn stóð upp úr þegar allir voru hér á jólanáttfötum og inniskóm í vinnunni. Við tókum eins virkan þátt í öllu sem gerist hjá skandinavísku og bresku konungsfjölskyldunni og setjum upp hatta í vinnunni við ýmis tilefni. Hér var haldin erfidykkja með snittum og tilheyrandi þegar Elísabet drottning lést. Eins fögnum við þegar um stórvíður er að ræða,“ segir Silja Dögg.

Fastland er langt frá því að vera venjulegt bókhaldsfyrirtæki. „Við leggjum okkur fram um að svo sé ekki. Nokkrum sinnum á ári gerum við okkur glaðan dag í lok vinnudags og höldum lítið parti. Þá er borðtennismót, PubQuiz, karóki, ýmis spil og almenn gleði. Það þéttir hópinn og maður er sannarlega manns gaman. Allt fór síðan á flug þegar HM í handbolta hófst í janúar og hér hefur ríkt mikil stemning þar sem allir eru í búningum í vinnunni á leikdögum.“

Auk starfsfólksins á Fastlandi eru alltaf hundar á skrifstofunni. „Skrifstofuhundarnir eru þeir – einn husky, ein bedlington-skvísa og nýverið bættist í hópinn lítill skvísa sem er franskur bulldog. Það gerir ótrúlega mikið fyrir bæði starfsmenn og viðskiptavinum að hafa þessa ferfættu vini hjá okkur á daginn. Viðskiptavinir eru mjög hrifnir af móttökunum og eitthvert þeirra situr nánast alla fundi sem við tókum hér.“

Markmiðið að auka hlut karlmanna í fyrirtækinu

Silja Dögg mun halda upp á 16 ára afmæli Fastlands á kvennaárinu 2025 en hún er stofnandi og eigandi fyrirtækisins. „Árið 2024 var ár mikilla breytinga hjá okkur og endurskipulagningar á vinnuferlum og mannaúti. Mannauðurinn skiptir okkur miklu máli og leggjum við mikið upp úr því að hér sé léttur andi, viðburðir, endurmenntun, hópefli og fleira skemmtilegt. Flestir halda að starf í bókhaldi, uppgjörum, skattamálum og ráðgjöf sé þurr og leiðinlegt en það er alls ekki þannig. Líklega er ekkert annað fyrirtæki í okkar starfsemi með jafnmikið félagslíf og Fastland og ég fullyrði að enginn annar sé með skipaðan þemastjóra í starfseminni,“ segir hún.

Hvað getur þú sagt okkur um markmið fyrirtækisins á árinu? „Hjá okkur eru 20 starfsmenn og nánast eingöngu konur en við erum með tvo karlmenn í hópnum. Markmiðið er að auka þeirra hlut á árinu. Fyrstu tíu árin í starfseminni voru bara konur hér, og vorum við eins og einn stór saumaklúbbur. Það var nauðsynlegt að brjóta það upp og stækka flórana með ráðningu karlmanna en það var stórt skref fyrir þá að koma inn í kvannahóp á vinnustað og finna sig. Bæði fyrir þá og okkur konurnar var þetta mikil breyting og stórt skref til framfara.“

Silja Dögg segir allan gang á því hver taki ábyrgð á fjármálum fyrirtækja. „Við erum með alla fyrirtækjaflóru Íslands í þjónustu hjá okkur sem ýmist er stjórnad af konu eða karli. Þetta fer mikið eftir áhugasviði stjórnandans hvort hann vilji fylgjast með tölum í rekstri eða ekki. Fyrir mörg félög erum við starfandi fjármálastjórar í nánu samstarfi við stjórnendur félagsins. Við leggjum áherslu á að stjórnendur viti hvernig félagið er stöðugt og hvað mætti betur fara. Ráðgjöf verður sífellt stærri partur af þjónustunni,“ segir hún.

Flestir viðskiptavinum í alþjónustu hjá Fastlandi

Hvort sem þú ert karl eða kona þá þarftu að taka ábyrgð á eigin fjármálum bæði í rekstri og heimilishaldi að mati Silju Daggar. „Oft þróast það þannig í samböndum að annar aðilinn er sterkari þegar kemur að fjármálum og tekur þá að sér að sjá um þau á heimilinu. Þetta verður aðeins öðruvísi þegar um er að ræða fyrirtæki því ef sá sem er rekstraraðilinn er ekki sterkur í fjármálum þá þarf hann klárlega á þjónustu eins og okkar að halda,“ segir hún og bætir við að það einfaldi hlutina mikið að vera með framsækið bókhaldsfyrirtæki með sér í liði. „Flestir hjá okkur eru í alþjónustu en í því felst að við fær-



Starfsfólk Fastlands hefur farið á alls konar námskeið saman, meðal annars sjálfsvarnarnámskeið, þar sem þau fara út fyrir þægindarammann og kynast betur.



Líklega er ekkert annað fyrirtæki í okkar starfsemi með jafnmikið félagslíf og Fastland og ég fullyrði að enginn annar sé með skipaðan þemastjóra í starfseminni.

Það eru nánast alltaf hundar á skrifstofunni.



Silja Dögg Ósvaldsdóttir framkvæmdastjóri Fastlands.

um bókhald, reiknum laun, greiðum laun og launategnd gjöld, greiðum opinber gjöld, gefum út reikninga, vinnum ársreikning og framtal og skilum til skattyfirvalda. Við sjáum um öll samskipti við skattyfirvöld, lífeyrissjóði og stéttarfélög og einfaldar þetta því rekstraraðilum að einblína á það sem þeir gera best, sem er að selja sína þjónustu. Einnig höfum við nýverið farið í samstarf með Advise sem er netkerfi fyrir stjórnendur og veitir þeim góða yfirsýn án þess að vera með beinan aðgang að sjálfu bókhaldinu. Það kerfi vinnur upplýsingar beint

úr bókhaldi og setur fram bæði á töluformi og myndrænu formi sem hentar vel fyrir þá sem vilja fylgjast með án þess að vera að vinna á bókhaldskerfi.“

Fastland býður einnig upp á góða þjónustu í reikningsgerð. „Ef reikningar eru unnir hjá okkur þá verður til rauntímaskráning á tekjum í rekstrinum sem auðveldar okkur að vita hvernig reksturinn gengur. Minni líkur verða á að tekjur tapist ef reikningar glatast og margt fleira. Margir nýta sér í dag reikningaútgáfu á netinu eins og til dæmis hjá Konto, en þá er einfalt að veita okkur aðgang að því og tekjuskráning lesin inn á milli kerfa,“ segir Silja Dögg Ósvaldsdóttir framkvæmdastjóri Fastlands.



Sex öflugar konur eru teymisstjórar Daga: Edda Guðrún Gísladóttir, Drífa K. Guðmundsdóttir Blöndal, Guðbjörg Torfadóttir, Elín Bogga Prastardóttir og Erna Karen Sigurbjörnsdóttir. Á myndina vantar Huguínu Ásdís Þorvaldsdóttur, en hún er teymisstjóri Daga á Akureyri.

Dagar

„Krafturinn í konum er magnaður“

Hópur öflugra kvenstjórnenda fer fyrir 700 manna starfsliði hjá Dögum og lögð er áhersla á að umhverfið á vinnustaðnum sé fjölskylduvænt og að starfsfólk fái tækifæri til að vaxa í starfi. Traust og góð teymisvinna er lykilatriði í starfseminni að sögn Drífu K. Guðmundsdóttur Blöndal, teymisstjóra fyrirtækjalausna Daga.

Dagar eru leiðandi þjónustufyrirtæki í fasteignasjón, ræstingum og vinnustaðalausnum. Skýrir verkferlar okkar tryggja framúrskarandi þjónustu og erum við sex öflugar konur sem erum teymisstjórar fyrirtækisins. Við störfum með 19 þjónustustjórum, þar sem konur eru einnig í miklum meirihluta og saman förum við fyrir 700 einstaklingum af 40 þjóðernum,” segir Drífa K. Guðmundsdóttir Blöndal, teymisstjóri fyrirtækjalausna Daga.

„Við Erna Karen Sigurbjörnsdóttir teymisstjóri ferðaþjónustulausna, Elín Bogga Prastardóttir teymisstjóri útboðslausna, Huguínu Ásdís Þorvaldsdóttir teymisstjóri Norðurlands, Edda Guðrún Gísladóttir teymisstjóri heilbrigðislausna og Guðbjörg Torfadóttir teymisstjóri fasteignasjónar hittumst reglulega á fundum og nýtum okkur styrkleika og hugmyndir hver annarrar. Það endurspeglar menninguna hjá Dögum þar sem svo margt byggist á trausti og teymisvinnu,” segir Drífa.

Mikilvægt að vinnustaðurinn sé fjölskylduvænn

Dagar hlutu viðurkenningu jafnvægisvogar FKA í fyrra auk þess að vera í hópi framúrskarandi fyrirtækja Creditinfo og fyrirmyndarfyrirtækja í rekstri samkvæmt Keldunni og Viðskiptablaðinu. Þá eru Dagar með Svansvottaða starfsemi og jafnlaunavottun. „Við leggjum áherslu á að gera hlutina vel og þessar viðurkenningar eru auðvitað hvatning til að gera enn betur,” segir Drífa.

Árið 2024 var ár breytinga og framfara hjá fyrirtækinu þar sem mannauðsmál voru í lykilhlutverki. Stjórnendapjálfun var eflid til að bæta leiðtogaþæfni og stuðla að betri ákvörðunartöku. Þá voru ýmis umbótaverkefni sett af stað sem hafa gefið góða raun. „Breytingarnar fela meðal annars í sér að við leggjum meiri áherslu á teymisvinnu en áður. Við teymisstjórnarnir höldum utan um okkar hópa og höfum aukið samvinnu okkar til muna. Rauði þráðurinn er að vinnustaðurinn sé fjölskylduvænn og að það sé góður sveigjanleiki þegar óvæntar aðstæður koma upp hjá starfsfólkinu okkar. Þetta skiptir miklu máli því bakgrunnur og aðstæður fólks geta verið margvíslegar,” segir Drífa.



Drífa K. Guðmundsdóttir Blöndal, teymisstjóri fyrirtækjalausna Daga.



Við lyftum hver annarri upp og sigur einnar okkar er sigur okkar allra.

Hún nefnir sem dæmi að lögð sé áhersla á að finna vinnutíma sem henti hverjum og einum. „Við reynum eftir fremsta megni að vera sveigjanleg með vinnutímann og tökum tillit til samgöngumáta og annarra þátta sem kunna að skipta máli. Við finnum að starfsfólkið kann virkilega vel að meta þetta og traustið sem því er sýnt með því að hafa sitt að segja um vinnutímann,” segir hún og bætir við að starfsánægja sé mæld reglulega.

„Starfsfólkið okkar leggur sig fram um að veita framúrskarandi þjónustu alla daga og við teymisstjórnarnir leggjum mikið upp úr því að fólk sé ánægt í vinnunni. Við notum mánaðarlegar mælingar frá Moodup til að fylgjast með starfsánægjunni auk þess að leggjum okkur fram við að vera í góðu samtali við starfsfólkið.“

Margvíslegir hæfileikar í fjölbreyttum starfsmannahópi

Dagar eru í mörgum tilvikum fyrsta stopp fólks á vinnu-markaði þegar það festir rætur á Íslandi. Fjölbreytileiki innan

starfsmannahópsins er mikill og þá skiptir máli að geta sett sig í spor annarra og að koma auga á margvíslega hæfileika sem leynast í starfsmannahópnum að sögn Drífu. Hún segir fyrirtækið líta á það sem samfélagslega skyldu sína að taka vel á móti þeim sem flytja til landsins og sameinast fjölskyldum sínum. Fyrirtækið vilji leggja sitt af mörkum og sérstök áhersla sé lögð á að gefa fólki tækifæri til að þróast í starfi. „Við erum mjög meðvituð um styrkleika fólks enda mörg störf í boði hér og horfum við frekar inn á við þegar við ráðum í yfirmannsstöður heldur en að leita út fyrir fyrirtækið. Við viljum vera jákvætt fyrsta stopp og hvetja fólk áfram.“

Drífa nefnir að það sé sérstaklega aðdáunarvert að horfa til kvennanna í fyrirtækinu sem margar hverjar hafa flutt einar til landsins með börnin sín. „Sumar þeirra tala í upphafi hvorki íslensku né ensku en vinna ötullega í því að koma sér inn í íslenskt samfélag og starfa nú margar hverjar í stjórnunarstöðum hjá Dögum.“

Góð samskipti grunnurinn að heilbrigðri fyrirtækjamenningu

Góð stjórnun byggist á góðum samskiptum að mati Drífu en þar sem starfsmannahópurinn kemur frá 40 mismunandi löndum hafa Dagar lagt áherslu á að innleiða lausnir í þeim málum. Þar má nefna sérstakt Daga-app þar sem finna má hagnýtar upplýsingar, fréttir, fræðslu og þjálfun auk afþreyingar sem Drífa segir nýttast mjög vel.

