



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

VINNUSIÐFRÆÐI

ÞJÁLFUNAREFNI Í STERK VINNUSIÐFRÆÐI



euro
pass



SKILL
CONSULTING 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

**Sterk vinnusiðfræði
á vinnustöðum**

03

**Þekkt áhrif á staðalmyndir
kynjanna**

04

Góð ráð og æfingar

05

Samantekt

1. Inngangur



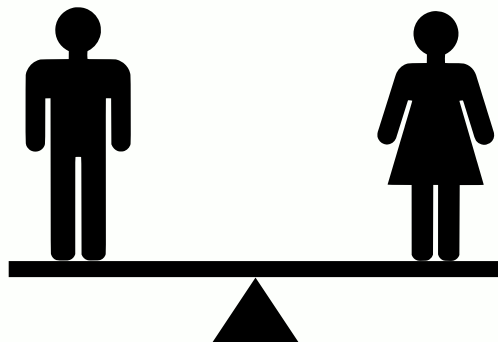
Starfssiðferði er skilgreint sem hópur hæfileika sem ákvarðar hvernig starfsmenn eiga að haga sér á vinnustaðnum og hafa samskipti sín á milli. Þetta felur ekki aðeins í sér tengsl og hegðunarmynstur milli vinnufélaga heldur einnig tengsl milli stjórnenda og starfsmanna eða vinnuveitanda og annarra aðila á vinnustaðnum.

Starfssiðferði er gjarnan borið saman við fagmennsku starfsmanns þar sem góður fagmaður fylgir vinnureglum eins og hægt er. Kostir þess að fylgja þessum reglum ná til starfsmanna, stjórnenda og vinnuveitenda.

Þeir geta hjálpað til við að viðhalda samvinnuumhverfi á vinnustaðnum. **Sterk vinnusiðferði** krefst þess oft að leiðtogar og samstarfsmenn séu fagmennsku. Því meira sem þessi hegðun er, því virðulegri verður vinnustaðurinn þinn og virkar.

Að auki leiðir sterkur starfsandi til **aukinnar framleiðni** starfsmanna. Starfsmenn bera virðingu fyrir hlutverkum sínum á vinnustaðnum, leitast við að bæta árangur og fara fram úr viljastyrk sínum. Það er, þeim er mjög annt um afurðir og afleiðingar vinnu þeirra.

Að axla ábyrgð er annað dæmi um góðan starfsanda. Starfsmenn virða störf sín og ábyrgð og bera ábyrgð á gjörðum sínum og mistökum. Allir ofangreindir þættir tengjast einnig því að virða tíma starfsmanna og **ná jafnræði milli vinnu og einkatíma**.



2. Sterk vinnusiðfræði á vinnustöðum



Sögulega séð hefur kyn verið ein algengasta ástæðan fyrir útilokun. Konur og stúlkur verða því beittar margvíslegu ofbeldi og mismunun á grundvelli kyns. Kynjamismunun gegn konum eykur enn frekar af félagshagfræðilegri, kynþátta- og þjóðernislegri jaðarsetningu sem margar konur verða fyrir. Virðing fyrir samstarfsfólki, óháð kyni, útliti, kynþætti eða aldri, er einn af mikilvægustu þáttum vinnusiðferðis.

Vísbendingar og niðurstöður jákvæðra vinnusiðferðis sem tengjast jafnrétti kynjanna má draga saman sem hér segir:

- Viðhorf: Sýnir jákvætt viðhorf, gefur frá sér sjálfstraust og hefur raunverulegar vonir um sjálfan sig.
- Persóna: Sýnir trúmennsku, heiðarleika, áreiðanleika, áreiðanleika, frumkvæði og sjálfstjórn.
- Sýnir rétta munnlega og óorðna samskiptahæfileika og hlustar virkan.
- Samvinna: Sýnir forystu; höndlar gagnrýni, átök og streitu á viðeigandi hátt; viðheldur viðeigandi jafningjasamböndum; og fylgir stjórnkerfinu.
- Skipulagshæfileikar: Sýnir hæfileika í stjórnun, forgangsroðun og aðlögun að breytingum.
- Framleiðni: Fylgir öryggisaðferðum, sparar auðlindir og fylgir leiðbeiningum.
- Virðing: sýnir skilning og umburðarlyndi fyrir fjölbreytileika.
- Hópvinna: Ber virðingu fyrir réttindum annarra, er liðsmaður, er hjálpsamur, er sjálfsöruggur, sýnir þjónustulund og leggur metnað sinn í stöðugt nám.



3. Þekkt áhrif á staðalmyndir kynjanna

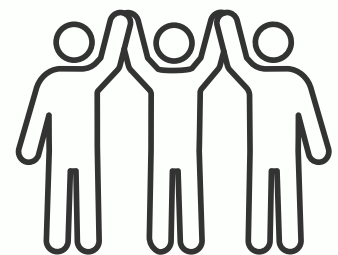


Siðferðilegt umhverfi er einn af aðalákvörðunum um samskipti innan skipulagsheilda og viðhorf starfsmanna og hefur þar af leiðandi veruleg áhrif á afkomu skipulagsheilda (svo sem fjárhagslega afkomu). Samkvæmt Meral (2008) hafa níu tegundir siðferðislegra loftslaga áhrif á starfsánægju starfsmanna: eigin hagsmuni, hagnað fyrirtækis, skilvirkni, vináttu, hóphagsmuni, samfélagslega ábyrgð, persónulegt siðferði, reglur og verklagsreglur fyrirtækisins og að lokum lög og starfsreglur. Níu tegundir siðferðislegra loftslaga hafa áhrif á starfsánægju starfsmanna: eiginhagsmunir, hagnaður fyrirtækisins, skilvirkni, vinátta, hópáhugi, samfélagsleg ábyrgð, persónulegt siðferði, reglur og verklagsreglur fyrirtækisins og loks lög og starfsreglur.

