

BÆKLINGUR YFIR 12 MISMUNANDI EGINLEIKA AF MJÚKRI FÆRNI Í ATVINNULÍFINU



EFNISYFIRLIT

VERKEFNIÐ: Gegnum Glerpakið
(Breaking the Ceiling)
Mjúkir eiginleikar sem geta
sundrað "glerpakinu" og
staðalímynd kynjanna á
vinnustöðum.

INNANGUR

01

SKILGREINING Á MJÚKRI
FÆRNI

02

HEIMILDIR

27



INNGANGUR

Í þessum bæklingi er að finna þjálfunarefni sem er hluti af Erasmus+ verkefninu "BREAKING THE CEILING. Mjúkir eiginleikar sem geta brotið "glerpakið" og staðalímynd kynjanna á vinnustöðum". Þetta er verkefni sem styrkt er af Evrópusambandinu og í því taka þátt sex evrópsk fyrirtæki, Europass (Þýskalandi), VAEV (Austurríki), Skill Up Srl (Ítalíu), Step by step (Íslandi), E-school (Grikklandi), and INDEPCIE (Spáni).

Efnið í verkefninu er ætlað sem kennsluefni og er hannað út frá samandrætti af **12 helstu eiginleikum af mjúkri færni sem þykja mikilvægir fyrir konur að þekkja og þjálf til að efla starfsframa sinn**. Val á efni og þessum 12 eiginleikum er byggt á könnunum sem voru gerðar í öllum sex þáttökulöndunum þar sem aðspurðar konur voru kynntar fyrir fleiri eiginleikum og voru beðnar að velja þá mjúku eiginleika sem þeim þóttu mikilvægastir í að þjálf, til að efla tilfinningagreind og hæfni í mannlegum samskiptum þegar kemur að skara framúr á atvinnumarkaðinum. Þar sem þessir 12 eiginleikar voru fyrir valinu. Þar eftir sendum við aðra könnun, með fókus á þessa 12 eiginleika, til kvenna í atvinnulífinu og hafa þær niðurstöður styrkt þetta val að nauðsyn þykir að auka vitund og þekkingu, ásamt þjálfun í þessum 12 mjúku eiginleikum til að styrkja konur og auka hæfni þeirra og getu til að brjótast í gegnum glerpakið.

Hlutverk **BTC** verkefnisins er fyrst og fremst ætlað að vera hvatning til kvenna í atvinnulífinu til að styrkja bæði faglegan og persónulegan þroska sinn sem vonandi eykur fjölda kvenna í stjórnunarstöðum. Mjög mörg fyrirtæki hafa náð góðum árangri í að efla jafnrétti kynjanna og fleiri konur eru í afgerand stöðum en enn er langt í land. Það er þörf á meiri vitund um vandamálið og áþreifanlegar aðgerðir til að ná fullu jafnrétti.

Hvað er þetta glerpak?

Glerpakið er myndlíking yfir þær ósýnilegu hindranir sem koma í veg fyrir að konur rísi í valdastöður. Það táknar hinar ósýnilegu en óneitanlegu hindranir sem standa í vegi fyrir að konur komist í leiðtogastöður. Með öðrum orðum, hugtakið glerpak vísar til óbeinna, óskrifaðra reglna sem gera konum erfitt fyrir að komast í æðstu stöður innan fyrirtækja.

Í þessu kennsluefni er að finna skilgreiningar á **12 eiginleikum um mjúka færni**, áhrif þessarra eiginleika á vinnustöðum og nánar tiltekið hvaða áhrif þessir eiginleikar get haft fyrir konur til að styrkja samkeppnisstöðu sína. Þessu efni er ætlað að vera ýtarefni til að auka meðvitund kvenna á öllum aldri um mikilvægi góðra samskipta og styrkinn sem liggur í skilvirkni hæfni í mannlegum samskiptum á vinnumarkaði í dag.

Við vonum að þetta efni geti hjálpað þér að brjóta glerpakið á þínum vinnustað!



