



Co-funded by
the European Union

Samkennd - Færni til að auka samkennd

ÞJÁLFUNAREFNI Í SAMKENND



Verkefnið "Gegnum Glerpakið" er styrkt af Evrópusambandinu. Efni og skoðanir sem settar eru fram eru hins vegar eingöngu samantekt höfunda og endurspeгла ekki endilega skoðanir Evrópusambandsins eða Framkvæmdastofnunar Evrópu um mennta- og menningarmál (EACEA). Hvorki Evrópusambandið né EACEA geta borið ábyrgð á þeim.



Efnisyfirlit

01

Inngangur

02

**Samkennd
á vinnustöðum**

03

**Þekkt áhrif á staðalmyndir
kynjanna**

04

Góð ráð og æfingar

05

Samantekt

1. Inngangur



Hæfni til að upplifa tilfinningar annarra eða gera sér grein fyrir hugsunum og tilfinningum annarra er nefnd samúð. Margar tilfinningar hafa tilhneigingu til að sýna samkennd. Samúð er lýst af Merriam-Webster sem „athöfninni að skilja, vera meðvitaður um, vera næmur fyrir og óbeint upplifa tilfinningar, hugsanir og reynslu annars. Jafnvel þó að fólk geti aðlagast tilfinningum sínum getur það verið krefjandi að ná þessari sátt við tilfinningar annarra.

Samkennd er mikilvægur þáttur í félagslegum samskiptum og er mikilvægur þáttur í að byggja upp sterk tengsl, skilvirk samskipti og samvinnu. Þrjár tegundir samkenndar eru aðgreindar: **Vitsmunaleg**, **tilfinningaleg** og **samúðarfull**. Hugræn samkennd felur í sér hæfni til að skilja og túlka tilfinningar og sjónarhorn annarra. Tilfinningaleg samkennd er hæfileikinn til að deila og upplifa tilfinningar annarra. Samkennd sameinar vitræna og tilfinningalega samkennd og nær til aðgerða til að lina þjáningar annarra. Hægt er að auka samkennd með æfingum og með því að þróa sérstaka færni.

Samkennd gerir okkur kleift að tengjast fólki á dýpri stigi, byggja upp sterkari tengsl og bregðast við þörfum þess. Hins vegar er samkennd ekki alltaf náttúruleg gjöf. Það krefst færni sem þarf að þróa með tímanum. Ef við getum skilið og æft þessa færni getum við bætt verulega getu okkar til að hafa samúð með öðrum. Þessi þjálfunareining mun skoða grundvallarfærni til að auka samkennd og hvernig á að fella hana inn í daglegt líf okkar. Þessi færni felur í sér **virk hlustun**, **tilfinningalega stjórnun**, **sjónarhorn** og **óörð samskipti**. Með æfingu getur þessi færni hjálpað konum á vinnustað og daglegu lífi að verða samúðarfullri, skilningsríkari og samúðarfullari einstaklingar.

Að bæta samkennd hæfileika hefur ávinning fyrir stofnanir og einstaklinga. Einstaklingar geta aukið færni sína í mannlegum samskiptum, tilfinningagreind og sjálfsvitund. Samkennd þjálfun eykur teymisvinnu, forystu, starfsmannahald, þjónustu við viðskiptavini og skipulagsmenningu fyrir stofnanir. Fjárfesting í samkenndþjálfun getur leitt til samræmdra samskipta, aukinnar framleiðni og árangurs í heild fyrir einstaklinga og stofnanir.

2. Samkennd á vinnustöðum



Þjálfun í samkennd er mikilvægur þáttur í að efla faglega hæfileika í hvaða starfi sem er. Það felur í sér að öðlast hæfni til að skilja tilfinningar og sjónarmið annarra, skilvirk samskipti, úrlausn deilumála og þróun nánari tengsla. Starfsmenn sem eru mjög samúðarfullir eru betur til þess fallnir að veita framúrskarandi þjónustu við viðskiptavinum, semja af kunnáttu og stjórna teyðum. Starfsmenn sem fá samúðarþjálfun þróa tilfinningagreind sína, sem eykur samskipti, teymisvinnu og framleiðni.

Starfsmenn sem hafa mikla samkennd færni öðlast sterkari meðvitund um sjónarmið vinnufélaga sinna og viðskiptavina, geta myndað dýpri tengsl og unnið saman að verkefnum þegar þeir læra að hlusta af athygli og eiga skilvirk samskipti. Þetta stuðlar aftur að bættri lausn vandamála, sköpunargáfu og nýsköpun í starfi. Starfsmenn sem auka samkennd hæfileika sína læra einnig mikilvæga hæfileika, þar á meðal lausn ágreinings, teymisvinnu og tilfinningalega stjórn, sem allt er nauðsynlegt fyrir faglega hæfni. Stofnanir geta bætt stuðning, samvinnu og farsælt vinnuumhverfi og aukið þátttöku starfsmanna, starfsánægju og velgengni með því að byggja upp samúðarmenningu.

