



Co-funded by
the European Union

VAXTARHUGSUN

ÞJÁLFUNAREFNI Í HÓPVINNU & VAXTARHUGSUN



Verkefnið "Gegnum Glerþakið" 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

**Vaxtarhugsun á
vinnustöðum**

03

**Þekkt áhrif á staðalmynd
kynjanna**

04

Góð ráð og æfingar

05

Samantekt

1. Inngangur



Í þessari hluta ætlum við að fjalla um mikilvæga færni sem tengist teymisvinnu, og við byrjum á þessu hugtakið sem við erum að nota sem er vaxtarhugarfarið. Hvað er vaxtarhugsun og hvernig hefur hún áhrif á teymisvinnu?

Þekkt er sú trú að þú hafir ákveðna hæfileika eða eiginleika — og að það sé stundum lítið sem þú getur gert til að breyta þessum þáttum í fari þínu. Skilgreining á hugtalinu, Growth Mindset, er hér sett sem “Vaxtarhugsunin” en samkvæmt henni getum við með ákveðnum leiðum og aðferðum aukið við þekkingu og færni okkar með þjálfun. Í þessu verkefni er boðið upp á ákveðnar spurningar þar sem þér er boðið að kanna hvar þínir styrkleikar liggja og hvað þú gætir verið að leggja áherlsu á aukan færni. Auðvitað, eins og með sum önnur persónuleg einkenni, hefur fólk náttúrulega ákvæðið hugarfar eða vaxtarbrodd, en það er hægt að læra vaxtarhugsun, sem gæti haft áhrif á það hvernig fólk hugsar, líður og hegðar sér. Til að skilja hvaða áhrif vaxtarhugsun getur haft á andrúmsloft og árangur fyrirtækis gæti verið áhugavert að kynna sér niðurstöður sumra rannsókna á þessu sviði. Sjá ítarefni.

Mismunandi rannsóknir hafa sýnt að fólk með vaxtarhugsun tekur á sig fleiri áskoranir, er seigara í erfiðleikum, á auðveldara með að aðlagast og læra af mistökum. Að þessu sögðu er augljóst hvernig teymisvinna og samvinna getur haft jákvæð og styrkjandi áhrif í stað þess að vera í með allt í föstum skorðum. Það er líklegt að þegar að vinnufélagar hlúa að vaxtarhugsun sinni eru þeir líklegri til að bregðast við mistökum á jákvæðri hátt og forðast til dæmis að kenna öðrum um. Ekki aðeins: fólk í vaxtarhugsun notar annað fólk sem leiðbeinendur eða úrræði til að þróa hæfileika sína eða eiginleika. Vinnustaðir, þar sem fólk hefur tækifæri til að vinna að vaxtarhugsun sinni, munu vera líklegri til að hafa efla starfsanda og þroska starfsmanna.

Einnig getur fólk með náttúrulegt eða lært vaxtarhugsun farið aftur í fastara hugarfar af og til, sérstaklega þegar það stendur frammi fyrir einhverjum sérstökum aðstæðum.

Þetta eru þau atriði sem oftast þarf að takast á við:

- Að takast á við krefjandi verkefni
- Upplifa verkefnið sem áreynslusamt
- Meta framfarir þínar
- Vinna með mistök
- Gagnrýni eða hrós frá öðrum, sérstaklega yfirvöldum
- Að heyra um árangur eða mistök frá jafnöldrum

2. Hópvinnu og vaxtarhugsun á vinnustöðum



Að þróa vaxtarhugsun í faglegu umhverfi getur bætt heildarárangur á vinnustað og um leið haft mjög jákvæð áhrif á tengslin á vinnustaðnum. Ef við íhugum helstu aðstæður sem kalla fram föst hugarfarsviðbrögð, getum við séð að það getur gerst daglega á hvaða vinnustað sem er. Til dæmis er mikilvægt fyrir fyrirtæki að þróa með sér jákvæða “mistakamenningu”. Staður þar sem mistök eru tækifæri til að læra en ekki eitthvað til að skammast sín eða hræðast. Hægt er að þróa jákvæða “mistakamenningu” með því að móta jákvæða hegðunarmistök á opinskáan, gagnsæan og öruggan máta. En vinnufélagar gætu samt átt erfitt með að laga sig að svona jákvæðri “mistakamenningu” ef þeir eru enn í föstum hugarfari. Þess vegna þarf að taka ákvöðun um að “mistakamenning” sé eitthvað sem við vitum hvað er og hvernig við nýtum okkur það sem hefur ekki verið gert nógu vel. Þarna eru góð tækifæri til að læta, meta og ræða.