Co-funded by
the European Union

SKILGREINING Á MJÚKRI FÆRNI

- 1 VIRK HLUSTUN
- 2 SAMSKIPTAFÆRNI
- 3 ÁREKSTRASTJÓRNUN
- 4 TILFINNINGAGREIND
- 5 SAMKENND
- 6 SVEIGJANLEIKI
- 7 SKIPULAGNING
- 8 GOTT VINNUSIÐFERÐI
- 9 AÐLÖGUNARHÆFNI
- 10 SJÁLFSTRAUST
- 11 HÓPVINNA
- 12 TÍMASTJÓRNUN

1. VIRK HLUSTUN

ALMENN SKILGREINING

Virk hlustun er samskiptafærni sem getur haft mikil áhrif á bæði fagleg og persónuleg samskipti. Virk hlustun er tækni sem byggist á að því veita ræðumanni óskipa athygli og leggja sig alla fram við að skilja boðskap þeirra. Það er einnig mikilvægt að sýna með bæði orðum og líkamstjáningu að viðkomandi hafi þína athygli óskipta,

Ef það er ekki gert hefur það alvarlegar afleiðingar, svo sem misskilning eða rangtúlkanna. Að hlusta af ásetningi er líka tengt samkennd.

Carl Rogers og Richard Farson voru fyrstir til að kynna virka hlustun árið 1957 í bók þeirra sem þeir kölluðu einfaldlega "Virk Hlustun" þar sem þeir skilgreindu hugtakið sem aðferð sem "krefst þess að við setjum okkur í hlutverk ræðumannsins og skiljum hann frá hans sjónarhorni og hvað það er sem hann er að miðla til okkar".

Samkvæmt rannsókn sem Reis o.fl. gerðu (2013), getur virk hlustun bætt samskipti í nánnum samböndum, sem leiðir til meiri nánd og ánægju. Önnur rannsókn Killian (2017) leiddi í ljós að virk hlustun getur bætt samskipti á vinnustöðum, sem leiðir til jákvæðara vinnumhverfis.

Auk þess að bæta samskipti og sambönd hefur virk hlustun einnig sýnt sig að hafa jákvæð áhrif á geðheilsu. Rannsókn Bauer o.fl. (2016) komust að því að virk hlustun getur dregið úr einkennum þunglyndis og kvíða.

Til að æfa virka hlustun verður við að einbeita okkur að ræðumanninum og sýna áhuga með líkamstjáningu eins og að kinka kolli, viðhalda augnsambandi og nota jákvæðar setningar eins og „ég sé“ eða „ég skil“. Virk hlustun felur einnig í sér að spyrja opinna spurninga, draga saman skilaboð ræðumanns og endursegja til að tryggja skilning.

Að lokum er virk hlustun mikilvæg samskiptafærni sem getur bætt persónuleg og fagleg samskipti og geðheilsu. Einstaklingar skapa styðjandi og samúðarfullt umhverfi með því að sýna áhuga og skilning, sem leiðir til skilvirkari samskipta og jákvæðra niðurstöðna.



Co-funded by
the European Union

1. VIRK HLUSTUN

MIKILVÆGT Í STARFI

Það að þróa hjá sér eiginleikann virka hlustun í starfi þýðir að bæta viljandi hlustunarfærni þína til skilvirkari samskipta, byggja upp traust og ná betri árangri á vinnustöðum.

Virk hlustun er dýrmæt færni sem gagnast einstaklingum, teyðum og fyrirtækjum á margan hátt, eins og áður er sagt í betri samskiptum, sterkari tengslum, aukinni starfsánægju, bættri ákvarðanataköku og farsælli útkomu;

- hjálpar einstaklingum að skilja betur sjónarmið og áhyggjur annarra.
- skiptir sköpum fyrir teymi til að vinna á skilvirkan hátt saman.
- er mikilvægt fyrir fyrirtæki til að skapa jákvætt og gefandi vinnuumhverfi.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Virk hlustun er færni sem getur gagnast konum á vinnumarkaði á fleiri vegu:

- Að byggja upp tengsl: Hjálpar konum að byggja sterkari tengsl við samstarfsfólk sitt, yfirmenn og viðskiptavini.
- Að sigrast á fordómum staðalímyndunar: Konur mæta oft fordómum og staðalímyndum sem geta leitt til að þeim finnst þær ekki vera teknar alvarlega á vinnustöðum.
- Að leysa ágreining: Hjálpar konum að leysa ágreining á skilvirkari hátt.
- Að efla leiðtogaþæfileika: Að efla leiðtogaþæfileika sína getur hjálpað konum að vera innblástur og hvatning fyrir teymið.