Ennfremur er litið á samkennd sem mikilvægan leiðtogaiginleika sem gerir leiðtogum kleift að hafa áhrif á einstaklinga og ákvarðanatökuferli, sjá fyrir vandamál hagsmunaaðila og jafnvel halda árangursríkari fundi.

Hins vegar geta verið takmarkanir á samkennd einstaklings. Hæfileikinn til að sýna samkennd reynir á huga okkar og hjörtu og getur jafnvel skekkt siðferðismat okkar. Að auki er það takmörkuð auðlind, sem þýðir að því meira sem við notum það fyrir einn einstakling eða hóp, því minna afgangs fyrir aðra. Að krefjast stöðugra fóna frá starfsmönnum getur skaðað frammistöðu einstaklinga og hópa. Með því að beita nokkrum einföldum aðferðum geta stjórnendur lágmarkað neikvæð áhrif samkenndar á sama tíma og þeir hlúa að jákvæðum hliðum hennar. Það er mikilvægt að vera meðvitaður um gjörðir sínar og hugsa um eigin geðheilsu. Í stað þess að biðja einstaklinga um að skilja og hafa samúð með öllum geta stjórnendur beint sjónum að ákveðnum hópum viðskiptavina. Að aðstoða þá við að sinna bæði eigin þörfum og annarra á þann hátt að koma í veg fyrir að þeir verði úrvinda eftir hverja þátttöku er mikilvægt. Að taka hlé frá samkennd til að fylla eldsneyti með því að einbeita sér eingöngu að eigin þörfum er mikilvægur lærdómur sem allir munu njóta góðs af.

3. Þekkt áhrif á staðalmyndir kynjanna



Samkennd gleymist oft þegar fjallað er um kynjahlutdrægni á vinnustað. Rannsóknir hafa sýnt að það er marktækur munur á samkennd milli karla og kvenna. Samkvæmt Balanced Emotional Empathy Scale er meðaleinkunn fyrir samkennd hjá körlum 42,08 en meðaleinkunn fyrir konur er 62,55, sem sýnir tölfraðilega marktækan mun. Tiltölulega hærra samkennd kvenna getur leitt til djúpstæðra áhrifa í leiðtogastöðum og skapa heilbrigða vinnustaðamenningu.

Rannsókn 2019 leiddi í ljós að samkennd er lykilatriði í tilkynningum kvenna um útbreidda kynfordóma. Einum helmingi þátttakenda var bent á að vera hlutlaus á meðan hinum helmingnum var ráðlagt að setja sig í stöðu konu sem var að kvarta undan kynjafordómum á stofnunum. Þegar gild sönnunargögn um fordóma voru færð, tengdu þeir þátttakendur sem samsama sig stöðu konunnar hana frekar við mismunun en þeir sem héldu hlutlægni. Afleiðingin var sú að samkennd styrkti sannfæringu fólks um að kynjafordómar séu útbreiddir og undirstrikar þann mikilvæga þátt sem það gegnir í að efla vinnumhverfi án aðgreiningar og jafnréttis.

Konur í leiðtogahlutverkum geta haft mikið af samúðarþjálfun, sem eykur tilfinningagreind þeirra og gefur þeim þau tæki sem þær þurfa til árangursríkra samskipta og teymisvinnu. Konur leiðtogar sem búa yfir meiri tilfinningagreind eru betur í stakk búnir til að takast á við krefjandi félagslegt gangverki og komast að skynsamlegum niðurstöðum. Þeir eru hæfari til að skilja ólík sjónarmið og stuðla að ákvarðanatökuferli án aðgreiningar, sem bætir samvinnu og teymisvinnu. Að auki geta þeir myndað betri tengsl við liðsfélaga sína, vinnufélaga og hagsmunaaðila, sem mun auka þátttöku, framleiðni og bæta vinnumhverfið. Valdefling fjölbreyttrar forystu og sköpun stuðningsandrúmslofts sem stuðlar að vellíðan starfsmanna, starfsánægju og varðveislu eru tveir aðrir kostir við samkennd vinnustaðamenningu.

Konur í vinnumhverfi geta bætt umtalsvert dagleg samskipti sín og framtíðarhorfur í starfi með því að þróa samkennd, þær geta orðið áhrifaríkari leiðtogar sem setja fjölbreytileika í forgang, hlúa að sterkari samböndum og stuðla að jákvæðri skipulagsmenningu, sem leiðir til aukinna tækifæra fyrir bæði persónulegan og faglegan þroska.