„Það eru hagnýtar upplýsingar í Daga-appinu okkar og má þar nefna sérstaka kynningu sem nefnist Velkomin til Íslands. Það eru praktískar upplýsingar um hvernig er að flytja til landsins, upplýsingar um heilbrigðismál, leikskóla og skóla svo eitthvað sé nefnt. Í forritinu eru alls konar flottir námspakkar og mikið af upplýsingum í boði.“

Þá voru Dagar fyrsta fyrirtækið á Íslandi til að gera samstarfssamning um notkun á Bara tala- smáforritinu til að efla íslenskunám. „Bara tala er frábært app sem er einfalt í notkun. Við erum stolt af því að geta boðið starfsfólki upp á þennan góða valkost þar sem það getur lært íslensku á sínum hraða.“

Samvinna besta leiðin til árangurs

Hátt í 90% starfsmanna Daga eru konur og Drífa segist afar stolt af því. „Ég hugsa oft hvað við erum heppin að sjá kvenfyrirmyndir svona víða í íslensku samfélagi. Hjá okkur sjáum við svo þennan mikla styrk í konum sem flytja frá útlöndum til að byggja upp gott líf fyrir sig og börnin sín, þær láta sitt svo sannarlega ekki eftir liggja. Krafturinn í þessum konum er magnaður.“

Drífa segir samvinnu teymisstjórnanna ganga vonum fram- ar. „Teymisvinnan okkar á milli er eins og vel smurð vél. Það má ekki gleymast að störfín sem starfsfólk Daga sinnir eru gríðarlega mikilvæg, þetta eru grunnstöðir samfélagsins sem þurfa að vera í lagi. Við teymisstjórnarnir leggjum mikla áherslu á að vera til staðar hver fyrir aðra og finna lausnir og tækifæri í sameiningu. Þannig náum við árangri. Við tölum aldrei um að eitthvað sé ekki hægt heldur einblínum við á tækifærin og möguleikana. Við lyftum hver annarri upp og sigur einnar okkar er sigur okkar allra.“

Birta Media

Töframáttur samfélagsmiðla er mikill

Elin Arnar, einn stofnenda Birtu Media, segir mjög hagkvæmt að útvista kynningarmálum til þeirra.

Heimur vefmiðla kenndi mér ýmislegt um töframátt samfélagsmiðla, leitarvélabestun og algörþma. Í dag er ég því búin að endurmennta mig sem stafrænn markaðssérfræðingur og nýti fyrri reynslu við framleiðslu á gripandi efni fyrir samfélagsmiðla og veraldarvefinn ásamt meðeigendum mínum, Auði Elisabetu Jóhannsdóttur og Ingu Margrétu Jónsdóttur, í Birtu Media," segir Elin Arnar, rit- og framleiðslustjóri Birtu Media. Elin starfaði um árabíl við margvísleg verkefni í kvikmyndagerð áður en hún sneri sér að fjölmiðlun þar sem hún ritstýrði bæði prent- og vefmiðlum. Birta Media er fyrirtæki sem býður litlum og meðalstórum fyrirtækjum upp á áskrift að markaðsdeild. „Við erum í raun framlenging af þeim fyrirtækjum sem eru í áskrift hjá okkur og við vinnum mjög náið með viðskiptavinum okkar. Sum vilja mikil samskipti en öðrum hentar vel að við sjáum bara um ákveðna hluti þannig að þau þurfi ekkert að spá meira í það. Teymið samanstendur svo af sérfræðingum á mismunandi sviðum sem áskrifendur okkar hafa aðgang að eftir þörfum. Áskriftargjaldið er föst upphæð sem ákveðin er fyrir fram eftir umfangi.“

Náðu að tvöfalda veltuna á milli ára

Elin er einn af stofnendum fyrirtækisins. „Við stofnuðum Birtu Media 1. febrúar 2022 þannig að við eigum þriggja ára afmæli um þessar mundir. Kveikjan að Birtu Media kom þannig til að við Auður Elisabet og Inga Margrét vorum allar að vinna við RIFF-kvikmyndahátíð og fundum að við vorum gott teymi og ákváðum því að starfa saman áfram. Hugmyndin að baki viðskiptamódelinu kom svo til af því að við fundum að á markaðnum væri mikil þörf fyrir hjálp í stafrænni markaðssetningu og að líta vel út á veraldarvefnum.“

Elin er ánægð með rekstrarárið í fyrra. „Við náðum að skerpa á stefnu fyrirtækisins og tvöfalda veltuna frá árinu á undan," segir hún.

Aðspurð um viðskiptavinahópinn segir Elin hann mjög fjölbreyttan. „Konur, karlar og fyrirtæki skipuð fólki af öllum kynjum leita til okkar því það er mikið að gera hjá þeim og við bjóðum hagstæða áskriftarpakka.“

Stafræn markaðssetning hefur opnað dyrnar fyrir mörgum sem hefðu kannski ekki haft mikið bolmagn til að auglýsa á



Auður Elisabet, Elin Arnar og Inga Margrét, eigendur Birtu Media.

Morgunblaðið/Karitas

”

Það getur verið margslungið að ætla sér að gera allt sjálfur því til þess þarf maður að kunna til verka á sviði ljósmyndunar, grafískrar hönnunar, textagerðar, kvikmyndagerðar og fleira.

hefðbundinn hátt hér áður fyrr. „En jafnframt getur hún verið flókin og þróast hratt. Það er því mikilvægt að vera á tánum, með opinn huga, og fylgjast vel með þróun mála. Það getur verið margslungið að ætla sér að gera allt sjálfur því til þess þarf maður að kunna til verka á sviði ljósmyndunar, grafískrar hönnunar, textagerðar, kvikmyndagerðar og stafrænnar markaðssetningar á Meta, Google og öllum hinum forritunum sem sjá til þess að allt sé upp á tíu. Það voru því engar ýkjur þegar einhver spáði því hér á síðustu öld að margmiðlun væri framtíðin.“

Þegar staða kvenna er rædd í samfélaginu, og þau 50 ár sem liðin eru frá því fyrsti Kvænnafrídagurinn var haldinn með pomp og prakt, segist Elin finna fyrir miklu þakklæti. „Ég er fyrst og fremst þakklát fyrir allar þær kjarnakonur sem ruddu veginn fyrir okkur hinar.“

Orkusalan

„Jafnrétti á vinnustað er lykill að betri framtíð“

Sólrún Jóna Böðvarsdóttir, framkvæmdastjóri fjármála- og rekstrarsviðs Orkusölunnar, mælir með að konur stigi inn í orkugeirann í auknum mæli.

Það er mikil þróun að eiga sér stað í orkumálum og það finnst mér virkilega spennandi, umhverfið er kvíkt og ört, sem krefst hraðrar ákvarðanatöku en um leið sveigjanleika," segir Sólrún Jóna Böðvarsdóttir, framkvæmdastjóri fjármála- og rekstrarsviðs Orkusölunnar.

„Sem stjórnandi hef ég fundið fyrir því hvernig stefna í jafnréttismálum getur mótað bæði vinnustaðinn og einstaklingana sem þar starfa. Fyrirtæki sem leggja áherslu á að tryggja jafnrétti veita starfsfólki sínu aukna trú á eigin getu, traust til að taka mikilvægar ákvarðanir og rými til að vaxa í starfi. Þetta byggist þó ekki einungis á orðum heldur aðgerðum sem stuðla að því að allir fái jöfn tækifæri, óháð kyni," segir Sólrún Jóna.

Hafa tvisvar fengið viðurkenningu Jafnréttisvogar FKA

Orkusalan hefur einmitt lagt mikla áherslu á að skapa slíkt umhverfi og það er eitt af því sem fólki finnst heillandi og um leið spennandi þegar það hefur störf í fyrirtækinu. „Fyrirtækið leggur mikið upp úr því að allir fái jöfn tækifæri og litur á fjölbreyttan og ólíkan bakgrunn starfsfólks sem styrkleika. Mikil áhersla hefur verið lögð á að byggja upp vinnustað þar sem jafnrétti er í fyrirrúmi. Þetta hefur meðal annars skilað sér í viðurkenningu Jafnréttisvogar FKA undanfarin tvö ár sem má segja að sé staðfesting á að við séum á réttri leið," segir hún.

Kynjahlutfall innan Orkusölunnar er nánast jafnt, bæði heilt yfir, í framkvæmdastjórn og í stjórn fyrirtækisins. „Slík útkoma er ekki tilviljun heldur afkrastur markvissrar stefnu og meðvit- aðra ákvarðana," segir Sólrún Jóna.

Hvernig gekk árið í fyrra?

„Síðasta ár var frábært ár þrátt fyrir krefjandi aðstæður. Við settum fram nýjar lausnir sem markaðurinn tók vel í og við ætlum að halda áfram að setja kraft í þær með enn frekari þróun og nýsköpun. Orkuleiðir Orkusölunnar eru fjórar sérsníðnar áskriftarleiðir sem miða að því að mæta fjölbreyttum þörfum viðskiptavina þegar kemur að rafmagnsnotkun. Hver leið hefur sín sérkenni og kostnað þannig að notendur geta valið þá leið sem hentar þeirra lífsstíl og rafmagnsþörf best.

Eins fékk Orkusalan ný rannsóknarleyfi á síðasta ári og erum



Jafnrétti er ákvörðun og aðgerðir, en ekki bara orð, segir Sólrún Jóna, framkvæmdastjóri fjármála- og rekstrarsviðs.

Morgunblaðið/Eggert

”

Við ætlum að setja kraft í framtíðina, kraft í sjálfbærnina, kraft í jafnréttismál og koma Íslandi í stuð

við að klára umhverfismat fyrir nýjar virkjanir, bæði fyrir vind og vatn. Það eru því mjög spennandi tímar fram undan.“

Mikilvægt að taka ákvörðun um jafnrétti á vinnustaðnum

Kvænnafrídagurinn minnir okkur á mikilvægi jafnréttisbaráttu kvenna, „og þann árangur sem náðst hefur á undanförunum áratugum. Það er þó ljóst að við höfum enn verk að vinna. Jafnrétti kynja á vinnustað er ekki bara sjálfsögð krafa, heldur einnig nauðsynlegt skref í átt að sterkari og betri vinnustaðameningu sem skilar sér í auknum árangri fyrirtækja og betra samfélagi fyrir alla," segir hún.

Sólrún Jóna þreytist seint á því að segja að jafnrétti sé ákvörðun, mjög mikilvæg ákvörðun. Hún er á því að árangurinn liggir í ákvörðunum okkar. „Að skapa vinnuumhverfi þar sem konur og karlar njóta jafna tækifæra og geta blómstrað á jafnréttisgrundvelli.“

Konur í orkumálum (KÍO) er félag sem var stofnað til að auka sýnileika og þátttöku kvenna í orkugeiranum sem hefur lengi verið karllægur vettvangur. „Markmið félagsins er einmitt að efla hlut kvenna innan greinarinnar og stuðla að aukinni fjölbreytni. Meðal annars hvetjum við okkar starfsfólk til að taka virkan þátt í þeim og er gaman að segja frá því að þar er kona frá okkur í stjórn," segir Sólrún Jóna.

Ætla að koma Íslandi í stuð á nýju ári

Eruð þið með markmið á nýju ári?

„Já! Við leggjum ríka áherslu á að tryggja viðskiptavinum Orkusölunnar samkeppnishæft verð og framúrskarandi þjónustu. Þá stefnum við á tvöföldun á orkuframleiðslu á næstu fimm árum. Þar að auki tökum við virkan þátt í orkuskiptum með framleiðslu á sjálfbærri orku og ábyrgri afstöðu gagnvart náttúru og samfélagi. Við ætlum okkur að vera leiðandi afl á virkum orkumarkaði, sem byggir undir þróun atvinnulífs og aukinna lífsgæða. Við ætlum að setja kraft í framtíðina, kraft í sjálfbærnina, kraft í jafnréttismál og koma Íslandi í stuð," segir Sólrún Jóna Böðvarsdóttir, framkvæmdastjóri fjármála- og rekstrarsviðs Orkusölunnar.

Kompaníferðir

„Á skemmtilegasta vinnustað landsins“

Sara Jóhannesdóttir framkvæmdastjóri Kompaníferða mælir eindregið með að fyrirtæki fari í árshátíðarferð. Hún segir ferðalög góða leið til að auka ánægju starfsfólks.

Ég hef alltaf verið frekar feimin og hef aldrei verið mikið fyrir athygli eða ábyrgð," segir Sara Jóhannesdóttir framkvæmdastjóri Kompaníferða. „Frá því ég kom fyrst til Kompaníferða þá var það aldrei á planinu minnu að vinna mig eitthvað upp í fyrirtækinu, mér fannst bara fint að fá verkefni, leysa þau og vera laus allrar ábyrgðar ef svo má segja. Mér fannst það nóg og ég var sátt," segir hún. „Svo var það árið 2019 sem það kviknaði eitthvað inn í mér, ég fann að ég hefði upp á eitthvað meira að bjóða og mig langaði að taka meiri ábyrgð og láta til mín taka. Ég tala við yfirmann minn og sagði honum hvernig mér leið og hægt og rólega þessi ár hef ég verið að stækka og styrkjast í þá manneskju sem ég er í dag," segir Sara og bætir við að hún sé stolt af sér að hafa stigið út fyrir þægindarammann og ákveðið að vilja meira og hafa trú á sér.