Í stuttu máli er virk hlustun öflug færni sem getur hjálpað konum að sigrast á staðalímyndum, byggja upp sambönd, leysa ágreining og auka leiðtogaþæfileika sína á vinnustaðnum. Með því að þróa þessa færni hjá sér getur haft stór áhrif á stöðuhækkunar og framgang innan fyrirtækisins.



Co-funded by
the European Union

2.SAMSKIPTI

ALMENN SKILGREINING

Samkvæmt Oxford English Dictionary eru samskipti miðlun eða miðlun upplýsinga með því að tala, skrifa eða með öðrum miðli. [...] Árangursrík aðferð að miðla upplýsingum eða skiptast á hugmyndum og tilfinningum. Með öðrum orðum getum við sagt að samskipti séu einfaldlega sú athöfn að flytja upplýsingar frá einum stað, einstaklingi eða hópi til annars. Öll samskipti fela í sér (að minnsta kosti) sendanda, skilaboð og viðtakanda (eða marga viðtakendur).

Samkvæmt Cambridge Dictionary geta samskipti einnig verið miðlun upplýsinga og tjáningu tilfinninga sem leiðir til skilnings á skrifuðum eða talaðra skilaboða. Það er sú athöfn að stofna eða stuðla að samskiptum milli einstaklinga og annarra. Fyrir utan munnleg samskipti, þar sem þú getur hlustað á manneskju og skilið hvað hana, og skrifleg samskipti, þar sem þú getur lesið merkingu hennar, eru líka ómálleg samskipti, þar sem þú fylgist með manneskju og ályktar um merkingu hennar.

Einstaklingar eiga að geta átt samskipti við aðra á margvíslegan hátt, bæði munnlega og skriflega og gegnum aðra miðla, og fylgst með og aðlagð eigin samskipti að þörfum aðstæðna. Þessi hæfni felur einnig í sér að greina og nota mismunandi tegundir texta, leita að, safna og vinna úr upplýsingum, nota hjálpartæki og móta og tjá eigin munnleg og skrifleg rök á sannfærandi hátt sem hæfir samhenginu. Þessi hæfni felur einnig í sér viðeigandi og skapandi samskipti í fjölbreyttu félagslegu og menningarlegu samhengi, í menntun og þjálfun, á vinnustað, heima og í tómstundum.

Tegundir samskipta eru munnleg, skrifleg, frásögn, spjall og líkamstjáning, t.d. svipbrigði, líkamsstaða, raddblær, hreyfingar, augnsamband og jafnvel snerting.

Góður miðlari skilur áhorfendur sína, velur viðeigandi samskiptaaðferð, sníður skilaboð sín að þeirri rás sem valin er og kóðar skilaboðin þannig að þau misskiljist ekki af viðtakandanum.

2. SAMSKIPTI

MIKILVÆGT Í STARFI

Skilvirk samskipti á vinnustað eru hæfileikinn til að skapa frjálst flæði upplýsinga með og á milli mismunandi hagsmunaaðila á öllum stigum vinnustaðarins til að ná árangri. Það eru nokkrir mikilvægir kostir skilvirkra samskipta á fagsviðinu. Samskipti geta aukið framleiðni og aukið starfsanda. Þau geta líka aukið ánægju starfsmanna og byggt upp traust á stjórnendum. Auk þess geta skilvirk samskipti á vinnustað eftt teymisvinnu og aukið þátttöku starfsmanna.

Fyrir utan skrifleg, munnleg og óorðleg samskipti er önnur samskiptafærni nauðsynleg fyrir hvaða starf sem er, svo sem framsetning, ræðumennska, virk hlustun, skýrleiki, sjálfstraust, vinsemd, nákæmni, virðing o.s.frv.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Góð samskipti og ávinningur þeirra skipta sköpum fyrir faglegan árangur, teymisvinnu og viðskiptaárangur. Skilvirk samskipti eru ferlið sem heldur fyrirtækinu saman. Fyrir konur á vinnustað er skilvirk og örugg samskipti sérstaklega mikilvæg til að láta í sér heyra, ná árangri og markmiðum.