En hvers vegna geta konur á vinnustað haft mikið gagn af því að breyta til og efla eigin vaxtarhugsun? Kannanir á þessu sviði hafa sýnt að þeir sem hugsa jákvætt um eigin vöxt hafa meiri seiglu. Þessir einstaklingar eru í raun betur í stakk búnir til að takast á við áskoranir og áföll vegna þess að þeir skynja slíkt sem tækifæri til að vaxa. Konur með vaxtarhugsun hafa meiri hvatningu þar sem þær eru líklegri til hafa aukið sjálfsálit, setja sér krefjandi markmið og leggja hart að sér til að ná þeim og líta þær síður á mistök sem eitthvað sem ekki er hægt að læra af og munu síður skilgreina sjálfa sig út frá því að hafa gert þessi mistök. Þessi hugsun hjálpar þeim til þess að einbeita sér að að styrkleikum og auknum vaxtarmöguleikum. Þær þróa oft betri tengsl við aðra, þar sem þær eru opnari fyrir endurgjöf og uppbyggilegri gagnrýni. Þær eru líklegri til að hjálpa samstarfsmönnum og vera leiðbeinendur fyrir yngri starfsmenn. Konur sem koma aftur til vinnu eftir að hafa tekið sér frí eða jafnvel hlé á starfsferli sínum, til að sjá um barn eða fjölskyldumeðlim, geta nýtt sér þessa hugsun til þess að komast fyrr af stað í starfið og ná þeim árangri sem þær óska eftir. Þær gætu haft mikið gagn af því að hafa leiðbeinanda/mentor til að biðja um aðstoð þegar á þarf að halda. Og slík sambönd eru betri og skilvirkari ef aðilar hafa rætt um að vaxa og byggja upp meiri seiglu til þess að ná árangri.

Góður leiðbeinandi/Mentor getur verið fær um að greina fast formað hugarfar hjá samstarfsmanni og ætti að vera fær um að hjálpa til við að færa það yfir í vaxtarhugsun. Venjulega er hægt að þekkja fast hugarfar í sjálfstali, tilfinningum og gjörðum. leiðbeinandi/Mentor getur komið með dæmi um hvernig hægt er að skoða slíkar hugsanir út frá hugmyndinni um vaxtarhugsun, auk þess gefa dæmi um jákvæðar leiðir í sjálfstali.

3. Þekkt áhrif á staðalmynd kynjanna



Skoðum aðeins staðalímyndir kynjanna nánar og tengsl þeirra við fastmótað og þroskandi hugarfar. Rannsóknir á vegum Harvard Business Review hafa sýnt að konur, sérstaklega á fyrstu stigum vaxtarferilsins, eru líklegri en karlar til að hafa staðlað hugarfar. Þær hafa minna sjálfstraust og eiga erfiðara með að rækta vaxtarhugsun sína og félagsmótun kvenna leiðir oft til minna sjálfstraust, sem er alveg öfugt við karla sem koma oft úr umhverfi þar sem þeirra félagsmótun eykur sjálfstraust. Ástandið versnar enn á svokölluðum álagstíma lífsins. Þetta er tiltölulega stutt tímabil (5 til 7 ár) þar sem fólk er bæði að stofna fjölskyldu og klifra upp metorða stigann og tölfraði sýnir að konur bera enn mestu byrðina af vinnu og fjölskyldu.

Kynjaójafnvægi gegnir stóru hlutverki jafnvel í löndum þar sem (fræðilega séð) karlmenn fá fullt feðraorlof. Það er enn svo að, konur með lítil börn eru mun líklegri til að vinna hlutastarf og gera hlé á ferlinum. Hvað áhrif hefur það á hugarfar þeirra? Konur sem eru að reyna að finna jafnvægi á milli fjölskyldu vinnu hafa tilhneigingu til að leita aftur í fast hugarfar. Þetta er einfaldlega vegna þess að þær hafa minni tíma aflögu og eru oft of þreyttar til að skoða nýja tegund af hugsun í stærra samhengi. Rannsókn sem gefin var út af Ohio State háskólanum hefur sýnt að eftir fæðingu barna verða jafnvel pör sem áður voru nokkurn veginn jöfn, mjög ójöfn í húsverkefnadeildinni. Konur í fullu starfi þurfa oft að klára að vinna eftir að börnin þeirra eru komin í rúmið og geta bara ekki einbeitt sér að því að bæta starfsframa eins mikið og þær vilja. Þeir hafa minni tíma til að hlúa að samskiptum sínum við samstarfsmenn bæði í frítíma.

Að hafa takmarkaðan tíma og eiga erfiðara með einbeitingu hefur neikvæð áhrif á frammistöðu í vinnunni og getur valdið því að konur líta á sjálfa sig með neikvæðum augum. Þetta er hættulegt hugarfar, en vaxtarhugsunaraðferðin getur hjálpað. Gott dæmi um þetta er kona á álagstímum lífs síns, sem glímir við erfið verkefni í vinnunni, og finnst hún ekki standa undir kröfum og ekki getað skilað því sem hún vill skila. Líklega mun hún kenna sér um og bera sig saman við karlkyns samstarfsmenn sína sem hafa meiri tíma og einbeitingu í vinnunni. Svona samanburður er bara hættulegur og mun öflugra er að skoða hvað þú getur og hvað henni og síðan að greina hvers vegna þér finnst þú ekki vera nógu öflug á þessum tíma. Finna leið til þess að hugsa jákvætt og nota vaxtarhugsunaraðferðafræðina.

