



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

TILFINNINGALEGUR SVEIGJANLEIKI ÞJÁLFUNAREFNI Í SVEIGJANLEIKA

FYRIRVARI: Verkefnið er í reynsluham, íslenskan ekki yfirlesin.



euro
pass



SKILL
CONSULTING
up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Verkefnið "Gegnum Glerpakið" er styrkt af Evrópusambandinu. Efni og skoðanir sem settar eru fram eru hins vegar eingöngu samantekt höfunda og endurspegla 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

**Sveigjanleiki
á vinnustöðum**

03

**Þekkt áhrif á staðalmyndir
kynjanna**

04

Góð ráð og æfingar

05

Samantekt

1. Inngangur



Í lífsins vegferð munum við standa frammi fyrir bylgju breytinga, umskipta og nýrra reynslu, sem geta valdið kreppum eða verið stórkostleg tækifæri til vaxtar á hvaða sviði sem er í lífi okkar. Það eru mismunandi tegundir af færni sem tengist sveigjanleika. Má þar nefna vitræna sveigjanleika sem felur í sér að aðlaga hugsun sína og vera móttækilegur fyrir nýjum hugmyndum og **tilfinningalegan sveigjanleika** sem felst í því að stjórna eigin og annarra tilfinningum á heilbrigðan hátt.

Tilfinningalegur sveigjanleiki vísar til hæfni til að aðlagast og bregðast við mismunandi tilfinningalegum upplifunum og aðstæðum á yfirvegaðan og aðlögunarhæfan hátt. Fyrir vikið geta einstaklingar flakkað um svið tilfinninga, aðlagað tilfinningaviðbrögð sín eftir samhenginu og breytt tilfinningalegu ástandi sínu eftir þörfum.

Einstaklingar með tilfinningalegan sveigjanleika eru ekki fast bundnir við eitt tilfinningalegt ástand heldur geta upplifað og tjáð margvíslegar tilfinningar á heilbrigðan og viðeigandi hátt. Þeir geta aðlagað tilfinningaleg viðbrögð sín út frá kröfum aðstæðna, sýnt seiglu við áskorunum og viðhaldið tilfinningalegri vellíðan. Það er nátengt öðrum þáttum tilfinningagreindar eins og sjálfsvitund, sjálfstjórn, samkennd og félagsfærni. Það gegnir mikilvægu hlutverki við að byggja upp og viðhalda jákvæðum samböndum, takast á við streitu, leysa vandamál og almenna tilfinningalega vellíðan. Að þróa kraftmikinn sveigjanleika felur í sér sjálfsígrundun, að æfa núvitund, bæta tilfinningastjórnun og efla samkennd og skilning gagnvart sjálfum sér og öðrum.



2. Sveigjanleiki á vinnustöðum



Tilfinningalegur sveigjanleiki er dýrmæt færni á vinnumarkaði þar sem hann gerir einstaklingnum kleift að flæða og laga sig að mismunandi aðstæðum í umhverfinu á ánægjulegan og heilbrigðan hátt. Þegar kemur að því að skilja umhverfið sem hefur áhrif á okkur og að geta einbeitt orku fólks og stefnu fyrirtækja þannig að hægt sé að beina þeim á áhrifaríkan hátt með tilliti til samkeppnishæfni, kemur nýtt hugtak sem gerir okkur kleift að skilgreina núverandi aðstæður okkar í a. nánari og nákvæmari hátt, og það hugtak er **BANI UMHVERFIÐ**. Þetta umhverfi haldast í hendur við nokkra lofaða mjúka færni eins og seiglu, hugrekki, sköpunargáfu, heilindi og tilfinningagreind.

BANI umhverfið er nefnt eftir upphafsstöfunum **Brittle (Brothætt)**, **Anxious (Kvíða)**, **Nonlinear (Ólínulegt)** og **Incomprehensible (Óskiljanlegt)**. Það er nýja leiðin til að skilja breytingaferlið sem við getum gengið í gegnum í gegnum lífið, sem skapar ringulreið og ringulreið fljótt. Við lifum í hröðuðu ferli stöðugra breytinga og verðum að vera viðbúin þeim. Allt getur gerst með augnabliks fyrirvara. Hins vegar gætir þú ekki haft fjármagn eða þekkingu til að takast á við allar þessar breytingar. Svo hvað geturðu gert? Hér eru nokkur lykilatriði sem þarf að huga að varðandi tengsl tilfinningalegs sveigjanleika og kvenna á vinnumarkaði:

- Tilfinningalegur sveigjanleiki gerir konum kleift að eiga samskipti og vinna á áhrifaríkan hátt við samstarfsmenn, viðskiptavini og hagsmunaaðila. Það felur í sér að skilja og stjórna tilfinningum sínum, hlusta af samúð og bregðast við á viðeigandi hátt í fjölbreyttu starfi.
- Konur sem sýna tilfinningalegan sveigjanleika búa yfir áberandi forskoti í að laga sig að nýjum hlutverkum, nýrri tækni og þróun vinnuafls. Það gerir konum kleift að sigla um ókunn svæði með seiglu og lipurð. Þeir eru færir um að tileinka sér breytingar, læra fljótt nýja færni og aðlaga hugarfar sitt til að tileinka sér nýstárlegar aðferðir.
- Á vinnumarkaði standa konur oft frammi fyrir álagi á borð við áskoranir um jafnvægi milli vinnu og einkalífs, kynjahlutdrægni og starfstengd álag. Tilfinningalegur sveigjanleiki gefur þeim getu til að stjórna tilfinningum sínum, stjórna streitu og endurheimta áföll.
- Konur með tilfinningalega greind og sveigjanleika eru betur í stakk búnar til að hvetja og hvetja aðra fagaðila, takast á við átök og taka skynsamlegar ákvarðanir. Hæfni þeirra til að íhuga mismunandi sjónarhorn og aðlaga leiðtogaþil sinn eykur skilvirkni þeirra í stjórnunarhlutverkum.

3. Þekkt áhrif á staðalmyndir kynjanna



Þegar trú sest að í heila okkar gerir það það undirbyggt af aðalviðmiðun, sem venjulega kemur fram í bernsku okkar og frá viðmiðunarpersónu sem við veitum gríðarlegt siðferðilegt vald. Upp frá því þroskumst við í samfélaginu, á persónulegum, tilfinningalegum eða faglegum sviðum, leitum að tilvísunum sem styrkja þá trú sem mótaðist á þeim tíma og hefur ræktað í gegnum árin. Til að afvopna takmarkandi trú höfum við hættulega tilhneigingu til að vilja rífa hana niður. Hins vegar getur það komið af stað varnarhreyfingu í heilanum gegn hótuninni um að einhver komi og efast um eitthvað sem hann hefur talið hluti af sjálfsmynd sinni. Þess vegna er það rétta að gera ekki að "kýla það niður" heldur "rífa það í sundur" með því að leita hlés með vissu. Og ef vissu er 100% viss getur skortur á vissu verið á bilinu 99% til 1%. Um leið og fleygur er rekinn til að grafa undan þessari vissu, erum við þegar byrjuð að ná markmiði okkar.

Staðalmyndir kynjanna geta haft veruleg áhrif á tilfinningalegan sveigjanleika kvenna, þar sem konur eru oft tengdar ákveðnum persónueinkennum samanborið við karla. Þessar væntingar geta leitt til þess að konur takmarka ákveðnar tilfinningalegar tjáningar, eins og reiði eða metnað, sem takmarkar getu þeirra til að vera tilfinningalega sveigjanleg og ekta. Þeir geta einnig haft áhrif á hvernig konur skynja og hugsa um tilfinningar sínar, hindra þróun meiri tilfinningaskilnings og meðvitundar, mikilvæga þætti kraftmikillar sveigjanleika.

Þetta getur skapað hindranir fyrir því að leita sér hjálpar og haft neikvæð áhrif á getu kvenna til að þróa meðhöndlunarhæfni og tilfinningalega aðlögunarhæfni. Og auðvitað geta þeir líka haft áhrif á skynjun kvenna í leiðtogahlutverkum. Hefðbundnar væntingar geta gert konum í leiðtogastöðum erfitt fyrir að sýna tilfinningar á yfirvegaðan hátt og vera álitnar traustar og hæfar. Þetta getur takmarkað getu þeirra til að beita forystu á sveigjanlegan og aðlögunarhæfan hátt.

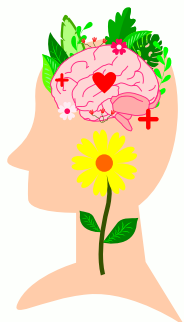
Það er nauðsynlegt að viðurkenna og ögra þessum staðalmyndum kynjanna til að efla tilfinningalegan sveigjanleika hjá konum. Með því að efla viðurkenningu á margvíslegum tilfinningum og veita stuðning við að þróa tilfinningalega færni getur það hjálpað til við að vinna gegn skaðlegum áhrifum staðalímýnda kynjanna og stuðla að tilfinningalegri seiglu hjá öllum einstaklingum.

4. Góð ráð og æfingar



Með því að innleiða þessar aðferðir geturðu bætt tilfinningalegan sveigjanleika þinn og stillt þig upp til að ná árangri í hröðu og flóknu vinnuumhverfi. Hér eru nokkur hagnýt **ráð** til að auka kraftmikinn sveigjanleika:

- **Tími til sjálfsígrundunar:** Gefðu þér augnablik til að greina tilfinningar þínar og hugsanir. Þekkja hugsunarmynstur þitt og takmarkandi viðhorf sem geta haft áhrif á tilfinningalegan sveigjanleika þinn. Spyrðu sjálfan þig hvort tilfinningaleg viðbrögð þín séu aðlögunarhæf og í takt við markmið þín og gildi.