Ávinningurinn af skilvirkum samskiptum á vinnustað fyrir konur getur verið:

- Bætt faglegt samstarf
- Uppbygging á tengslaneti
- Aukið traust og trúverðuleiki
- Stuðla að hópefli
- Skapa skýrleika og stefnu
- Aukin skuldbinding

Það að beita stöðugt skilvirkum og ákveðnum samskiptum á vinnustaðnum krefst sjálfsvitundar, skuldbindingar og verulegrar fyrirhafnar. En ávinningurinn er fjárfestingarinnar virði, sérstaklega fyrir konur í leiðtogastöðum.



Co-funded by
the European Union

3. ÁREKSTRASTJÓRNUN

ALMENN SKILGREINING

Hæfni til að skilja og leysa átök og ágreining vísar til þess að stjórna og leysa átök á áhrifaríkan hátt í mannlegum, faglegum eða skipulagslegum aðstæðum. Þessi færni felur í sér að bera kennsl á undirliggjandi vandamál, skilja sjónarmið allra hlutaðeigandi aðila og þróa aðferðir til að takast á við og leysa ágreininginn á afkastamikinn og uppbyggilegan hátt.

Samfélags þróunin milli upphafs fyrri heimsstyrjaldarinnar og loka síðari heimsstyrjaldarinnar var undanfari samtímalausnar ágreiningsmála. Þessi samfélagsþróun hefur fætt af sér félagsfræðilegar rannsóknir og nýjungar sem hafa skapað betri skilning og nýjar leiðir til að stjórna og leysa ágreining og átök.

Vísindamennirnir Kenneth Thomas og Ralph Kilmann skilgreindu fimm aðferðir sem fólk notar til að leysa átök, svo sem að forðast, sigrá, gera málamiðlanir, koma til móts við og vinna saman. Þetta er byggt á þeirri forsendu að fólk velji sjálft hversu samvinnufúst eða ákveðið það er í að auka eða draga úr ágreiningnum. Þetta líkan er þekkt sem Thomas-Kilmann líkanið.

Kenningin um aðgerðir í átökum er leiðarvísir í því hvernig hægt er að leysa, á sem friðsamlegastan hátt, ágreining á milli tveggja, eða fleiri, einstaklinga á formlegan og óformlegan hátt.

Þessi hæfni, að geta leyst ágreining og átök krefst þess að hafa fleiri hæfileika, s.s. færni í; virkri hlustun, skilvirkum samskiptum, samkennd, lausnarmiðaðri hugsun, samningafýsi, málamiðlun, og miðlun. Þessir eiginleikar eru mikilsvirði þegar einstaklingar eða hópar hafa andstæðar þarfir eða markmið og getur komið í veg fyrir ágreiningurinn stigmagnast og að það endi sem rof í samböndum.

Það að þroska þessa færni krefst ekki bara þekkingu, það krefst þjálfunar og æfingar. Með tíma og reynslu geta einstaklingar þróað þessa færni til að stjórna og leysa ágreining sem stuðlar að skilningi, samvinnu og gagnkvæmri virðingu, sem leiðir til jákvæðrar niðurstöðu fyrir alla hlutaðeigandi.

3. ÁREKSTRASTJÓRNUN

MIKILVÆGT Í STARFI

Færnin í að leysa árekstra og ágreining milli einstaklinga og hópa er afar mikils virði fyrir vinnustaði, sama af hvaða stærð fyrirtækið er, það munu alltaf koma upp árekstrar þar sem fólk er saman. Það þarf ekki að vera stór átök sem geta komið afstað deilum og haft áhrif á vinnumóralinn og framleiðni teymisins.

Það að vera fær í að leysa ágreining á uppbyggilegan hátt og finna lausnir á vandamálum sem báðir aðilar geta sætt sig við er mikilvægur eiginleiki og vel metinn. Slíkir einstaklingar eru einnig máttarstólpar í að byggja jákvæð tengsl meðal samstarfsaðila og stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi.