4. Góð ráð og æfingar



Eins og við höfum útfært í fyrri köflum er hæfileikinn til samkenndar mikilvægur til að koma á trausti, bæta samskipti og efla skilning meðal fólks. Nú munum við skoða nokkrar gagnlegar aðferðir og ráð sem gætu hjálpað þér að þróa getu þína til samkenndar og verða áhrifaríkari miðlari, leiðtogi og hlustandi.

- **Virk hlustun:** Virk hlustun er lykilfærni til að auka samkennd. Að vera algjörlega til staðar, nýta munnlegar og óorðnar viðurkenningar, koma í veg fyrir truflanir, ígrunda og umorða, spyrja skýrandi spurninga, sýna skilning og taka þátt í samtalinu eru allt dæmi um leiðir til að gera þetta. Einstaklingar geta byggt upp sterkari tengsl og farsæl samskipti með því að hlusta virkan á aðra og sýna þeim virðingu, skilning og einlægan áhuga.
- **Tilfinningastjórnun:** Einstaklingar geta bætt getu sína til að hafa samúð með öðrum með því að læra tilfinningalega stjórnunarfærni. Einstaklingar eru hæfari til að hafa samúð með öðrum og skapa öruggt og hvetjandi andrúmsloft fyrir opin samtöl þegar þeir eru meðvitaðir um og hafa stjórn á eigin tilfinningum. Að auki dregur tilfinningaleg stjórnun úr tilfinningalegri hlutdrægni, stuðlar að jafnvægi í sjónarhorni, verndar gegn tilfinningasmiti og hjálpar til við skýr samskipti.
- **Sjónarhorn:** Þú gætir eflt samkennd, öðlast betri skilning á fólki og bætt samskipti þín á milli einstaklinga í vinnunni með því að taka þátt í sjónarhornsæfingum. Þessi hæfileiki gerir þér kleift að takast á við aðstæður af meiri samkennd og hlúa að umhverfi í vinnunni sem er velkomið og skilningsríkt. Til að öðlast dýpri skilning á sjónarhorni annarrar manneskju er mikilvægt að ímynda sér sjálfan þig í stöðu þeirra, með hliðsjón af bakgrunni þeirra, gildum og viðhorfum. , og að spyrja opinna spurninga til að hvetja þá til að deila meira um sjónarhorn sitt.
- **Óorðleg samskipti:** Önnur mikilvæg færni til að þróa meiri samkennd er að íhuga hvernig þú hefur samskipti án orða. Það er mikilvægt að fylgjast með líkamstjáningu, látbragði og svipbrigðum einhvers annars til að skilja sjónarhorn þeirra. Þú ættir líka að líkja lúmskur eftir líkamstjáningu þeirra til að byggja upp samband, halda líkamsstöðu þinni opinni, sýna samúð með svipbrigðum þínum, gefa gaum að tilfinningalegum vísbendingum og nota vísbendingar án orða til að sannreyna tilfinningar sínar. Til að hlúa að stuðningsandrúmslofti er virk þögn og meðvitund um eigin orðlaus skilaboð einnig mikilvæg.

5. Samantekt



Samkennd er hæfileikinn til að skilja og samsama sig hugmyndum og tilfinningum annarra. Það er nauðsynlegur eiginleiki fyrir farsæl félagsleg samskipti og þróun náinna tengsla.