- **Athugaðu tilfinningar þínar:** Viðurkenndu að allar tilfinningar eru gildar og það eru engar „réttar“ eða „ranger“ tilfinningar. Leyfðu þér að finna og upplifa ýmsar tilfinningar án þess að dæma sjálfan þig. Samþykkja að tilfinningar breytast og sveiflast.

- **Byggja upp tilfinningalegt seiglu:** Þróaðu færni til að aðlagast og jafna þig eftir tilfinningalegar áskoranir. Þetta felur í sér að læra að stjórna streitu, leita eftir stuðningi þegar þörf krefur og þróa heilbrigða viðbragðsaðferðir, svo sem núvitundariðkun, hugleiðslu eða líkamsrækt.



- **Hlúðu að samkennd og samúð:** Eflaðu samkennd með sjálfum þér og öðrum. Viðurkenna að allir eiga í tilfinningalegum erfiðleikum og áskorunum. Sýndu samúð með sjálfum þér þegar þú stendur frammi fyrir erfiðleikum og mistökum og fyrir öðrum þegar þeir eru að ganga í gegnum erfiða tíma.

5. Samantekt



Tilfinningar gegna lykilhlutverki í þeirri færni sem þarf til lífsins og stofnanir leggja sífellt meiri áherslu á að örva tilfinningagreind til að ná árangri á vinnustaðnum. Af þessum sökum hefur verið bent á að nauðsynlegt sé að taka á tilfinningalegu jafnvægi til að vernda heilsu okkar og vellíðan. Tilfinningalegur sveigjanleiki er mjög mikilvægur fyrir konur á vinnumarkaði af ýmsum ástæðum, meðal annars vegna þess að vinnuumhverfið er síbreytilegt og þær sem búa yfir tilfinningalegum sveigjanleika eiga betur við að laga sig að breytingum. Þeir geta tekist á við ófyrirséðar aðstæður, skipulagsbreytingar eða breytingar á starfsskyldum með meiri seiglu og tilfinningalegri aðlögun.

Að einhverju leyti getur vinnumarkaðurinn verið streituvaldandi, sérstaklega fyrir konur sem standa frammi fyrir frekari áskorunum, svo sem kynjamun eða jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Af þessum sökum gerir tilfinningalegur sveigjanleiki þeim kleift að stjórna streitu á áhrifaríkan hátt, finna skapandi lausnir og viðhalda jákvæðu hugarfari í mótlæti.

Að skilja og stjórna tilfinningum sínum og sýna öðrum samkennd stuðlar að því að byggja upp öflugri og skilvirkari vinnusambönd. Tilfinningalega sveigjanlegar konur geta átt skilvirk samskipti, leyst deilur og unnið á uppbyggilegan hátt með samstarfsfólki og stjórnendum.

Álykta má að tilfinningalegur sveigjanleiki geri konum kleift að taka yfirvegaðar og yfirvegaðar ákvarðanir í vinnuumhverfinu, þar sem þær geta metið mismunandi sjónarhorn á hlutlægan hátt, fundið fyrir viðeigandi tilfinningalegum þáttum og tekið ákvarðanir byggðar á rökréttum rökum og djúpum skilningi á afleiðingum þess. Það er líka mikilvægt fyrir persónulega vellíðan.

Hæfni til að stjórna vinnukröfum og persónulegum þörfum með tilfinningalegum sveigjanleika getur leitt til meiri lífsfyllingar á vinnustaðnum og tilfinningu fyrir árangri í atvinnulífi þeirra. Með öðrum orðum, það gegnir mikilvægu hlutverki í velgengni kvenna á vinnustað með því að gera þeim kleift að aðlagast breytingum, stjórna streitu, koma á skilvirkum vinnusamböndum, taka upplýstar ákvarðanir og viðhalda bestu persónulegri vellíðan.



- Caballero Muñoz, D., & Blanco Prieto, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19(4). <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719412.pdf>
- Egor, V. (2021). 3 maneras en las que podemos desarrollar flexibilidad emocional. Fundación Relaciones Sanas. <http://fundacionrelacionessanas.org/desarrollar-flexibilidad-emocional/>
- Huicab García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8823211>
- Villalobos Antúnez, J. V. (2022). The contexts of uncertainty: VUCA environments or BANI environments? Towards a social science episteme. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8697022>
- García Fernández, M. & Giménez-Mas, S.I. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52. <http://www.cepcuevasolula.es/espisal>.
- Castellano, V. (2022). Susan David: la agilidad emocional y cómo convivir con nuestras emociones. *Blogthinkbig.com*. <https://blogthinkbig.com/susan-david-agilidad-emocional>
- Goleman, D. (1995). 'Emotional Intelligence - Why it Can Matter More Than IQ.' London: Bantam.

Verkefnið er styrkt af Evrópusambandinu. Þær skoðanir og álit sem koma fram eru alfarið höfundarins/höfundanna og endurspegla 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