Ef þessa færni vantar geta átök stigmagnast og leitt til neikvæðra afleiðinga eins og spennu, streitu, lágs starfsanda, minni framleiðni eða jafnvel starfsmannaveltu.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Að búa yfir þessarri færni samt þroska og þróa hana getur hjálpað konum verulega í starfi og bætir samskipta hæfni þeirra til muna. Að vera sterk í að leysa ágreining á farsælan hátt eflir sjálfstraust þeirra, og skapar sterkari fagleg tengsl. Þessi færni getur einnig aukið möguleikann á stöðuhækkunum og meiri ábyrgð í starfi. Konur geta skapað jákvætt vinnuumhverfi með því að leysa átök á áhrifaríkan hátt, gera sig gildandi faglega og skera sig úr í starfi.

Hæfni til að leysa ágreining gagnast konum á vinnustað á ýmsan hátt, þar á meðal:

- Bætt samskipti
- Aukið sjálfstraust
- Aukin hæfni til að leysa vandamál
- Sterkari fagleg tengsl
- Framgang í starfi / Stöðuhækkun

4. TILFINNINGAGREIND

ALMENN SKILGREINING

Á undanförunum árum hefur tilfinningagreind (EI) verið að öðlast viðurkenningu sem mikilvæg mjúka færni í mörgum geirum. Hugtakið var brautryðjandi seint á 20. öld af höfundum eins og Howard Gardner (1983), Mayer og Salovey (1990) og Daniel Goleman (1995), sem settu tilfinningar og tilfinningalega greind í miðju greindarmats.

Tilfinningagreind gerir þér kleift að skilja og stjórna tilfinningum þínum til að hvetja sjálfan þig og skapa jákvæð félagsleg samskipti; fyrsta skrefið er að átta sig á raunverulegum möguleikum þínum. Samkvæmt þeim vísar tilfinningagreind meðal annars til hæfni fólks til að þekkja, skilja og hafa áhrif á eigin tilfinningar. Samkvæmt Daniel Goleman er tilfinningagreind samsett úr fimm lykilþáttum þ.e. hæfnin til að þekkja og nefna réttilega eigin tilfinningar ásamt skilningi á tengslum hugsana, tilfinninga og hegðunar, að stjórna eigin tilfinningum og geta bætt eigin líðan, að setja sig inn í áveðið tilfinningalet ástand ásamt vilja til að ná árangri, að skynja, þekkja og taka tillit til tilfinninga annarra og færni í mannlegum samskiptum.

Howard Gardner, árið 1983, telur að greindarhugtakið eigi að ná yfir alla getu fólks til að vinna úr upplýsingum og skapa eitthvað nýtt; samkvæmt þessu er því ekki bara til ein gerð greindar heldur átta og jafnvel fleiri tegundir. Þar á meðal tvær tegundir af tilfinningagreind sem skera sig úr: sjálfsþekkingargreind og samskiptagreind. Goleman hefur einnig í verkum sínum þessar tvær grunngerðir tilfinningagreinda sem Gardner byggir sínar kenningar á en Goleman bætir að auki við og fer dýpra í hverja tegund af greind sem er útskýrt hér fyrir neðan:

- Sjálfsþekkingargreind er þekking á sjálfum sér, svo sem að þekkja styrk sinn og veikleika, tilfinningar sínar, hugsanir og langanir, og hæfni til að nýta þessa þekkingu sér til framdráttar. Fólk sterkt á þessu sviði hefur gjarnan áhuga á trúmálum og sálfræði..
- Samskiptagreind er hæfileikinn til að hafa samskipti við og skilja aðra, svo sem að ráða í látbragð þeirra og raddblæ. Tvær stoðir þess eru samkennd (geta þín til að skilja tilfinningar annarra) og félagsfærni (hvernig þú umgengst aðra af sjálfsöryggi).

4. TILFINNINGAGREIND

MIKILVÆGT Í STARFI

Tilfinningagreind felst í því að vita hvernig á að höndla aðstæður þar sem óviðráðanlegar tilfinningar birtast, nota tækni og aðferðir sem gera okkur kleift að ígrunda og hugsa um hvað sé besti kosturinn. Daniel Goleman útskýrir að vitsmunagreind (IQ) sé aðeins 20% af velgengni einstaklings og að hin 80% séu rakin til tilfinningalegrar greind. Rannsóknir sýna að framleiðni getur aukist um allt að 20% þegar teymi nota tilfinningagreind rétt.