Ferðalög þetta hópinn

Kompaníferðir eru áhugavert viðburðarferðafyrirtæki. „Við erum svo miklu meira en einhver sem aðstoðar fyrirtæki og hópa við að bóka flug og hótél. Við viljum veita viðskiptavinum okkar framúrskarandi þjónustu og gerum það nokkuð vel, þó að ég segi sjálf frá. Við sérsníðum hverja einustu ferð handa fyrirtækjum, sjáum um skipulag á árshátíðum, sama hvort það er í sal, á hóteli eða á flottum viðburðastað. Við fáum veislustjóra og skemmtiatriði og setjum saman viðburð sem hentar hverju og einu fyrirtæki. Eins liggur metnaður okkar í að bjóða hópum upp á ýmsa afþreyingu á staðnum og reynum að fá fólk til þess að nýta tímann vel og sjá ferðina líka sem hópefli.“

Fyrirtækjaferðir þykja einmitt frábærar fyrir hópa til að kynnst utan vinnu. „Tengslin verða dýpri og andinn lyftist upp við að eyða heilli helgi saman og upplifa eitthvað fleira en vinnutal. Stundum er farið í matar- og vinsmakk í einhverri æðislegri borg þar sem makar fá að kynnst vinnufélögunum en það



Sara Jóhannesdóttir framkvæmdastjóri Kompaníferða.

getur oft verið erfitt þegar það er bara eitt árshátíðarkvöld á ári þar sem mökum er boðið með.“

Sara segir upplifun starfsfólks Kompaníferða vera eins og annarra. „Já, þetta þekkjum við af eigin raun og því reynum við að vera dugleg að fara til útlanda saman, bæði til að kynna okkur staðina betur og til þess að þetta hópinn. Fyrir mér eru þetta dýrmætar minningar með minni æðislega samstarfsfólki.“

Spurð um starfsfólk Kompaníferða segir Sara: „Við erum

”

Pað er erfitt að finna samheldnari og betri hóp en vinnur hjá Kompaníferðum.

tiu talsins á skrifstofunni eins og er, sex konur og fjórir karlar. Dagarnir mínir eru aldrei eins þar sem fyrirtækið er ennþá ekki stærra en þetta. Ég er allt í öllu, sem mér finnst frábært. Ég fæ að tala við alla og vinna eitthvað með öllum. Verkefni eru fjölbreytt, ég er mikið í samskiptum við fyrirtæki, starfsmannafélög og ýmsa hópa um mögulega ferð, sérsníð ferðir og set upp ferðapakka sem henta hverju og einu fyrirtæki í samstarfi við Arnar Fylkisson sölumann. Þess á milli er ég í almennu utanumhaldi um starfsfólkið mitt, sem og að aðstoða þau við ýmis verkefni hér og þar þegar þau þurfa mína hjálp, samtöl við markaðsdeild og bókhald svo eitthvað sé nefnt.“

Mælir með ferðalagi til Egyptalands

Eru það konur sem skipuleggja ferðalög fyrirtækja?

„Já, ég myndi segja að það væri algengara en hitt að það sé kvenmaður sem sér um skipulag svona ferða hjá fyrirtækjum en alls ekki algilt. Ég gæti alveg trúað því að hjá sumum fyrirtækjum lendi þetta á herðum kvenna því enginn nennir að taka þessa aukaábyrgð, en svo held ég að okkur konum þyki þetta oft líka skemmtilegt.“

Samskipti við starfsfólk Kompaníferða eru létt og skemmtileg. „Við erum opin og hreinskilin og okkur finnst gaman að tala við fólk, sem er það sem þetta starf snýst voða mikið um. Við eigum samskipti við alls konar fólk, bæði hérlendis og erlendis. Í raun held ég að ég geti sagt að ég vinni á skemmtilegasta vinnustað á landinu; það er erfitt að finna samheldnari og betri hóp en vinnur hjá Kompaníferðum og ég vona að það skini í gegn þegar fólk og fyrirtæki hafa samband við okkur og eru að plana árshátíðarferð erlendis fyrir fyrirtækið.“

Egyptaland er ofarlega á listanum yfir lönd sem Sara ætlar að heimsækja næst. „Við hjá Kompaníferðum kynntum nýjan stað til sögunnar í beinu flugi frá Íslandi um síðustu júl, þar sem var farið til Hurghada í Egyptalandi við Rauðahafið í fyrsta skiptið. Við erum með eina ferð um páskana nuna og stefnum svo að því að fara aftur næstu júl og þá er ég klárlega að fara að taka fjölskylduna mína með," segir Sara Jóhannesdóttir framkvæmdastjóri Kompaníferða.

Ótal spennandi áfangastaðir í boði

Er ferðahugur í fyrirtækinu?

Leyfðu Kompaníferðum að sjá um næstu árshátíðarferð.

Fáðu sérsníðið tilboð fyrir þinn hóp

Fagmennska í fyrirrúmi

2012 Stofnár	30+ Áfangastaðir
50-75 Hópar á hverju ári	5100+ Gestir árið 2024

Hafðu samband

- ✉ info@kompaniferdir.is
- ☎ 433-4000
- 🌐 kompaniferdir.is
- 📍 Skútuvegur 1B, 104 Reykjavík

Kompaníferðir



Samfögnuður Nova-teymisins vegna Ánægjuvogarinnar sem veitt var nýverið.

Nova

„Gleðin er smitandi“

Margrét Tryggvadóttir forstjóri Nova segir menninguna undirstöðu þess að fyrirtækið varð nýlega efst í Íslensku ánægjuvuginni í sextánda skiptið í röð og hækkaði á milli ára, sem hlýtur að teljast eftirtektarverður árangur.

Nova er mögulega hressasta fyrirtæki landsins. Við þekkjum flest skemmtistaðinn, diskóklúna og dansgólfið sem einkenna fyrirtækið. Innri menning hefur frá fyrstu tíð verið undirstöðuatriði í rekstri Nova og starfsánægja mælist stöðugt mjög há hjá fyrirtækinu,“ segir Margrét Tryggvadóttir, skemmtana- og forstjóri Nova. „Nova-menningin er undirstaðan að árangrinum okkar en fyrirtækið varð nýverið efst í Íslensku ánægjuvuginni í sextánda skiptið í röð og hækkaði milli ára, sem hlýtur að teljast eftirtektarverður árangur.“

Það þekjja fá Nova jafn vel og Margrét enda hefur hún starfað þar frá stofnun og stýrt „skemmtistaðnum“ frá árinu 2018. Hún segir að gleðin sé einfaldlega lykillinn að árangrinum. „Það skiptir öllu máli að halda gleðinni en það er ekki eitthvað sem þú þvingar fram eða setur sem skilyrði. Gleðin verður til þegar við vinnum markvisst að henni, treystum hvert öðru og upplifum okkur öll á sama dansgólfinu.“

Besta liðið er eitt mikilvægasta markmiðið

Margrét segir að auðvitað veki það stolt að vera efst í ánægjuvuginni ár eftir ár en að það sé einfaldlega viðurkenning á því sem er kjarninn í vörumerki Nova. „Það er ekkert sjálfgefið við það að vera efst í ánægjuvuginni sextánda árið í röð og ég er meðvituð um það alla daga. Ég held samt að sá árangur sé fyrst og fremst viðurkenning á því hversu vel okkur hefur tekist að skapa magnaða líðsheild. Keppnisskapið, þjónustulundin og þetta árangursmiðaða hugarfar er allt afsprengi þess að starfsfólkinu líður vel hjá Nova og við erum frábærlega samstilltur hópur.“

Gleði er aðlaðandi og smitandi að mati Margrétar. „Þegar starfsfólkinu líður vel þá vill það gera vel. Fólki finnst gaman að eiga í viðskiptum við fólk sem er glatt, leggur sig virkilega fram og hleypir lífi í daginn þeirra. Þá verða viðskiptavinirnir ánægðir. Auðvitað er margt fleira mikilvægt sem kemur til, góður rekstur, virðið, vöruframboðið og hversu framarlega við erum í tækniinni. En ég held að þú vinnir enga sigra ef þjónustan er ekki góð og gleðin hvergi sjáanleg.“

Eitt af stærstu markmiðunum hjá Nova hefur alltaf verið að byggja upp besta liðið. „Við erum ekkert að grínast með það. Við vinnum stöðugt að þessu alla daga og dansararnir okkar eru þar lykilartriði. Þetta er fólk sem tekur á móti viðskiptavinum okkar, heldur kerfunum gangandi, að reksturinn sé í lagi og svo framvegis. Við leggjum mikinn metnað í það að skapa



Margrét Tryggvadóttir forstjóri Nova tók við viðurkenningu á Ánægjuvuginni nýverið. Hún segir gleðina í fyrirtækinu vera viðskiptaplanið og að öll fái að vaxa og dafna í vinnunni.

”

Hefðbundna jafnréttið er stór partur af þessu en kyn á einfaldlega ekki að skipta neinu máli þegar við erum í vinnunni.

gleðina hjá fólkinu okkar og viðhalda henni. Þetta skiptir okkur alls ekki minna máli en til dæmis fjárhagslegar áætlanir.

Tónn og vörumerki Nova snýst auðvitað um gleði og góðan skammt af hómur, alls staðar og alla daga. Það skiptir þess vegna höfuðmáli að við séum með þá hluti algjörlega á lás. Ég held samt að þetta séu aðferðir sem eiga alls staðar við. Ef það er eitthvað sem við getum kennt öðrum fyrirtækjum þá er það þarna, vegna þess að þetta á við um öll viðskipti. Ef við erum ekki glöð og ef við erum ekki stolt þá vantar eitthvað. Stór hluti af því er að passa að öll í Nova-liðinu njóti sömu virðingar og að kúltúrinn í fyrirtækinu sé góður og heilbrigður.“

Jafnréttið undirstöðuatriði en hluti af miklu stærri sögu

Nova hefur hlotið fjölda viðurkenninga fyrir innri menningu og jafnréttismál; jafnlaunavottun, Jafnvægisvog FKA, verið á lista VR yfir fyrirmyndarfyrirtæki um árabíl og á lista yfir fyrirtæki ársins í flokki stórra fyrirtækja fjórum sinnum að sögn Margrétar. Jafnréttismálin skipti verulegu máli í því samhengi en þau eru jafnframt hluti af stærri sögu. „Við búum svo vel að eiga

frábærar kvenfyrirmyndir hjá Nova og reyndar frábærar fyrirmyndir af öllum kynjum. Þrjú af fimm í framkvæmdastjórn eru konur og allir dansararnir okkar fá sömu laun fyrir jafnflokná dansa. Við gerum reglulega launagreiningar og kynnum þær fyrir fólkinu okkar.

Allt starfsfólk fær þjálfun í Nova-skólanum þegar það hefur störf, en við erum líka dugleg að halda sjálfum okkur utan við kassann. Við bjóðum starfsfólkinu okkar fræðslu, styðjum það í að mennta sig, hittumst reglulega og mótum framtíðina saman, miðlum þekkingunni okkar og dreifum gleðinni. Við þösum líka að fagna öllum sigrum og minnum stöðugt á hvernig við öll eigum þátt í þeim. Leikgleðin er í fyrirrúmi hjá okkur og við erum stöðugt að skora á okkur sjálf, markaðinn og tæknina.“

Menning fyrirtækisins nær inn að kjarna starfseminnar. „Þetta er líka bara í DNA-inu okkar eins og ég segi svo oft. Við viljum vera framúrskarandi alltaf, að við séum öll að róa í sömu átt, full af krafti og til í verkefnið. Við erum mjög metnaðarfull og ætlum okkur alltaf meira í dag en í gær. Risastór partur af því er virðing og traust, en ég hef alltaf reynt að forðast allt sem heitir valdastrúktúr í fyrirtækinu. Við höfum öll okkar rödd og vægi þótt við höfum ólík hlutverk, alveg eins og í íþróttum þar sem gott leikskipulag skiptir miklu máli – að hafa rétt fólk í réttum stöðum. Fólk á líka bara að fá pláss til að vera það sjálf og blómstra á sínum forsendum, þess vegna skiptir fjölbreytnin okkur gríðarlegu máli. Hefðbundna jafnréttið er stór partur af þessu en kyn á einfaldlega ekki að skipta neinu máli þegar við erum í vinnunni.

Sumt af þessu hefur svo smitast út í markaðsefnið okkar eins og til dæmis „Allir úr“-herferðin okkar sem snerist um líkamsvirðingu og höfum við unnið í því að afkynja málfarið hjá okkur en svo líka passa að afþreyingin okkar, tilboðin í appinu og viðburðirnir sem við stöndum fyrir séu alls konar vegna þess að viðskiptavinirnir okkar eru alls konar. Mantran okkar, „Stærsti skemmtistaður í heimi“ er þess vegna ekki slagorð, við viljum skapa gleðina hér innanhúss fyrst og svo miðla henni í kjölfarið út á við. Fríðindaklúbbur Nova, FyrirPig, sem er einn sá stærsti á landinu snýst alltaf um að skapa gleði, að hvetja fólk til að fara út, upplifa eitthvað, njóta þess að vera saman og brjóta upp hversdagsleikann,“ segir Margrét.

Gleðin er viðskiptaplanið

Margrét segir að gleðin í menningunni í Nova og vörumerkin snúist þannig ekki um pepp eða markaðsbrellur heldur sé hún kjarninn í viðskiptastefnu félagsins. „Þetta er á endanum ekkert annað en viðskiptaplan sem virkar svo sannarlega. Þetta snýst um að skapa umhverfi þar sem starfsfólk fær tækifæri til að vaxa og dafna. Keppnisskapið og líðsheildin verður til með gleðinni og traustinu sem ríkir hjá okkur. Það kemur þá nánast af sjálfu sér þegar við upplifum okkur saman sem eina heild.

Ég hef svo sem ekki reynt af því en ég get ekki ímyndað mér að þetta sé auðvelt öðruvísi en að keyra þetta áfram á gleðinni. Í mínum huga er þetta ekki flókið. Gleðin er smitandi, þannig löðum við til okkar besta fólkið, fólk ilengist hjá okkur og þannig helst reynslan og þekkingin í húsinu, fólkinu líður vel og er stöðugt til í áskoranirnar. Viðskiptavinirnir fá fyrir vikið betri þjónustu, eru ánægðir hjá okkur og árangurinn fylgir í kjölfarið,“ segir Margrét.



Morgunblaðið/Árni Sæberg

Guðbjörg Ásbjörnsdóttir verslunarstjóri Michelsen og Pórhildur Garðarsdóttir, fjármála- og rekstrarstjóri Michelsen, segja mikla sjálfsvirðingu fólga í því að eiga fallegt, vandað úr.