4. Góð ráð og æfingar



Við höfum séð hvernig vaxtarhugsun hefur áhrif á hvernig fólk vinnur sérstaklega konur í teyminum. Hér eru nokkrar góðar venjur og ráð til að tryggja að fólk á hverjum vinnustað fái tækifæri til að bæta vaxtarhugsun sína.

Við höfum komist að því að sumar sérstakar aðstæður, sem eru mjög algengar í vinnunni, eru svokallaðar kveikjur að föstum hugarfari. Besta leiðin til að tryggja að samstarfsmenn þrói með sér meiri vaxtarhugsun er að þjálfra þá í að bregðast við þessum kveikjum.

Hér eru nokkrar árangursríkar aðferðir:

- Þegar konur standa frammi fyrir krefjandi verkefni ætti leiðbeinandi eða vinnufélagi að minna þær á að greina núverandi færni sína og eiginleika; Forðast verður allt-eða-ekkert dómgreind sjálfs hvað sem það kostar.
- Þegar konur standa frammi fyrir erfiðu verkefni. Hjálpa ætti þeim að líta á alla viðleitni jákvætt en ekki neikvætt;
- Þegar framfarir eða frammistöðu er metin ætti rétta staðallinn að vera einhver-prósent-er-eitthvað (sem svar við 100 prósent-eða-ekkert);
- Þegar konur gera mistök ætti að minna þær á að líta á þau eins og búist er við og tækifæri til vaxtar (til að bregðast við stækkun eða minnkun mistaka)
- Konur ættu að líta á aðra, sérstaklega yfirvöld, sem úrræði (til að bregðast við því að líta á aðra sem dómara eða hugalestur)
- Konur ættu að vera hvattar til að gera uppbyggilegan samanburð við jafnaldra þegar þær heyra um árangur þeirra eða mistök (til að bregðast við samkeppnissamanburði við jafnaldra).

Til að skapa vaxtarhugsunarmenningu í starfi og bæta þannig teymisvinnu er mikilvægt að skapa tækifæri fyrir samstarfsfólk til að kynnast og æfa vöxt vs. föst hugarfar. Gott tækifæri gæti verið í gegnum sérstakar vinnustofur og starfsemi.

5. Samantekt



Í vaxtarhugarfari trúir fólk því að grunnhæfileikar þeirra geti þróast með vígslu og mikilli vinnu, en í föstu hugarfari telur fólk að gáfur, hæfileikar og aðrir eiginleikar séu meðfæddir og óbreytanlegir.

Rannsóknir hafa sýnt að fólk með vaxtarhugsun tekur á sig fleiri áskoranir, er seigara í erfiðleikum og aðlagast og lærir af mistökum. Þetta gerir þá að frábærum liðsmönnum. Konur í vexti í stað fasts hugarfars hafa aukið seiglu. Þeir eru betur í stakk búnir til að takast á við áskoranir og takast á við áföll vegna þess að þeir líta á þau sem vaxtartækifæri.

Konur með vaxtarhugsun eru áhugasamari þar sem þær eru líklegri til að setja sér krefjandi markmið og leggja hart að sér til að ná þeim. Konur með vaxtarhugsun sýna einnig aukið sjálfsálit þar sem jafnvel þótt þær lendi í bilun, þá eru þær ólíklegri til að skilgreina sig út frá því. Og þökk sé sjálfsvirðingu þeirra munu þeir geta einbeitt sér að styrkleikum sínum og vaxtarmöguleikum. Og ekki síst, konur með vaxtarhugsun þróa betri tengsl við aðra þar sem þær eru opnari fyrir endurgjöf og uppbyggilegri gagnrýni. Þeir eru líklegri til að hjálpa samstarfsmönnum og vera leiðbeinendur fyrir yngri starfsmenn.

Til að skapa vaxtarhugsunarmenningu í starfi og bæta þannig teymisvinnu er mikilvægt að skapa tækifæri fyrir samstarfsfólk til að kynnast og æfa vöxt vs. föst hugarfar. Gott tækifæri gæti verið í gegnum sérstakar vinnustofur og athafnir um eftirfarandi aðferðir til að bregðast við aðstæðum sem kalla fram viðbrögð við föstum hugarfari: Greining núverandi færni og eiginleika; skoða áreynslu jákvætt en ekki neikvætt; að meta með staðlinum eitthvað-prósent-er-eitthvað; mistök sem tækifæri til vaxtar; að líta á aðra, sérstaklega yfirvöld, sem auðlindir en ekki sem dómara; taka uppbyggilegan samanburð við jafnaldra.

References



- Bazelo, L. (2022). The End of Mom Guilt.
- Becca, B. (2023) 10 Growth Mindset Activities for Women To Try.
- Elliott-Moskwa, E. (2022), The Growth Mindset Workbook: CBT Skills to Help You Build Resilience, Increase Confidence, and Thrive Through Life's Challenges.
- W. Schmidt (2017). The rush hour of life.
- B. Schulte (2015). Once the baby comes, moms do more, dads do less around the house.
- R. Weigand (2022), Work and Family in the Rush Hour of Life. Gender Imbalances in the Nordic Countries and Germany.
- Zenger, J. and Folkman, J. (2016). How Age and Gender Affect Self-Improvement.



Co-funded by
the European Union

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