Ef við lítum í eigin barm þá upplifum við margvíslegar tilfinningar hvenær sem er og vegna tengsla okkar við annað fólk. Það að vinna með EI er afar mikilvægt á vinnustöðnum og af mörgum ástæðum en við drögum fram tvær:

- 1 - Meiri starfsánægju.
- 2 - Meiri vinnuframleiðni.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Mikilvægi og ávinningur tilfinningagreindar er gríðarlegur hvað varðar persónulegan og faglegan þroska. Það er lykilhæfni í atvinnulífinu og getur leitt til framfara í menntun og velgengni í starfi, bætt sambönd og aukið margvíslega færni.

Konur sem leitast við að þróa starfsferil sinn ættu að þjálfra og þroska tilfinningalega hæfni sína þar sem það eykur getu þeirra til að: takast á við álag, byggja upp sjálfstraust, semja, hafa áhrif á aðra, rata um í stjórnmálum, á vinnustað og taka skynsamlegar áhættur.

Ávinningurinn af því að þróa tilfinningagreind fyrir konur á vinnustað:

- Halda nánnum og gefandi samböndum.
- Geta tekist á við hversdagslega streitu.
- Betri félagsleg hæfni.
- Meiri vellíðan.
- Betri sálræn frammistaða.

5. SAMKENND

ALMENN SKILGREINING

Samkennd má skilgreina sem hæfileikann til að skilja og finna tilfinningar annarra, eða hæfileikinn til að setja sig í spor annarra og líðan. Það að búa yfir samkenndar færni speglar sig í mörgu. Samkvæmt Merriam-Webster er samkennd að hluta til skilgreind sem „athöfnin að skilja, vera meðvitaður um, vera viðkvæmur fyrir og óbeint upplifa tilfinningar, hugsanir og reynslu annarra.“ Þó að fólk geti aðlagð sig að eigin tilfinningum getur verið erfitt að ná þessari samræmingu við tilfinningar annarra. Fyrir fólk með mikla samúð er þetta ástand auðveldara og það getur fundið fyrir tilfinningum annarra. Fólk sem hefur mikla samkennd gerir þetta með því að skynja vitsmunalega og tilfinningalega reynslu sem einhver annar hefur upplifað eða fylgst með. Samúðarrannsóknir hafa leitt í ljós að samúðarfullt fólk er líklegra til að sýna samúð og hjálpa öðrum.

Samkvæmt Greater Good Science Center, rannsóknastofnun sem rannsakar í sálfræði, félagsfræði og taugavísindum, "Samkennd er byggingareining siðferðis - að fylgja gullnu reglunni hjálpar fólki að setja sig í spor einhvers annars." Það hjálpar okkur að skilja sjónarmið þeirra, þarfir og fyrirætlanir. Samúðarfullt fólk sýnir venjulega svipaða eiginleika sem fela í sér að hugsa oft um hvernig öðrum líður, finnast það vera ofviðá af hörmulegum atburðum, vera gott í að hlusta á aðra, vera einn af þeim sem aðrir tala venjulega við um vandamál sín og vera góður í að skilja tilfinningar annara.

Sálfræðingur Daniel Goleman skilgreindi tilfinningagreind út frá fimm grunnþáttum:

- Hæfni til að þekkja og nefna réttilega eigin tilfinningar ásamt skilningi á tengslum hugsana, tilfinninga og hegðunar.
- Hæfni til að stjórna eigin tilfinningum, til dæmis til að bæta eigin líðan.
- Hæfni til að setja sig inn í ákveðið tilfinningalegt ástand ásamt vilja til að ná árangri.
- Hæfni til að skynja, þekkja og taka tillit til tilfinninga annarra.
- Hæfni í mannlegum samskiptum.

5. SAMKENND

MIKILVÆGT Í STARFI

Líf okkar, bæði persónulega og faglega, er háð getu okkar til samkenndar og mannlegra tengsla. Samkennd á vinnustað er mikilvæg mjúk færni sem oft hefur verið litið fram hjá. Að sýna samúð hjálpar leiðtogum og starfsmönnum að umgangast fólk úr mismunandi deildum, teyrum, þjóðum og menningarbakgrunni. Samkennd á vinnustað tengist oft frammistöðu í starfi á jákvæðan hátt.