- Það eru **þrjár gerðir af samkennd**: Vitsmunaleg, tilfinningaleg og samúðarfull. Allt þrennt má þróa með æfingum og færnipuppbyggingu. Virk hlustun, tilfinningaleg stjórn, sjónarhorn og ómálleg samskipti eru nauðsynlegir eiginleikar til að efla samkennd. Einstaklingar geta hagnast á því að þróa samkennd sína með bættum mannlegum samskiptum, tilfinningagreind og sjálfsvitund, á meðan fyrirtæki geta notið góðs af meiri teymisvinnu, forystu, ánægju starfsmanna og fyrirtækjamenningu.
- Þjálfun í samkennd er mikilvæg til að efla faglega færni eins og skilvirk samskipti, lausn ágreiningsmála og efla nánari tengsl. Starfsmenn sem hafa mikla getu til samkenndar eru betur færir um að leiða teymi, veita framúrskarandi þjónustu við viðskiptavinum og semja á áhrifaríkan hátt. Auk þess að bæta samskipti, samvinnu og framleiðni í vinnunni hvetur samkenndþjálfun til betri lausnar vandamála, sköpunargáfu og nýsköpun. Samkennd getur hins vegar verið takmörkuð auðlind sem krefst stöðugrar fórnar starfsmanna, sem getur skaðað frammistöðu einstaklinga og hópa. Með því að einbeita sér að tilteknum viðskiptavinahópi og hvetja fólk til að taka sér hlé frá samkennd til að sjá um eigin geðheilsu, geta stjórnendur dregið úr neikvæðum áhrifum samkenndar á sama tíma og þeir rækta með sér hina miklu eiginleika hennar.
- Þrátt fyrir rannsóknir sem benda til þess að konur hafi meiri samkennd en karlar, er samkennd oft hunsuð þegar rætt er um kynjahlutdrægni á vinnustað. Samkennd getur haft umtalsverð áhrif á að koma á vinnuumhverfi án aðgreiningar og jafnréttis. Sköpun stuðningssumhverfis sem stuðlar að heilsu starfsmanna, starfsánægju og varðveislu ásamt samúðarfullri vinnustaðamenningu eykur möguleika á bæði persónulegum og faglegum vexti.
- Það eru nokkrir hæfileikar sem geta hjálpað til við að bæta getu þína til samkenndar. Hins vegar er alltaf mikilvægt að missa ekki sjónar á eigin geðheilsu og sýna öðrum og sjálfum sér samúð.



- Baskin, K. (2021). The 'empathy advantage' of great women leaders. Retrieved from The Boston Globe. <https://www.bostonglobe.com/2021/11/05/magazine/empathy-advantage-great-women-leaders/>
- Brower, T. (2021). Empathy Is The Most Important Leadership Skill According To Research. Retrieved from Forbes. <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/09/19/empathy-is-the-most-important-leadership-skill-according-to-research/?sh=799a363c3dc5>
- Cherry, K. (2023). What Is Empathy? Retrieved from verywellmind. <https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562>
- Cooke AN, Bazzini DG, Curtin LA, Emery LJ. Empathic Understanding: Benefits of Perspective-Taking and Facial Mimicry Instructions are Mediated by Self-Other Overlap. *Motiv Emot.* 2018 Jun;42(3):446-457. doi: 10.1007/s11031-018-9671-9. Epub 2018 Feb 28. PMID: 29983474; PMCID: PMC6029866.
- "Empathy Definition | What Is Empathy." Retrieved from Greater Good, <https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition#what-is-empathy>.
- Kraft-Todd GT, Reiner DA, Kelley JM, Heberlein AS, Baer L, Riess H. Empathic nonverbal behavior increases ratings of both warmth and competence in a medical context. *PLoS One.* 2017 May 15;12(5):e0177758. doi: 10.1371/journal.pone.0177758. PMID: 28505180; PMCID: PMC5432110.
- Li, P. (2023). Perspective Taking – 5 Effective Ways to Teach Children. Retrieved from parentingforbrain. <https://www.parentingforbrain.com/perspective-taking/>
- Low, M. (2021). Active Listening: A Guide to Empathetic Communication Skills. Retrieved from LIFE Intelligence Inc. <https://www.lifeintelligence.io/blog/active-listening-guide-to-empathetic-communication-skills>
- Maibom, H. L. (2019). Empathy and Emotion Regulation. *Philosophical Topics*, 47(2), 149–164. <https://www.jstor.org/stable/26948111>
- Miller, B. (2021). Perspective-Taking vs Empathy. Retrieved from Brian Miller Speaks. <https://brianmillerspeaks.com/perspective-taking-vs-empathy-2/>
- Thompson, N.M., van Reekum, C.M. & Chakrabarti, B. Cognitive and Affective Empathy Relate Differentially to Emotion Regulation. *Affec Sci* 3, 118–134 (2022). <https://doi.org/10.1007/s42761-021-00062-w>
- Waytz, A. (2016). The Limits of Empathy. Retrieved from Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/01/the-limits-of-empathy>
- Wiseman, M. (2022). What is empathy training and why do we need it? Retrieved from BigThink+. <https://bigthink.com/plus/empathy-training/>

Verkefnið er styrkt af Evrópusambandinu. Þær skoðanir og álit sem koma fram eru alfarið höfundarins/höfundanna og endurspeгла ekki endilega afstöðu Evrópusambandsins eða Framkvæmdastofnunar Evrópusambandsins fyrir menntun og menningu (EACEA). Evrópusambandið og EACEA bera ekki ábyrgð á þeim.

Höfundar

© maí 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Þessi útgáfa var unnin með fjárhagslegum stuðningi framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins undir Erasmus+ áætluninni „2022-1-DE02-KA220-VET-000085146“.

Þér er frjálst að deila, afrita og aðlag efnið samkvæmt skilyrðum: TilvísunarHöfundar og DeilaEins