Michelsen

„Konur eru í auknum mæli að fjárfesta í úrum“

Guðbjörg Ásbjörnsdóttir verslunarstjóri Michelsen og Pórhildur Garðarsdóttir, fjármála- og rekstrarstjóri Michelsen, segja falleg litrík úr í tisku um þessar mundir fyrir konur.

Það er alltaf gaman að vera í forystuliðinu,“ segir Guðbjörg Ásbjörnsdóttir, verslunarstjóri Michelsen 1909 á Hafnartorgi. „Við munum halda upp á 116 ára afmæli Michelsen í sumar svo maður stendur á sterkum öxlum, ef svo má segja, þar sem fjórar kynslóðir Michelsen-ættarinnar hafa léð rekstrinum krafta sína,“ segir hún.

„Ég er stolt af þessari sögu – og að fá að taka þátt í að búa til úramenningu á Íslandi og tel ég blað brotið í sögunni þegar við opnuðum nýju Michelsen-búðina á Hafnartorgi. Þá opnaðist nýr heimur þar sem úrsmiðir eru sýnilegir í versluninni á bak við gler og þú færð þessa tilfinningu sem þú upplifir erlendis þegar þú gengur inn í hágæðaverslanir. Úrvalið á úrum er glæsilegt, við leggjum mikið upp úr að bjóða faglega og persónulega þjónustu og gott andrúmsloft í fallegu umhverfi. Þú getur sest niður og skoðað falleg Rolex-úr sem dæmi en við erum í samstarfi við stærstu úramerkni í heimi og höfum verið með umboð fyrir Rolex-úr síðan 1981,“ segir Guðbjörg og þær Pórhildur Garðarsdóttir, fjármála- og rekstrarstjóri, byrja að rifja upp sögu fyrirtækisins þar sem hver kynslóð Michelsen-ættarinnar hefur náð undravörðum árangri í sínu fagi.

„J. Frank Michelsen sem var danskur úrsmiður kom til landsins árið 1907 og kynntist íslensku konu. Elsti sonur hans, Franch Michelsen, lærði fyrst fagið hjá föður sínum og fór síðan til Kaupmannahafnar að læra í danska úrsmiðaskólanum. Sonur hans, Frank Ú. Michelsen, fór fyrstur Íslendinga í hinn virta úrsmiðaskóla WOSTEP í Sviss þar sem hann komst í samband við Rolex og að lokum fer Róbert sonur Franks, fjórða kynslóð, í sama skóla og útskrifaðist með hæstu einkunn. Hann hélt svo áfram í framhaldsnám í Sviss og starfaði þar um árabíl sem úrsmiðakennari ásamt því að starfa sem aðalúrsmiður hins virta úraframleiðanda Urban Jurgensen & Sønner þar til hann flutti heim og starfar nú í fjölskyldufyrirtækinu,“ segja þær.

Mikilvægt að fá faglærðan úrsmið í viðhald á gæðaúrum

Pórhildur, sem var áður fjármálastjóri Forlagsins, segir að heill heimur hafi opnast fyrir hana, þegar hún hóf störf hjá

”

Það er svo persónulegt að velja sér úr og það er stöðutákn að vera með fallegt úr, því gleður það okkur mikið að sjá að konur eru nú í auknum mæli að fjárfesta í fallegum úrum.



Glæsileg úr frá Longines, TAG Heuer Carrera Date og Breitling fást í verslunum Michelsen.

Michelsen. „Ég var að fá fyrsta Breitling-úrið mitt og gæti ekki verið ánægðari með úrið. Michelsen-feðgarnir voru ekki lengi að benda mér á að Apple-úrið mitt væri mjög fínt íþrótta-úr en ekki beinlínis úrið sem ég ætti að nota við síðjólínn eða dragtina. Smátt og smátt fór ég svo að taka eftir fólki í kringum mig með falleg úr á hendinni, sem voru meira eins og skartgripir en eitthvað annað. Í dag er ég farin að skilja að það er mjög mikil sjálfsvirðing fólgin í því að vera með fallegt úr og eiguleg úr eru ekki einungis fyrir karlmenn,“ segir Pórhildur og brosir. „Ég fjárfesti í Breitling-úri sem er silfurlitað, skreytt með demöntum og með perlulitaðri skífu. Það er alveg gullfallegt og hentar mér mjög vel dagsdaglega þar sem ég kann vel við mig í fallegum jakka, gallabuxum og strigaskóm,“ segir Pórhildur.

Guðbjörg segir mikilvægt að hafa úrsmiði til að þjónusta úrverkin. „Í Rolex sem dæmi, sem er mekanískt sjálfvinduúr, eru um 300 örsmaír hlutir, og það þarf mikla nákvæmnisvinnu að halda úrinu við. Úr þarf viðhald líkt og allar litlar vélar þar sem þau eru tekin í sundur, þrífín, smurð og þússuð upp á nýtt. Úrsmiðirnir okkar styðja líka sölufólkið með umframþekkingu um hvaðeina sem fólk hefur áhuga á að vita um úrin sín.“

Þær segja lengi hafa þekkt að karlmenn fjárfesti í úrum. „Það er svo persónulegt að velja sér úr og það er stöðutákn að vera með fallegt úr, því gleður það okkur mikið að sjá að konur eru nú í auknum mæli að fjárfesta í fallegum úrum.“

Litrík úr í tisku um þessar mundir

Hvernig er tiskan þegar kemur að úrum fyrir árið 2025?

„Það eru glæsileg úr með sportlegu ivafi. Fyrir okkur konurnar er nú að verða vinsælt að velja sér úr með fallegum lit í skífunni. Ekki bara hvítu perlu, þó að það sé alltaf klassískt, en við erum að sjá fjölblián lit, bleikan og myntugrænan verða vinsæla núna, djarfari litir en oft áður,“ segir Guðbjörg.

Mikilvægt að gleyma ekki ungu konunum

Pórhildur segir áhugavert að horfa á þróunina í úratískunni. „Apple-úrin komust í tisku og við stukkum á vagninn. Síðan fundum við út hversu mikið áreiti fylgdi því að vera að fá allar tilkynningar um póstinn okkar og samfélagsmiðla, heilsufarsástand og fleira. Úrin hjá Michelsen eru elegant og þau ýta undir glæsileika og eru stöðutákn sem geta enst í áratugi. Meira að segja unga fólkið okkar er aftur farið að vilja falleg og vönduð úr, sérstaklega strákarnir,“ segir Pórhildur. „Ég er á því að við megum ekki gleyma ungu konunum og stúlkunum okkar. Að við verðum að kenna þeim að fjárfesta í glæsilegum úrum. Ég man sem dæmi eftir því að hafa fengið sjö lampa í fermingargjöf, sem var náttúrulega aðeins of mikið. Við mælum með því að gefa unga fólkinu í dag falleg og vönduð úr þegar þau eru að upplifa stóran áfanga í lífinu eins og fermingu eða útskrift. Það verður svo skemmtileg tenging við þann sem gefur gjöfina þegar maður ber úrið alla daga,“ segja þær að lokum.

Ljósið

Ljósið, stuðningsmiðstöð, er 20 ár

Erna Magnúsdóttir framkvæmdastýra Ljóssins segir mikilvægt að konur stígi inn í rekstur heilbrigðisstofnana. Það sé mjög virðisaukandi eins og Ljósið beri vitni um.

Ljósið sinnir endurhæfingu fyrir krabbameinsgreinda, sem er lykilhluti af heilbrigðiskerfinu auk þess að veita stuðning við aðstandendur þeirra,“ segir Erna Magnúsdóttir framkvæmdastýra Ljóssins.

Ljósið er að sögn Ernu hagkvæmt úrræði sem léttir álagi af öðrum hlutum heilbrigðiskerfisins svo sem Landspítala og heilsugæslu. „Ljósið veitir heilbrigðisþjónustu sem unnin er meðal annars af heilbrigðismenntuðu starfsfólki og hefur til þess leyfi frá Landlæknisembættinu. Við getum verið stolt af starfsemi Ljóssins síðastliðin 20 ár sem hófst sem grasrótarstarf,“ segir Erna, sem hefur staðið í brúnni frá upphafi. Hún segir það hafa verið mikla áskorun en á sama tíma mjög lærdómsríkt. „Það er yndislegt að geta horft til baka og er ég þakklát fyrir að hafa getað verið til staðar fyrir stóran hluta þeirra Íslendinga sem greinst hafa með krabbamein.“

Hlýleg heilbrigðisstofnun sem á engan sinn líka

Þeir sem hafa komið inn í Ljósið vita að þjónustan þar er fagleg en á sama tíma er umhverfið umvefjandi og heimilislegt. „Við erum þó skilgreind sem heilbrigðisstofnun og látum okkur varða allar nýjungar í krabbameinsendurhæfingu og leggjum mikinn metnað í framþróun á öllum sviðum,“ segir Erna og bætir við að Ljósið þygi einsdæmi á heimsvísu. „Það er ekki til neitt sambærilegt í öðrum löndum og í raun er Ljósið þekkt sem nýjung þegar kemur að endurhæfingu krabbameinsgreindra. Að fólk geti fengið þverfaglega þjónustu sem er öll á sama stað. Þar sem Ljósið er aðeins með húsnæði á höfuðborgarsvæðinu höfum við lagt okkur fram um að búa til fjarheilbrigðisþjónustu fyrir landsbyggðarfólk. Í gegnum fjarfundarbúnað geta þjónustuþegar fengið einkaviðtöl við sérfræðinga Ljóssins auk þess að sækja sérhönnuð fræðslunámskeið og jóga nidra. Heimasiðan okkar [www.ljosid.is](#) er með fræðandi upplýsingar og ráðleggingar,“ segir Erna.

Ljósið sinnti um 1.700 einstaklingum á síðasta ári

Ljósið býður upp á einstaklingsmiðaða þverfaglega endurhæfingu þar sem heilbrigðisstarfsmenn leiða endurhæfinguna. „Markmiðið með endurhæfingunni er að fá heildarsýn yfir ástand fólks. Þannig er meðferð valin út frá einkennum og vandamálum hvers og eins,“ segir Erna en sjúkdómseinkenni eru oft flókin þegar kemur að krabbameini. „Þarfir skjólstæðinga og aðstandenda þeirra eru mismunandi eftir alvarleika sjúkdómsins við greiningu, svo sem hvaða læknisfræðilega inngríp er nauðsynlegt og hvaða læknisfræðileg meðferð er valin í kjölfar greiningar. Þjónustan samanstendur af þverfaglegri einstaklingsmiðaðri endurhæfingu eins og ítarlegu fræðsluprógrammi, viðtölum við sérfræðinga og fjölbreyttum endurhæfingaráttæðum sem snúa að líkamlegri og andlegri uppbyggingu. Starfsfólk Ljóssins heyrir oft þessa setningu: Hvar væri ég án Ljóssins? Þið eruð að bjarga lífi mínu,“ segir Erna og bætir við að í lok ársins hafi 35 einstaklingar starfað hjá Ljósinu í 29 stöðugildum og sinnt 1.700 einstaklingum. Án þessara yndislegu starfsmanna væri Ljósið ekki það sem það er í dag að hennar sögn.

Um 500 manns útskrifast úr Ljósinu árlega

Allar þjónustukannanir koma einstaklega vel út í Ljósinu að sögn Ernu. „Það er áskorun að taka á móti skjólstæðingum, sem við köllum ljósbera, á erfiðum stað í lífi þeirra. Um er að ræða krabbamein sem er lífsógnandi sjúkdómur sem getur haft ýmsar afleiðingar; bæði andlegar, líkamlegar og félagslegar. Engir tveir einstaklingar eru eins, aðstæður fólks eru misjafnar og fólk kemst misvel í gegnum sína meðferð.“

Erna segir að batahorfur séu alltaf að verða betri eftir því sem tækninni fleygir fram. „Staðreyndin er sú að þessi hópur, sem nefndur hefur verið lífendur, er fjölmennur og á eftir að vaxa gríðarlega á næstu árum og áratugum. Framþróun í greiningu og meðferð krabbameina er mikil og er áætlað að þessi hópur geti verið nálægt 25 þúsund manns árið 2035 samkvæmt upplýsingum frá Krabbameinsfélagi Íslands. Gert er ráð fyrir 40% fjölgun krabbameinsgreininga til ársins 2035 og á sama tímabili fjölgi lífendum um 50%. Árið 2023 útskrifaði Ljósið 491 einstakling úr þjónustu. Þetta var hópur fólks sem fór ýmist aftur til vinnu, náms eða í aðra virkni í samfélaginu. Margir eru sterkari en áður og tilbúnir að takast á við það sem fram undan er. Á nýju ári innleiðum við breytingar eins og svo oft áður í Ljósinu. Ljósið hefur frá upphafi lagt mikla áherslu á fagmennsku og að þróa starfið. Metnaður hefur verið lagður í að þjónustan byggji á gagnreyndum upplýsingum, reynslu og þekkingu sem daglegt starf með markhópnum veitir og að gæði séu ávallt í fyrirrúmi. Eitt þróunarverkefnanna síðastliðin misseri var að finna gott þverfaglegt mælitæki sem mælir líkamlega getu auk andlegrar og félagslegrar líðanar.