Þessar aðstæður ákvarða hversu starfsánægju starfsmanna er. Hægt er að skilgreina starfsánægju sem ánægju eða jákvæða tilfinningalega stöðu sem maður upplifir við að meta heildarstarfsreynslu sína. Ánægja, sem er verulega háð hlutfalli jákvæðra siðferðislegra þátta á vinnustaðnum, tengist mikilvægum skipulagshegðunþáttum eins og tilhneigingu til að fara, ásetning um að fara, fjarvistir og frammistöðu. Meiri starfsánægja hefur þveröfug áhrif.

Þegar þetta tengist jafnrétti kynjanna á vinnustað og jöfnum tækifærum upplifa konur sem eru metnar jafnt og karlar meiri starfsánægju og eru þar af leiðandi ólíklegri til að skipta um starfsvettvang, taka sér meira frí, standa sig minna og hafa almennt jákvætt viðhorf.

Jákvæð vinnubrögð geta aðstoðað konur við að gegna stjórnunarstöðum. Jákvæð útkoma og hærri árangur getur stafað af skynjun starfsmanns á virðingu og viðurkenningu.



4. Góð ráð og æfingar



Stundum er vinnusiðferði starfsmanns meðfædd og til marks um eðli þeirra. Stundum þarf vinnuveitandinn þó að beita sértækum aðferðum og leiðbeiningum til að innræta starfsmönnum sínum siðferðileg vinnugildi.

Hér eru nokkur skref sem geta hjálpað til við að hlúa að sterkum vinnusiðferði:

- **Búðu til sálrænt og tilfinningalegt stuðningsteymi** sem samanstendur af sérfræðingum sem starfsmenn geta leitað til þegar þörf krefur. Tilfinningalegur stuðningur í starfi getur aðstoðað starfsmenn við að deila hugsunum sínum og skoðunum, hvatt þá til að tjá sig og stuðla að almennri vellíðan.
- Gera skal tíð **mats- og matspróf** til að kortleggja hlutfall jákvæðra og neikvæðra vinnusiðferðis á vinnustað, sérstaklega hvað varðar jafnrétti kynjanna. Venjuleg matspróf geta hjálpað til við að fylgjast með jákvæðum vinnusiðferði og ánægju og ná sem bestum árangri.
- **Búa til þjálfunar- og leiðbeinendaprógrömm** út frá þörfum starfsmanna innan vinnustaðarins. Símenntun er áhrifaríkasta aðferðin til að innræta gildi, hugmyndir og skoðanir.
- **Skapa faglegt umhverfi þar sem allir starfsmenn geta þróað siðferðilega hegðun.** Nauðsynlegt er að rækta vinnumhverfi þar sem allir starfsmenn eru duglegir og skilvirkir, finna jafna ábyrgð á sérhverri velgengni eða mistökum, hafa frelsi til að sýna sitt rétta andlit án dómgreindar og hafa jöfn tækifæri.
- **Sýndu jákvætt fordæmi.** Starfsmenn fylgja forystu yfirmanna sinna; því þurfa einstaklingar að setja sér viðeigandi fyrirmynd til að dreifa jákvæðu vinnusiðferði, virðingu og jöfnum tækifærum meðal allra starfsmanna.



5. Samantekt

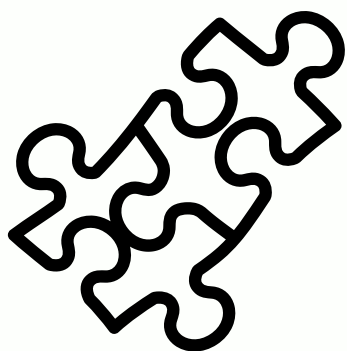


Starfssiðferði er færni sem ákvarðar hvernig starfsmenn eiga að haga sér og hafa samskipti á vinnustaðnum. Þetta felur í sér tengsl og hegðunarmynstur milli stjórnenda og starfsmanna eða vinnuveitanda og annarra aðila á vinnustaðnum.

Nauðsynlegt er að **finna nýjar og nýstárlegar leiðir til að styðja við kvenkyns starfsmenn** með því að styrkja jákvætt viðskiptasiðferði þeirra. Þessu er hægt að ná með tilfinningalegum stuðningi á vinnustað, þjálfun og símenntun, jákvæðum fordæmum og fyrirmyndum.

Að skapa, tilkynna og stuðla að siðferðilegu umhverfi virðist nauðsynlegt fyrir stofnanir sem leitast við að auka ánægju starfsmanna og fá stjórnunarlegan og efnahagslegan ávinning. Til að rækta starfsánægju verða leiðtogar að búa til og stuðla að markmiðum og reglum sem lúta að lagalegum og faglegum stöðlum um allt skipulag.

Að skapa meðvitund um **teymishagsmuni** (umhyggja innan stofnunarinnar) og samfélagslega ábyrgð (umhyggja utan stofnunarinnar) meðal starfsmanna, ásamt því að refsa og veikja siðferðilegt umhverfi fyrir eiginhagsmuni í senn, virðast vera árangursríkar leiðir til að **auka starfsánægju**.



Heimildir



- Available at: <https://www.personio.com/hr-lexicon/work-ethic/> [Πρόσβαση 10 July 2023].
- Buttner, E. H., 2001. Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame. *Journal of Business Ethics*, pp. 253-269.
- Meral elçi, L. A., 2009. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, pp. 297-311.

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