Mælitækið sem varð fyrir valinu heitir Whodas (e. World Health Organization Disability Assessment Schedule) og var þróað til að mæla færni og fótlan, óháð mál- og menningarsvæðum eða undirliggjandi heilsufarsvanda. Mælitækið var ekki til á rafrænu formi á Íslandi og er Ljósið því frumkvöðull í að nýta það þannig.“

Hefur verið í brúnni frá upphafi

Það er spennandi afmælisár fram undan í Ljósinu. „Við ætlum að vera með nokkra spennandi viðburði í tilefni afmælisins og verða nokkrir þeirra fjárflounarviðburðir til að safna fyrir nýju húsnæði. Núverandi húsnæði Ljóssins er löngu sprungið og við



Morgunblaðið/Eyþór

stefnum á nýtt húsnæði á næstu árum. Þess vegna mun allt söfnunarfé fara meira og minna í þetta verkefni.“

Á seinni hluta ársins 2024 var gerð hagkvæmnisúttekt á starfsemi Ljóssins og er hún aðgengileg á heimasíðu þess. „Markmiðið með úttektinni var að draga saman helstu tölur um starfsemi Ljóssins og hagrænt umfang hennar. Í kjölfarið kom út skýrsla þar sem lagt var mat á beint og óbeint framlag starfsemi Ljóssins til hagkerfisins og samfélagsins. Árangur af starfseminni var metinn og var lítið meðal annars til aukinna lífsgæða, virkni mannaúts, endurkomu á vinnumarkað, skatttekna og annarra þátta sem máli skipta. Þá var einnig lagt mat á hvers virði starfsemi Ljóssins er fyrir hið opinbera og ekki síst hvað sú starfsemi myndi kosta hið opinbera og samfélagið ef ekki nyti við starfsemi Ljóssins.

Niðurstaðan af því mati er sú að starfsemi okkar skapar um eins milljarðs króna árlegan ávinning fyrir hið opinbera og að

ávinningur ríkisins af starfsemi Ljóssins sé því þrisvar sinnum meiri en sú upphæð sem Ljósið fékk frá ríkinu í fyrra.“

Ekki alltaf sá krabbameinsgreindi sem líður verst

Í daglegu tali er oftar en ekki talað um krabbamein sem fjölskyldusjúkdóm að sögn Ernu. „Þess vegna höfum við lagt okkur fram um að sinna aðstandendum eins vel og hægt er. Þeim gefst kostur á að koma í viðtal til sálfræðings eða fjölskyldumeðferðarfræðings í Ljósinu, hvort sem það er í formi einstaklingsviðtala eða ásamt öðrum fjölskyldumeðlimum. Auk þess bjóðum við upp á námskeið fyrir aðstandendur frá sex ára aldri og eru þau alltaf aldursskipt. Um er að ræða námskeið sem er vettvangur fyrir aðstandendur til að hittast og ræða um reynslu sína, áhyggjur og þá líðan sem fylgir því að eiga náinn ástvin sem greinist með alvarlegan sjúkdóm,“ segir Erna og það er greinilegt á henni að

a



Erna Magnúsdóttir framkvæmdastýra Ljósins hefur fylgt heilbrigðisstofnuninni eftir frá upphafi. Ávinningur ríkisins af starfsemi Ljósins er mikill eins og fram kemur í viðtalinu.

Morgunblaðið/Hákon

”

Starfsemin skapar um eins milljarðs króna ávinning árlega fyrir hið opinbera og hann er þrisvar sinnum meiri en sú upphæð sem Ljósið fékk frá ríkinu í fyrra.

umrót í kjölfar krabbameinsgreininga verður ekki einvörðungu á lífi þess greinda heldur allrar fjölskyldunnar.

„Fjölskyldan stendur frammi fyrir nýjum aðstæðum og breytingum þar sem hlutverkin á heimilinu geta riðlast. Það er mjög misjafnt hvernig gengur að aðlagast breytingum. Hlutirnir geta þróast á þann veg að það er ekki alltaf sá krabbameinsgreindi sem líður verst andlega. Að fá stuðning frá utanaðkomandi einstaklingi getur hjálpað aðstandendum að takast á við nýjar og breyttar aðstæður. Að setja orð á tilfinningar getur verið mjög mikilvægt, til að líða betur eða umbera líðan sína. Því eins og við öll vitum hræðumst við oft það sem við ekki skiljum. Tungumálið róar taugakerfið og því getur verið gott að tala um málin. Ég vil að öll þjóðin viti hversu mikilvæg endurhæfing er fyrir alla þá sem þurfa á henni að halda. Það er mikil þjóðhagsleg hagkvæmni í því að styrkja stoðir endurhæfingar í landinu.“

Megum aldrei hætta að láta í okkur heyra

Erna hefur verið í FKA í mörg ár og finnst henni gott að hitta aðrar konur og koma á viðburði félagsamtakanna. „Þá finnur maður svo sterkt hvað það er mikilvægt að tilheyra hópi. Það sama gerist hjá FKA eins og í Ljósinu, þú færð jafningjastuðning hjá konum í svipuðum sporum og þú ert í sjálfur,“ segir Erna, sem ber góðan hug til ársins 2025. „Mér finnst svo frábært, og í raun er það mjög merkilegt hvað við erum með margar flottar konur í forsvari, bæði á Alþingi og í öðrum mikilvægum störfum. Kvænnafrídagurinn og barátta kvenna er jafn mikilvæg núna og var fyrir 50 árum og við megum aldrei hætta að láta í okkur heyra. Við sem konur höfum þurft að berjast harðar fyrir okkar málefnum en karlar en mér finnst það vera að breytast og við sjáum það svart á hvítu sem dæmi með nýrri ríkisstjórn,“ segir Erna Magnúsdóttir framkvæmdastýra Ljósins sem þakkar öllum þeim sem hafa styrkt Ljósið síðastliðin 20 ár með ómetanlegum framlögum til starfsins.



Sigrún Arna Sigurðardóttir, forstöðukona vöru- og tækni sviðs Tixly, leggur áherslu á að skapa umhverfi þar sem fjölbreytt sjónarmið eru ekki aðeins velkomin heldur einnig metin.

Morgunblaðið/Hákon

Tixly

Jafnrétti er hugarfar

Sigrún Arna Sigurðardóttir, forstöðukona vöru- og tækni sviðs íslenska hugbúnaðarfyrtækisins Tixly, er ánægð með að starfa hjá fyrirtæki sem valdeflir konur.

Ég er svo heppin að hafa verið umvafin sterkum kvenfyrirmyndum í gegnum tíðina og lít ég upp til allra minna nánustu kvenna, bæði í fjölskyldu og vinkvenna ásamt þeim hæfileikaríku konum sem ég hef fengið tækifæri til að vinna með í gegnum tíðina,“ segir Sigrún Arna Sigurðardóttir, forstöðukona vöru- og tækni sviðs Tixly, sem utan vinnunnar er einnig CrossFit-unnandi, hlaupari, foreldri og maki. „Ég geri mitt besta í að ná jafnvægi í leiðtogahlutverkinu, fjölskyldulífinu og áhugamálum.“

Hún segir konur í tæknigeiranum í minnihluta en er afar stolt af sínu fyrirtæki sem valdeflir konur. „Tixly er íslenskt hugbúnaðarfyrtæki sem á og rekur Tix Miðasölu en utan Íslands sér fyrirtækið virtum menningar- og leikhúsum fyrir miðasöluverki. Sem dæmi um viðskiptavinum má nefna Hörpu, norsku óperuna, Het Concertgebouw í Hollandi ásamt Wiener Konzerthaus í Vínarborg. Fyrirtækið fór í landvinninga undir stjórn Sindra Más Finnbogasonar, stofnanda Tixly og yfirmanns vöru- deildarinnar, árið 2017 með opnun í Noregi en alls starfar fyrirtækið nú í tólf löndum og starfrækir níu skrifstofur,“ segir hún og bætir við að höfuðstöðvar fyrirtækisins séu á Íslandi þar sem um helmingur starfsmanna starfar.

Mannauðurinn þrefaldast frá árinu 2021

Starfsfólk Tixly er 58 talsins á heimsvísu og hefur nær þrefaldast frá því þau opnuðu útibú í Hollandi og Belgíu árið 2021. „Árið 2023 opnuðum við í Þýskalandi, Austurríki og Sviss og höfum við fengið frábærar viðtökur þar. Í heildina eru yfir 200 menningar- og leikhús viðskiptavinir hjá Tixly og í fyrra voru 35 nýir viðskiptavinir sem fóru í loftið. Vöruþróunin fer að mestu leyti fram í höfuðstöðvum okkar í Reykjavík þar sem hugbúnaðarteymið er og helmingurinn af vöruþeyminu,“ segir Sigrún Arna.

Starfsemi upplýsingatæknifyrirtækja getur breyst mjög hratt á fáeinum árum. „Fyrstu sex árin voru Sindri Már Finnbogason og Björn Steinar Árnason meðstofnandi þeir einu sem sáu um vöruþróunina. Það eru einungis fjögur ár síðan þeir réðu inn fyrstu forritarara. Í dag er hugbúnaðarteymið 13 manns og fer ört stækkandi. Í vöruþeyminu eru tveir vörustjórar sem vinna náið með hugbúnaðarteyminu og einnig með svæðisstjórum í hverju landi, síðan erum við með vörustjóra sem einblínir á útboð en við tökum mikið þátt í útboðum þegar kemur að því að fá nýja viðskiptavinum,“ segir Sigrún Arna og útskýrir að svæðisstjórar séu í hverju landi þar sem þau eru með starfsstöð. Einnig séu þjónustusérfræðingar sem sjá um að styðja við viðskiptavinum þeirra.

Seldu einn miða fyrsta daginn í rekstri

Það seljast um 16 milljónir miða í gegnum hugbúnaðinn árlega en svo mikill fjöldi hefur það ekki alltaf verið. „Árið

í fyrra var virkilega gott hjá okkur. Við fögnuðum meðal annars tíu ára afmæli fyrirtækisins en Tix Miðasala var stofnuð 1. október 2014 og fyrsta daginn seldum við einn miða, með einum starfsmanni starfandi. Nú tíu árum síðar seljum við yfir 16 milljónir miða árlega fyrir yfir 200 menningar- og leikhús víðs vegar um heiminn ásamt því að reka áfram leiðandi miðasöluvef hér heima á Íslandi og þjónusta viðburðahaldara sem og aðra viðskiptavinum. Til gamans má nefna að á Íslandi seljast um 900.000 miðar, af þeim 16 milljónum miða sem seljast í gegnum hugbúnaðinn okkar,“ segir Sigrún Arna og bætir við að í fyrra hafi 16 einstaklingar bæst við starfsmannahópinn og því einkenndi mikill vöxtur afmælisárið.

Sigrún Arna finnur fyrir miklum meðbyr. „Ég mun halda áfram að byggja upp það góða teymi sem við erum með hjá Tixly, í vöru- og þróunardeildinni, enda eru mörg spennandi og stór verkefni fram undan. Þar sem sérstaða okkar liggur

í því að fyrirtækið var stofnað af forriturum sem starfa enn sem okkar helstu forritarar þá leggjum við mikla áherslu á nýsköpun og að þróa virkni sem gagnast viðskiptavinum okkar. Við erum þessi misserin að þróa algjörlega nýtt kaupflæði sem mun meðal annars gagnast viðskiptavinum Tix á Íslandi ásamt því að breyta útliti á öllu bakendakerfinu til að gera það enn notendavænna, uppfæra uppbyggingu netþjóna og kóðabasans

ásamt fjölmörgu öðru sem styður vöruna okkar til að halda markaðsforskotni á þeim mörkuðum sem við störfum á og á nýjum mörkuðum sem við ætlum að herja á,“ segir hún.

Mikilvægt að standa þétt við bakið á konum

Þegar talið berst að kvænnafrídegnum og hálfra aldar afmæli hans segist hún spennit fyrir þeim tímamótum. „Ég nýt að sjálfsögðu góðs af þeirri mikilvægu vinnu sem hefur verið unnin síðustu áratugi en ég lít samt sem áður á þetta sem vinnu sem við erum í raun aldrei komin á endastöð með. Jafnrétti er hugarfar og réttisýni sem þarf sífellt að viðhalda, fyrir konur sem og aðra þjóðfélagsþópa. Þar sem ég vinn í tæknigeiranum sem er oft álitinn frekar ríkjandi af karlmönnum finnst mér þetta sérstaklega mikilvægt; að sýna gott fordæmi og veita öðrum konum tækifæri. Vissulega hef ég upplifað mótlæti og efasemdir í mínum störfum í gegnum tíðina, og því vil ég hvetja konur til að hafa trú á sér, og hvað þá þegar við mætum mótlæti, þá eigum við að hlusta á innsæið og standa þétt við bakið hver á annarri. Ég er ótrúlega heppin að starfa hjá fyrirtæki þar sem konur er treyst fyrir leiðtogastörfum, en framkvæmdastjóri fyrirtækisins er Hrefna Sif Jónsdóttir, sem hefur verið hjá Tixly síðan við fórum á erlenda markaði árið 2017.“

Sem leiðtogi leggur Sigrún Arna áherslu á að skapa umhverfi þar sem fjölbreytt sjónarmið eru ekki aðeins velkomin heldur einnig metin að verðleikum. „Fjölbreytni er mikilvæg fyrir nýsköpun og ákvarðanatöku,“ segir Sigrún Arna Sigurðardóttir, forstöðukona vöru- og tækni sviðs Tixly.

”

Ég er ótrúlega heppin að starfa hjá fyrirtæki þar sem konum er treyst fyrir leiðtogastörfum.



Morgunblaðið/Eyþór

Konurnar í HS Orku samankomnar í Svartsengi í upphafi árs í fyrsta sinn síðan skrifstofur fyrirtækisins þar voru rýmdar vegna jarðhræringa fyrir 15 mánuðum. Í dag eru skrifstofurnar til húsa bæði í Krossmóa í Reykjanesbæ og Turninum í Kópavogi. Fremri röð frá vinstri: Íris Björk Rúnarsdóttir, Sigrún Guðmundsdóttir, Aðalheiður Nielsdóttir, Lilja Magnúsdóttir, Marín Ósk Hafnadóttir, Arna Grímsdóttir og Petra Lind Einarsdóttir. Aftari röð frá vinstri: Andrea Guðnadóttir, Arna Björg Rúnarsdóttir, Kristín Birna Ingadóttir, Hanna Blanck, Alma Gytha Huntington-Williams, Birna Lárusdóttir, Andrea Ósk Frimannsdóttir, Valdís Guðmundsdóttir og Björk Þórarinsdóttir. Á myndina vantar einungis Katrínu Unni Ólafsdóttur sem er í fæðingarorlofi.

HS Orka

Starfsfólk lyft grettistaki á krefjandi tímum

Björk Þórarinsdóttir, framkvæmdastjóri fjármála- og upplýsingatækni- sviðs HS Orku og staðgengill forstjóra, horfir björtum augum til nýs árs. Að baki er ótrúlegt ár í návígi við náttúruöflin sem fyrirtækið hefur byggt starfsemi sína á í hálföld. Síðustu misseri hafa verið krefjandi fyrir Björk og samstarfsfólk hennar en fyrirtækið stendur traustum fótum.

HS Orka er þriðji stærsti orkuframleiðandinn á Íslandi og hefur alla tíð verið frumkvöðull í jarðhitanytingu og nýsköpun henni tengdri eins og Auðlindagarðurinn okkar ber vitni um," segir Björk Þórarinsdóttir, framkvæmdastjóri fjármála- og upplýsingatækni-sviðs HS Orku, og bendir á að um þessar mundir fagni fyrirtækið 50 ára afmæli sínu. „Hér starfar, og hefur starfað, einstakur hópur fólks sem hefur byggt fyrirtækið upp af metnaði og lyft grettistaki til að halda uppi eðlilegri starfsemi síðustu misseri.“

Björk hefur starfað hjá HS Orku frá upphafi árs 2020. „Tómas Már Sigurðsson var þá nýráðinn forstjóri og fjölmörg spennandi verkefni voru í pípunum. Við höfum stækkað umtalsvert frá þeim tíma og þessi fimm ár hafa verið einstaklega áhugaverð, ekki síst reynslan sem við höfum öðlast við rekstur á mikilvægu innviðafyrirtæki, bæði í heimsfaraldri og í skugga náttúruhamfara," segir Björk.

Dýrmæt ár erlendis

Björk er Hafniróingur í húð og hár. Eftir viðskiptafræðinám hér heima tók við starfsnám í Bandaríkjunum sem leiddi hana óvænt til München í Þýskalandi. Það reyndust örlagarík vistaskipti því þar kynntist hún eiginmanni sínum, Erik Figueras, sem nú starfar sem forstjóri Mílu á Íslandi. Þau fluttu saman til Frakklands og árin erlendis urðu samtals átta en þá fluttu þau heim og stofnuðu fjölskyldu í Hafnarfirði. „Við eigum tvær dá-samlegar dætur og þótt Erik sé frá Barcelona er hann stundum íslenskarí en ég. Okkur líður vel hér en við búum að dýrmætri reynslu erlendis frá. Eftir heimkomuna starfaði ég hjá nýsköpunarfyrirtæki sem leiddi mig til Búnaðarbankans, sem síðar varð Kaupþing og Arion banki þar sem ég starfaði til ársins 2016. Þá tóku við ráðgjafarstörf og stjórnarsetur hér heima og annars staðar á Norðurlöndunum þar til ég gekk til liðs við HS Orku.“

Uppbygging HS Orku stendur upp úr

Björk er stolt af því að starfa fyrir HS Orku en saga fyrirtækisins spannar hálföld. Hitaveita Suðurnesja, forveri HS Orku,



Björk Þórarinsdóttir, framkvæmdastjóri fjármála- og upplýsingatækni-sviðs HS Orku og staðgengill forstjóra.



Jarðskjálftar og eldsumbrot voru steinsnar frá orkuverinu og allt í beinni í heimsfréttunum.

var stofnuð á gamlársmorgun árið 1974 og fagnar því fyrirtækið 50 ára afmæli um þessar mundir. Ríki og sveitarfélög á Suðurnesjum tóku höndum saman, fyrst við framleiðslu á heitu vatni í Svartsengi og síðar raforku, en í dag nýta ýmis fyrirtæki fleiri strauma frá auðlindinni og er Auðlindagarður HS Orku vettvangur þeirra.

Að mati Bjarkar stendur heilbrigður og góður vöxtur fyrirtækisins upp úr á síðustu fimm árum: „Við lukum við stækkun Reykjanesvirkjunar fyrir tveimur árum og stækkun og endurbótum orkuversins í Svartsengi lýkur á þessu ári. Þetta eru framkvæmdir sem nema samtals um 25 milljörðum króna. Árið 2020 var fyrsta vatnsaflsvirkjun HS Orku gangsett en það er Brúarvirkjun í grennd við Geysi í Biskupstungum, og nýjasta vatnsaflsvirkjunin okkar bættist svo við árið 2023 þegar við festum kaup á Fjarðarvirkjunum í Seyðisfirði.“

Konur í lykilstöðum

Alls starfa 18 konur hjá HS Orku en þær eru aðeins fimmtungur alls starfsliðsins. Hlutfall iðn- og tæknimenntaðra er almennt hátt hjá orkufyrirtækjum og enn finnast fáar konur í þeirra hópi. Konur gegna hins vegar lykilstöðum innan HS Orku að sögn Bjarkar. „Við erum stoltir handhafar Jafnvægisvogar FKA en af sjö framkvæmdastjórum erum við þrjár konur auk þess sem tvær konur sitja í fjögurra manna stjórn fyrirtækisins. Tæknisvið, fjármálasvið, lögfræðisvið, auðlindastýring og mannaúður eru leidd af konum og þær hafa staðið í stafni í flestum þeim aðgerðum sem grípa hefur þurft til vegna eldsumbrotanna á Reykjanesi. Þær eru hluti af neyðarstjórn HS Orku sem stendur sólarhringsvaktir þegar hættuástand varir og allt kapp þarf að leggja á öryggi starfsfólks og órofna starfsemi. Við höfum náð að halda framkvæmdum við stækkun Svartsengis gangandi í frábæru samstarfi við verktaka og búið er að vinna upp ýmsar tafir sem orðið hafa vegna hamfaranna. Hér skiptir höfuðmáli samstillt átak fjölmargra aðila undir forystu ríkisins við gerð varnargarðanna við Svartsengi," segir Björk.

Endurfjármögnun með eldgos í bakgarðinum

Eitt stærsta verkefni fjármálateymisins á þessum tíma hefur verið endurfjármögnun fyrirtækisins. „Við settum af stað vinnu við hana í byrjun árs 2023 og leituðum hófanna á fjármála- mörkuðum innanlands og utan. Markmiðið var að sækja 40 milljarða íslenskra króna til innlendra og erlendra banka og lánveitenda á bandaríska skuldabréfamarkaðinum.“

En þá greip náttúran í taumana. „Jarðskjálftar og eldsumbrot voru steinsnar frá orkuverinu og allt í beinni í heimsfréttunum. Við fengum fyrsta gosið, annað, þriðja og svo fjórða. Erlendu bankarnir sem ætluðu að lána okkur þurftu í ljósi hasarfrétta að staldra við og skilja betur áhættuna af eldgosum og hraunflæði við Svartsengi. Íslensku bankarnir skildu stöðuna betur. Að endingu voru erlendu bankar einnig tilbúnir að lána okkur að því gefnu að tryggingar HS Orku fengju endurnýjaðar en þær þarf að endurnýja árlega. Það tókst og við njótum nú sömu tryggingaverndar og áður þar sem jarðskjálftar, hraunflæði og eldgos eru ekki undanskilin verndinni. Eftir 18 mánaða vinnu, spúandi eldgos í bakgarðinum og viðstöðulausar fréttir af ógninni, sem staðjaði að innviðum í Svartsengi, tókst okkur að ljúka endurfjármögnuninni.“

Björk segir varnargarðana við Svartsengi hafa skipt sköpum við að ná samningum við tryggingafélög og banka sem mátu rekstrarhættu orkuversins í Svartsengi ásættanlega og sýndu þannig tiltrú á rekstri HS Orku til framtíðar.

Spennandi verkefni í burðarliðnum

Verkefnum Bjarkar og samstarfsfólks hennar hjá HS Orku er þó hvergi nærri lokið. Framundan eru rannsóknir og uppbygging orkuvinnslu í Krýsuvík, þar sem fyrirhuguð er heitavattsvinnsla fyrir ört stækkandi höfuðborgarsvæði og raforkuframleiðsla í góðri sátt við umhverfi og samfélag. Fleiri mikilvæg verkefni bíða víða um land, meðal annars á Vestfjörðum í gegnum dótturfélagið VesturVerk, en þar ber virkjun Hvalár í Ófeigsfirði hæst.

„Við erum því ekki af baki dottin og horfum bjartsýnum augum á tækifærin sem bíða okkar á næstu 50 árum," segir Björk að endingu.

RAFMAGNS- BORÐ

Hirzlan
SKRIFSTOFUHÚSGÖGN

H1 Rafmagnsborð

Rafmagnsfætur til í svörtu, gráu og hvítu.
Borðplötur í hvítu, svörtu, eik og beyki

11 stærðir í boði

TILBOÐSVERÐ FRÁ
kr. 47.750

Listaverð frá 95.500 kr.

50%
afsláttur



- Færast upp og niður
- Tíma áminning
- 3 minnisstillingar
- Skjár sem sýnir hæðina
- Hægt að stilla lágstu og hæstu hæð
- Árekstrar og veltivörn
- Barnalæsing

ENJOY CLASSIC

Skrifborðsstóll



40%
afsláttur

TILBOÐSVERÐ
kr. 107.940
Listaverð 179.900 kr.

ERGO HUMAN ELITE 2

Skrifborðsstóll



40%
afsláttur

TILBOÐSVERÐ
kr. 129.900
Listaverð 219.900kr.

SKJÁARMAR

Einfaldir, tvöfaldir, þrefaldir



30%
afsláttur

30% afsláttur
af öllum gerðum



RAMMASAMNINGUR VIÐ
RÍKISKAUP

Verslun opin
Virkir dagar 8-17, laugardagar 11-15

HIRZLAN.IS - SÍMI 564 5040 - SKEIFAN 8

Spunagaldur

„Í samkeppni við saltstangir og spjaldtölvuna“

Sara Björk Hauksdóttir, myndlistarkona og frumkvöðull, er óhrædd við að skipta um takt í lífinu. Hún mælir með Guyde-appinu fyrir alla þá sem vilja upplifa ævintýri í ferðalögum sínum um landið.

Víð viljum vinna með góðu fólki sem er annt um Ísland og að saga landsins okkar lifi um ókomna tíð. Við erum ekki með neinar fyrirfram gefnar hugmyndir um hvaðan fjármagnið í fyrirtækið eigi að koma en við erum í fjármögnunarferli núna. Guyde-appið eflir sjálfbærni í ferðamennsku og markmiðið er jafnframt að skemmta notandanum, ekki síður en fræða. Þú getur ekki aðeins tekið Guyde með þér hvert á land sem er heldur líka út um allan heim og það talar öll tungumál. Þetta er svona eins og að vera á ferðalagi með afa í framsætinu, sagnfræðingi, náttúrufræðingi og hlaðvarpinu sem þú getur ekki hætt að hlusta á. Guyde er í raun hugsað sem ferðafélagi sem þekkir þig og þínar þarfir. Ég veit að við sem erum alin upp við góða leiðsögn um landið eigum eftir að elska forritið fyrir börnin okkar,” segir Sara Björk Hauksdóttir, myndlistarkona og frumkvöðull.

Ljósmyndir með meistaraþróðu í lögfræði og myndlist

Sara er óhrædd við að prófa nýja hluti. „Ég er myndlistarkona og ljósmyndir að mennt með meistaraþróf í lögfræði. Ég lærði lögfræði til að losna undan ljósmæðravöktunum. Ég var þá einstæð móðir og langaði að finna mér áhugavert starf þar sem ég gæti verið með dóttur minni um helgar,” segir hún.

Eftir námið flutti Sara til Svíþjóðar þar sem hún ákvað að breyta um takt og nema myndlist. „Ég fæddist skapandi. Ég var alltaf að bralla eitthvað skemmtilegt, taka upp útvarpsþætti, leikrit og teiknaði mikið. Mér finnst allt sem ég hef gert og lært í gegnum tíðina nýttast í starfi mínu sem frumkvöðull. Í ljósmóðurfraeðinni lærði ég að tala við fólk og í lögfræðinni lærði ég að það erum við sem sköpum samfélagið okkar.“

Hvernig var lögfræðin?

„Þegar ég hóf meistaranám í lögfræði sat ég í tímum með fólki sem var með BA-menntun í faginu. Það var því mikil áskorun fólgin í því að lesa grunnnámsfnið upp, samhliða framhaldsnáminu en það gekk samt ótrúlega vel. En það var það mikið að gera að ég hef aldrei komist eins nálægt því að byrja að drekka kaffil“ segir Sara sem fór jafnframt í starfsnám í afvopnunardeild Sameinuðu þjóðanna í New York.



Sara Björk Hauksdóttir stofnandi Spunagaldurs sem gerir Guyde-appið.

Morgunblaðið/Karítas

”

Þetta er svona eins og að vera á ferðalagi með afa í framsætinu, sagnfræðingi, náttúrufræðingi og hlaðvarpinu sem þú getur ekki hætt að hlusta á.

„Á námsárunum lærði ég að það er allt í lagi að mistakast, sem var áskorun fyrir mig, sem hef alltaf verið með allt á hreinu. Það er lærdómsríkt að hafa rangt fyrir sér eða geta ekki eitthvað og átta sig á að það er ekki heimsendir. Oft eru mistökin það fallegasta við lífið, þau eru eins og beygja af þjóðveginum sem leiðir mann nær einhverju ennþá betra. Þess vegna á maður bara að láta vaða ef manni bjóðast spennandi tækifæri sem vaxa manni í augum.“

„Appið er bara stórt listaverk“

Það var í gegnum myndlistina sem Sara varð frumkvöðull að hennar sögn. „Í myndlistinni hrindir maður í framkvæmd ýmsum verkefnum sem eru af þeirri stærðargráðu að ekki er hægt að vinna þær einn. Mér hefði aldrei komið til hugar að gera app áður en ég fór í myndlist. Appið er bara stórt listaverkni,” segir Sara og vísar í Guyde, sem les staðsetningu og með talgerviltækni og spunagreind getur það sagt sögur og búið til leiðsögn um þá staði sem viðkomandi er á.

„Guyde er sniðið að þér því appið lærir inn á þig og hvað þú vilt heyra. Þú þarft ekki að heyra það sama og næsti aðili með appið er að hlusta á og þú getur beðið appið að gera efni fyrir börnin þín,” segir Sara sem sjálf er fjögurra barna móðir og hefur því töluverða reynslu af því að ferðast með börn um landið. „Í samtölum sem við höfum átt við erlenda ferðamenn lýsa þeir því einnig sem áskorun að ferðast um Ísland með börn, ekki sist þegar veðrið er rýsjótt. Það ætti að vera gaman fyrir alla að ferðast um landið, hér úir og grúir af sögum af draugum, álfum, tröllum og víkingum. Við erum að fara í samkeppni við saltstangirnar og spjaldtölvuna!“

Íslendingar þurfa líka leiðsögn um landið

Meðeigandi Söru í fyrirtækinu er Jón Orri Sigurðarson. Hann er tölvunarfræðingur með viðtæka reynslu í hugbúnaðarþróun og hagnýtingu gervigreindar. „Við ákváðum í fyrsta samtali að gera app sem virkaði fyrir allan heiminn, ekki bara Íslendinga. Tæknin gerir það kleift og ég get alveg ímyndað mér að fólk sem ferðist um Noreg eða Japan vilji fá svona leiðsögn. Þetta er eitthvað sem hefur ekki verið í boði áður, persónuþotanleg leiðsögn í bilinn sem spjallar við þig eins og Alexa eða Siri,” segir Sara og bætir við að hún hafi sjálf íhugað að kaupa sér rútuferðir á Íslandi til að fá leiðsögn um landið. „Ég held að okkur langi öll að geta deilt sögum með börnum okkar. Hvað fjöllin heita og hvað hefur gerst á þeim stöðum sem við keyrum fram hjá hverju sinni. Við Jón Orri stofnuðum Guyde því við höfðum þá sameiginlegu löngun að vilja vita allt um staðina sem við vorum að heimsækja um landið og okkur fannst vanta leiðsögn í bilinn.“

Gott teymi skiptir máli í stóra samhenginu

Sara segir miklu máli skipta í sprotafyrirtækjum að frumkvöðlarnir deili svipuðum hugsjónum. „Við Jón Orri erum í grunninn mjög lík og erum orðin bestu vinir í gegnum fyrirtækið. Við höfum líka frá upphafi verið sammála um flest, hvernig fyrirtæki við viljum reka og við deilum vissri listrænni sýn en einnig framtíðarsýn. Við tökumst á við áskoranir saman og leysum þær í rólegheitunum, því það er ekkert létt að fara í gegnum það ferli að stofna og reka fyrirtæki saman. Það eru margar ákvarðanir sem við þurfum að taka í sameiningu en svo erum við einnig með algjörlega frábært teymi á bak við okkur,” segir Sara Björk Hauksdóttir að lokum.

FKA

Kvenkraftur í íslensku samfélagi

Unnur Elva Arnardóttir formaður FKA hefur verið í FKA í 15 ár og aukið tengslanetið sitt jafnt og þétt með því að vera virk og taka þátt í starfi félagsins.

FKA stendur vaktina í íslensku samfélagi almennt og mögulega verður tekin aukavakt á Kvennaári sem nú gengur í garð,” segir Unnur Elva Arnardóttir formaður FKA, glöð í bragði. Félagið fagnaði 25 ára afmæli sínu í fyrra og nú er talið í öflugt Kvennaár 2025 í íslensku samfélagi þar sem 50 ár eru liðin frá kvennavekfallinu. Unnur Elva er full tilhlökkunar fyrir árinu sem hefst með Viðurkenningarhátíð FKA á Hótel Reykjavík Grand þar sem konur verða heiðraðar á stórglæsilegum viðburði.

„Ísland er framfarlega þegar kemur að jafnrétti og hefur verið til fjölda ára en auðvitað getum við gert miklu betur og til þess höfum við verkfæri eins og Jafnvægisvog FKA sem fyrirtæki sem eru með jafnrétti á dagskrá taka þátt í og við hvetjum til að fólk kynni sér verkefnið á heimasíðu FKA. Ég gæti talið upp endalausn lista af konum sem sett hafa mark sitt hér og byrjum auðvitað á að nefna fyrsta lýðræðislega kjörna kvenforseta heims, Vigdís Finnbogadóttur okkar konu. Það vantar ekki flottar konur í ríkisstjórnina og það er ótrúlega mikilvægt að hafa Höllu Tómasdóttur nýkjörinn forseta og Guðrúnu Karls Helgudóttur biskup. Allt eru þetta konur sem eru fyrirmyndir fyrir komandi kynslóðir og það endurspeglar kvenkraftinn sem ríkir í íslensku samfélagi í dag.“

Konur blómstra og góðar hugmyndir lifna við

Unnur Elva talar um að í þau 15 ár sem hún hafi verið í félaginu hafi hún aukið tengslanetið jafnt og þétt og hitt mikið af frábæru fólki. „Konur af ólíkum aldri og uppruna með alls konar sérþekkingu og á þær hef ég hlustað, lært af þeim og margar náð flugi á sínu sviði. Það hefur verið töfrum líkast að sjá konur blómstra og góðar hugmyndir lifna við. Að mínu mati er fjölbreytt starfsemi og breidd félagsskapar og nefnda



Unnur Elva Arnardóttir hefur verið formaður FKA síðustu tvö ár en félagi í FKA í 15 ár.

Ljósmyndir/Silla Páls

”

Það er ótrúlegt þrekvirki sem mörg hafa unnið er kemur að því að rétta hlut kynjanna og FKA stendur vaktina eins og fleiri í íslensku samfélagi.

innan FKA klárlega mesti styrkur félagsins,” segir Unnur Elva og bætir við að fjölbreytni félagskvenna, samhugur og einbeiti til að vinna verkin og leysa málin hafi alltaf einkennt FKA. „Félagsskapur eins og FKA er því gríðarlega mikilvægur fyrir íslenskt atvinnulíf, bæði fyrirtæki og hið opinbera. Það hve langt íslenskt samfélag hefur náð í þeim efnum skrifast á nokkra þætti, meðal annars félag eins og FKA. Það er ótrúlegt þrekvirki sem mörg hafa unnið er kemur að því að rétta hlut kynjanna og FKA stendur vaktina eins og fleiri í íslensku samfélagi. Með stöðnun og bakslag í mannréttindum, jafnrétti, þá er ég sannfærð um að FKA virkar sem jákvæður þrýstingur á íslenskt atvinnulíf og stuðningur við það sem vel er gert.“



SÉRFRÆÐINGUR

Bókhald fyrir græna framtíð

Framtíðarsýn okkar er sjálfbær heimur, knúinn endurnýjanlegri orku. Í þeirri vegferð leggjum við allt kapp á að fara áfram vel með þá fjármuni sem okkur er treyst fyrir. Við leitum að liðsinni í því verkefni og auglýsum eftir viðskiptafræðingi eða viðurkenndum bókara til að starfa í deild reikningshalds.

Sameiginlegt verkefni deildarinnar er að styðja við vegferð Landsvirkjunar og felur í sér samvinnu við starfsfólk þvert á fyrirtækið. Eitt af verkefnum deildarinnar er að þróa notkun nýs bókhaldskerfis og opna þar fyrir spennandi og skemmtileg tækifæri.

Helstu verkefni og ábyrgð:

- almenn bókhaldsstörf
- þróun og sjálfvirknivæðing á stafrænum ferlum
- önnur tilfallandi verkefni

Hæfni og reynsla:

- menntun sem nýtist í starfi
- þekking og reynsla af færslu bókhalds er skilyrði
- áhugi á tækni og stafrænni þróun
- góð samskiptahæfni, þjónustulund og ánægja af teymisvinnu
- skipulagsfærni, frumkvæði, sjálfstæði og nákvæmni í vinnubrögðum

STARF Á NORÐURLANDI

Verkefnastjóri endurbótaverkefna

Við hjá Landsvirkjun leggjum áherslu á að endurbæta og viðhalda aflstöðvum okkar, til að lengja líftíma raf- og vélbúnaðar og nýta hann eins og best verður á kosið. Við leitum að metnaðarfullum verkefnastjóra á Norðurlandi til að leiða verkefni tengd endurbótum á stjórn- og rafbúnaði í vatnsafls- og jarðvarmavirkjunum. Starfið heyrir undir endurbótadeild á framkvæmdasviði og er verkefnastjórinn með starfsstöð á Akureyri.

Nýr starfskraftur verður í öflugum teymi reyndra verkefnastjóra og mun leiða verkefni frá undirbúningi í gegnum hönnun, útboð og framkvæmd á verkstað. Við leitum að einstaklingi með drifkraft, umbótavilja og getu til að starfa sjálfstætt að úrlausn tæknilega flókinnna verkefna. Lipurð í samskiptum og samstarfi er lykilhæfni sem við leggjum sérstaka áherslu á.

Menntun og reynsla:

- Menntun á sviði verkfræði eða tæknifræði sem nýtist í starfi
- Reynsla af verkefna- eða teymisstjórnun í framkvæmdaverkefnum
- Reynsla og þekking á stjórn- og rafbúnaði
- Drifkraftur, skilvirkni og framúrskarandi samskiptahæfni
- Þekking á orkuvinnslu og -flutningi, framleiðslu eða iðnaði er kostur

Umsóknarfrestur er til og með 3. febrúar

Sótt er um störfin á vef Landsvirkjunar
landsvirkjun.is/storf

Fyrirspurnir má senda á
mannaudur@landsvirkjun.is

 Landsvirkjun



Morgunblaðið/Eggert

Guðrún Erla Leifsdóttir, eigandi Timberland og Marc O'Polo á Íslandi, mælir með því að viðskiptavinir velji sér vandaðar vörur sem endast. Það sé bæði umhverfis- og tiskuvænt.

Timberland og Marc O'Polo

„Fjölskyldufyrirtæki með umhyggju fyrir náttúrunni og fallegrri hönnun“

Guðrún Erla Leifsdóttir hefur lengi vakið athygli fyrir að vera einstaklega smekkleg kona. Hún er eigandi Timberland og Marc O'Polo, tiskuhúsa sem bjóða upp á einstakan fatnað sem endist.

Sumarið verður sigilt hjá báðum tiskuhúsum, Timberland og Marc O'Polo, þar sem hvítur litur, blár og brúnn verður áberandi ásamt nokkrum fállegum litatönnum eins og skærbláum, grænum og bleikum. Haustið býður svo alltaf upp á fállega tóna. Þá verður rauður litur, grænn og gulbrúnn áberandi ásamt brúnum, bláum, gráum og svörtum tönnum. En eins og viðskiptavinir okkar þekkjá þá eru vörurnar sigildar og alltaf í tisku en ég mæli bara með því fyrir alla að koma til okkar og máta," segir Guðrún Erla Leifsdóttir, framkvæmdastjóri Timberland og Marc O'Polo á Íslandi. „Við hjónin keyptum Timberland árið 2018 en Timberland í Kringlunni var opnað árið 2002 og hefur verið óbreytt þar allar götur síðan. Til að byrja með starfaði ég með fyrrverandi eiganda en tók svo við stjórninni árið 2019. Við opnuðum netverslun Timberland sama ár sem var þá rétt fyrir kórónuveiruna, sem reyndist mikið lán fyrir reksturinn. Við opnuðum svo nýja verslun í Smáralind sumarið 2022," segir Guðrún Erla en eiginmaður hennar er Samúel Guðmundsson.

Guðrún Erla segist kunna vel við sig í verslunarrekstri þar sem hún er að selja einstakar vörur sem eru ekki bara fallegar heldur einnig heiðarlega gerðar. „Það var svo í apríl árið 2023 sem Rannveig Sigurðardóttir bauð okkur að kaupa Marc O'Polo í Kringlunni en hún hafði þá rekið verslunina þar ásamt systur sinni í 25 ár. Okkur fannst Marc O'Polo og Timberland eiga svo vel saman þar sem bæði vörumerkin hafa umhyggju fyrir náttúrunni og eru með gæðahönnun að leiðarljósi. Bæði vörumerkin stefna að sjálfbærni innan fárra ára, gera stífar kröfur í framleiðslu og fylgja ytrustu leiðbeiningum í sambandi við eyðingu og vottun.“

Marc O'Polo á mikið inni enda vörurnar frábærar

Marc O'Polo býður upp á glæsilegar vörur fyrir konur og karla, þó að viðskiptavinir séu konur í meirihluta að hennar sögn. „Við teljum verslunina eiga mikið inni, því vörurnar eru frábærar, framleiddar úr náttúrulegum efnum með endingu og sjálfbærni að leiðarljósi. Við vorum rétt að ná því að fara einn hring í rekstrinum þegar bruninn varð síðastliðið sumar



Timberland-verslunin í Smáralind er einstaklega glæsileg verslun.

”

Vörurnar eru frábærar, framleiddar úr náttúrulegum efnum með endingu og sjálfbærni að leiðarljósi.

sem setti talsvert strik í reikninginn. Við vorum með eina af þeim verslunum sem lentu í altjóni, þá aðallega vegna vatns og reyks," segir Guðrún Erla og lýsir skelfilegri upplifun á sama tíma og hún fann fyrir mikilli samheldni fólks í erfiðleikum. „Strax á fyrsta degi lögðust allir á eitt að reyna að bjarga því sem bjargað varð, þurrka upp vatn og bæggja því frá til þess að reyna að koma í veg fyrir óþarfa skemmdir. Þrátt fyrir góðan

vilja tók þetta nú samt rúmlega fjóra mánuði. Margir af okkar góðu viðskiptavinum voru því afar glaðir að sjá okkur opna aftur," segir Guðrún Erla en þess má geta að verslun hennar var ein sú fyrsta sem var opnuð aftur 25. október síðastliðinn.

Samhlíða opnun verslunarinnar opnuðu þau hjónin nýja heimasiðu fyrir Marc O'Polo og jafnframt netverslun. „Það var svo bara nú um daginn sem við opnuðum nýja netverslun fyrir Timberland líka. Það má því segja að við séum búin að opna fimm nýjar verslanir síðan ég byrjaði að starfa í Timberland.“

Þrjár kynslóðir að vinna saman

Það sem hefur komið Guðrúnu Erlu hvað mest á óvart er hve rekstrarumhverfi íslenskrar verslunar er breytilegt. „Við tölum gjarnan um ógnir og tækifæri í rekstrarfræðunum. Fyrstu árin voru frekar hefðbundin, það er að segja þegar kom að veðri og aðstæðum í íslensku efnahagslífi. Svo kom kórónuveiran og eftir það má segja að helsta ógn við verslun hér á landi séu erlendar netverslanir. Það skapar vandamál sem ég tel að brenni á mörgum íslenskum kaupmönnum. Við stöndum vaktina árið um kring fyrir íslenska neytendur, sköpum atvinnu, greiðum húsaleigu, skatta og skyldur til ríkisins og svo er til fólk sem kemur til okkar að máta og skoða vörur sem það ætlar síðan að kaupa af netinu. Það finnst mér afar ósanngjart," segir Guðrún Erla. „Fólkinu okkar sárnar það mikið þegar það verður þess áskynja að fólk er bara að nota okkur sem mátunarklefa fyrir sænska netverslun sem skilar litlu sem engu til þjóðabúsins. Það sorglega er að við bjóðum nánast sama verð fyrir sömu vörur, þó vitanlega séu þar nánast alltaf alls konar tilboð og afslættir, sem við getum því miður ekki alltaf keppt við. Það er beinlínis ekki leyfilegt samkvæmt íslenskum lögum að vera „alltaf“ með afslátt. Þar fyrir utan eru svo þær erlendu netverslanir sem uppfylla ekki einu sinni evrópska staðla og eru beinlínis með vörur sem geta reynt hættulegar fyrir neytendur.“

Guðrún Erla hefur verið einstaklega heppin með starfsfólki. „Hjá okkur starfa frábærir verslunarstjórar, þær Margita Keire og Þórgunnur Guðgeirsdóttir. Auk þess réðum við nýverið markaðs- og vefstjóra, Ásdísi Jörundsdóttur, þannig að fyrirtækið er rekið af konum og flestir starfsmenn okkar eru líka konur með nokkrum góðum undantekningum þó," segir Guðrún Erla og bætir við að dóttir þeirra Samúels, Sæunn Sunna, hafi nýverið komið inn í reksturinn. „Það er frábært að fá unga manneskju að þessu með sér. Með henni kom líka ömmustrákurinn okkar, sem hefur verið að stíga sín fyrstu skref sem kaupmaður á síðustu misserum. Það má því segja að við séum þrjár kynslóðir að vinna saman. Við erum afar stolt af því hve reksturinn hefur gengið vel frá því við „konurnar“ tókum við honum. Við fengum til dæmis titilinn „Fyrirmyndarfyrirtæki“ árið 2024 og reiknum með að fá titilinn „Framúrskarandi fyrirtæki“ á næsta ári.“



Morgunblaðið/Karítas

Guðrún Rakel Eiríksdóttir, sviðsstjóri forvarna hjá VIRK, segir kvennafrídaginn góðan, ekki síst til að minna á allt sem hefur áunnist, á sama tíma og verkefninu er haldið á lofti.

VIRK

Meirihluti þjónustupega VIRK eru konur

Þjónustan á forvarnasviði felst meðal annars í upplýsingamiðlun og fræðslu sem miðar að því að auka starfsgetu og þátttöku á vinnumarkaði að sögn Guðrúnar Rakel Eiríksdóttur, sviðsstjóra forvarna hjá VIRK.

Forvarnastarf VIRK hefur verið í töluverðri endurskoðun frá árinu 2023 og var meðal annars farið í yfirgripsmikla stefnumótun- arvinnu til að skerpa á áherslum þegar kemur að forvörnum. Afrakstur þessarar vinnu er meðal annars ný einstaklingsmiðuð þjónusta sem sviðið mun bjóða upp á,“ segir Guðrún Rakel Eiríksdóttir, sviðsstjóri forvarna hjá VIRK. Hún segir mikla vinnu í gangi núna við að þróa og yfirfara forvarnavefinn velvirk.is. „Verið er að leggja áherslu á notendavænt viðmót og hagnýta notkun þess efnis sem þar er að finna. Vonir standa til að nýr vefur fari í loftið næsta haust. Við erum auk þess að fara af stað með nýja forvarnaþjónustu sem miðar að því að koma í veg fyrir að einstaklingar hverfi af vinnumarkaði vegna heilsu- brests. Sú þjónusta er veitt samhliða vinnumarkaðsþátttöku einstaklinganna.“

Að efla starfsfólk og stjórnendur á vinnumarkaði

Hluti af starfi Guðrúnar Rakel er einnig að heimsækja fyrirtæki, hópa eða félagsamtök með kynningar á forvarnarkerfni og hefur verið töluverður áhugi fyrir því að fá kynningar á þróunar- og rannsóknarverkefni um kulnun hjá VIRK. „Þetta eru nokkur dæmi um þau fjölbreyttu og skemmtilegu verkefni sem eru í gangi á sviðinu. Ég má til með að benda á morgun- verðarfund sem forvarnasvið VIRK stendur fyrir um kulnun og vinnumarkað. Hann verður haldinn 13. febrúar og mun Jósef Sigurðsson, dósent við Hagfræðideild Stokkholmsháskóla, ræða efnahagsleg áhrif vinnutengdrar streitu og kostnað kulnunar. Ég mun svo fjalla aðeins um stöðuna á íslenskum vinnumarkaði þegar kemur að kulnun,“ segir hún.

Þjónustan á forvarnasviðinu felst meðal annars í upplýsingamiðlun og fræðslu sem miðar að því að auka starfsgetu og þátttöku á vinnumarkaði. „Eins viljum við að þjónustan nýtist vel þegar kemur að því að bæta vinnuumhverfi og líðan starfsmanna. Mikilvægur liður í því er að efla bæði starfsfólk

”
Hér starfar alveg framúrskarandi fagfólk upp til hópa og mjög gefandi að vinna í slíku starfsumhverfi.

og stjórnendur á vinnumarkaði með hagnýtum verkfærum og fræðslu sem byggist á nýjustu þekkingu.“

Hvert er umfang einstaklinga með heilsubrest á landinu?

„Við hjá VIRK höfum í raun ekki yfirsýn yfir umfang allra einstaklinga með heilsubrest á landinu. Starfsendurhæfing getur verið gríðarlega mikilvæg fyrir marga til að ná fyrri heilsu og að verða virkir á vinnumarkaði, hvort sem það er að hluta til eða öllu leyti. Að því sögðu þurfa alls ekki allir með heilsubrest á þjónustu VIRK að halda. Margir ná fyrri heilsu og starfspreki með öðrum leiðum,“ segir Guðrún Rakel.

Vilja veita árangursrika þjónustu þegar kemur að kulnun

Frá haustinu 2020 hefur hún ásamt Berglindi Stefánsdóttur, samstarfsfélaga sínum, verið að vinna að rannsóknar- og þróunarverkefni um kulnun. Þetta verkefni er samstarfsverkefni VIRK og Háskólans í Reykjavík. „Við töldum mikilvægt að skerpa á viðmiðum og aðlaga verkferla þegar kemur að kulnun. Markmiðið með því að fara í slíka rannsóknarvinnu er fyrst og fremst að veita öllum einstaklingum videigandi og árangursrika þjónustu út frá þeim aðstæðum sem þeir eru í hverju sinni. Ef tekið er mið af skilgreiningu Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar (e. WHO) á kulnun hefur það komið í ljós að af öllum þeim sem sækja þjónustu VIRK telja töluvert fleiri sig með einkenni kulnunar en falla í raun undir skilgreiningu WHO á kulnun. Samkvæmt þeirra skilgreiningu er kulnun heilkenni sem er afleiðing langvarandi streitu á vinnustað sem ekki hefur tekist á árangursrikan hátt að ná stjórn á. Verkefnið snýst meðal annars um að ná betur utan um þetta fyrirbæri, bæta þjónustu og efla forvarnir á þessu sviði,“ segir Guðrún Rakel sem hefur unnið hjá VIRK frá árinu 2018. „Tíminn hefur verið ansi fljótur að líða. Það hefur mikið breyst á þeim tíma enda er þjónusta VIRK stöðugt að þróa og breytast í takt við samfélagið á hverjum tíma.“

Hafa virðingu að leiðarljósi í vinnunni

Það er mikilvægt að sýna fólki virðingu og segir hún það meginsteff allra hjá VIRK. „Við leggjum áherslu á að tala við fólk og hlusta vel á þarfir hvers og eins. Það er okkar leiðarljós.“

Virk hefur gott orð á sér í samfélaginu og segir Guðrún Rakel hreint út sagt frábært að starfa á vinnustaðnum. „Hér starfar alveg framúrskarandi fagfólk upp til hópa og mjög gefandi að vinna í slíku starfsumhverfi. Það er mikill metnaður hjá okkur að vera alltaf að þróa okkar þjónustu til að geta komið til móts við fjölbreyttan hóp sem þarf á starfsendurhæfingu að halda. Ég myndi segja að það sé því mikill vilji til að mæta fjölbreyttum áskorunum sem þjónusta VIRK stendur frammi fyrir. Við erum alltaf að afla okkur nýrrar þekkingar, meðal annars með þróunarstarfi og þátttöku okkar í rannsóknum,“ segir hún.

Þegar kemur að þjónustupegum eru þeir fjölbreyttur hópur fólks. „Hlutfall kvenna er vissulega hærra en karla þegar kemur að þjónustupegum okkar. Árið 2024 voru 68% konur og 32% karla í þjónustu VIRK. Líkt og hjá sjúkrasjúðum stéttarfélagi er algengara að konur leiti hingað eftir þjónustu. Fyrir áhugasama sem vilja rýna nánar í þessar tölur get ég bent á ársrit VIRK og heimasíðuna virk.is,“ segir Guðrún Rakel.

„Jafnrétti er lykilatriði þegar kemur að því að bæta samfélagið“

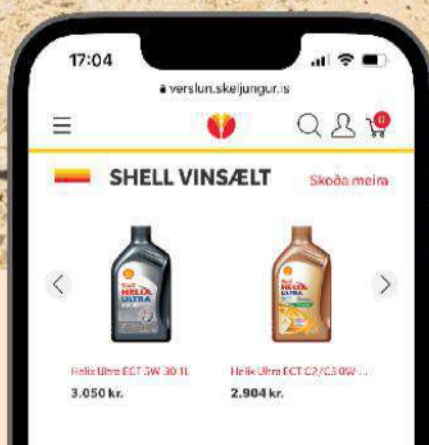
Hver er skoðun þín á kvennafrídegningu og jafnréttismálum almennt?

„Kvennafrídagurinn 1975 var afar táknrænn og þýðingarmikill fyrir jafnréttisbaráttuna. Þá var einmitt löggöf áhersla á störf kvenna, bæði launuð og ólaunuð, og það óréttlæti sem hafði viðgengist í okkar samfélagi. Þessi dagur er áminning um mikilvægi baráttunnar og ekki síður þær framfarir sem hafa náðst í jafnréttismálum. Jafnrétti er að mínu mati lykilatriði þegar kemur að því að bæta samfélagið og við hljótum öll að vilja búa í samfélagi sem veitir jöfn tækifæri óháð kyni. Kvennafrídagurinn er frábær þegar kemur að því að minna á allt sem hefur áunnist en á sama tíma að halda þessu mikilvæga verkefni á lofti.“

Sjálf reynir hún að huga eftir bestu getu að eigin heilsu. „Ég reyni að efla mig í lífi og starfi með því að huga að þessu mikilvæga jafnvægi í lífinu. Fyrir mig er það að stunda útivist og hreyfa mig markvisst, eyða tíma með fjölskyldunni og gera meira af því sem lætur manni líða vel. Ég reyni líka stöðugt að halda mér faglega við og þrífst mjög vel í starfi sem er sífellt í þróun. Því hentar núverandi starf mér afar vel, því þar hef ég tækifæri til að vinna að spennandi og krefjandi verkefnum. Að vinna hjá VIRK er ekki síður gefandi þar sem ég tel starfsemi- na afar þýðingarmikla fyrir íslenskt samfélag,“ segir Guðrún Rakel.

Traustur félagi í eldsneytisdreifingu

Við komum með eldsneyti til þín.
Hafðu samband við ráðgjafa okkar.
www.skeljungur.is s:444-3000



verslun.skeljungur.is
Í vefverslun er hægt að panta og fá vörur
sendar fyrir skip, vélar og annan iðnað.