Samkennd eykur möguleikann á umhverfi með opin samskipti á vinnustaðnum. Að skilja sjónarhorn annarrar, efla mannleg samskipti og öðlast víðtækari sjónarhorn er allt gert mögulegt með samkennd. Samkennd er mikilvægur þáttur í tilfinningalegri hæfni, bætir skilvirkni leiðtoga og getur leitt til hagstæðs árangurs fyrir bæði einstaklinga og fyrirtækisins.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Rannsóknir hafa sýnt að konur í stjórnunarstöðum bjóða oft upp á tilfinningalegan stuðning og kanna oft almenna líðan starfsmanna sinna. 87% stofnana töldu þetta mjög mikilvægt atriði. Að efla samkennd á vinnustað kemur öllum starfsmönnum til góða, en það er sérstaklega mikilvægt að viðurkenna að konur standa frammi fyrir ólíkum áskorunum en karlkyns samstarfsfélagar þeirra.

Samkennd eykur:

- Hlutdeild
- Skuldbindingu
- Þátttöku

Þar að auki getur samúðarfullra vinnumhverfi stuðlað að:

- Meiri sköðunarkraft
- Minni kulnun



Co-funded by
the European Union

6. SVEIGJANLEIKI

ALMENN SKILGREINING

Sveigjanleika má skilgreina sem hæfni til að aðlagast og vinna við mismunandi aðstæður og með mismunandi fólki. Það er hæfileikinn til að laga sig að vinnuumhverfi að stöðugum breytingum sem verða á því og felur í sér að skilja og meta mismunandi afstöðu eða andstæð sjónarmið.

Samkvæmt skýrslu World Economic Forum "The Future of Jobs 2020" munu 50% starfsmanna þurfa að endurmennta sig fyrir árið 2025 eftir því sem tæknin eykst. Þessi nýja atburðarás mun valda því að HR sérfræðingar í fyrirtækjum leita að nýjum eiginleikum hjá umsækjendum. Fólki sem er opnara fyrir breytingum, og sem hefur áhuga á að læra nýjar lausnir og aðlagast nýjum tímum.

Til að hjálpa einstaklingum í átt að meiri sveigjanleika er hægt að hvetja fólk til að auka færni sína í að seta sig inn í þá færni sem óskað er eftir í hverri stöðu, þessir þættir eru lykillinn að því hvaða færni og hegðun er óskað eftir. Til dæmis, til að ná árangri með mjög háðan einstakling, virkar það að bjóða upp á leiðbeinandi hegðun, til að gefa til kynna hvað við ætlum að gera og hvernig; þvert á móti, ef við erum að eiga við manneskju sem þolir ekki skipanir frá öðrum, er heppileg leið að hvetja viðkomandi til að taka þátt, biðja hann um að koma á framfæri og koma með hugmyndir. Eðli verkanna krefst þess að tileinka sér sérstaka hegðun og einstaklingur þarf að þróa með sér næmni til að taka eftir mismun. Þróun sveigjanleika krefst kerfisbundinnar vinnu til að auka skynjun, þ.e.a.s að verða færari um að lesa þá þætti sem eru til staðar í hverri stöðu.

Að bera kennsl á tilfinningar, samþykkja þær og halda þeim á viðeigandi stigi, en hvetja aðra, mun hjálpa þér að bæta sveigjanleika þinn og aðlögunarhæfni einmitt með tilfinningagreind. En það hefur enginn kennt okkur hvernig á að gera þetta og það er ekki auðvelt fyrir okkur að gera það. Ekki er vitað hvernig vinnumarkaðurinn mun þróast á næstu árum og við gætum staðið frammi fyrir störfum sem eru ekki einu sinni til í dag. Þess vegna mun það vera grundvallaratriði að hafa sveigjanlega starfsmenn sem geta aðlagast þessum aðstæðum, læra og, hvers vegna ekki, aflæra það sem þeir hafa lært, án þess að skapa tilfinningalegt ójafnvægi í persónu sinni.



Co-funded by
the European Union

6. SVEIGJANLEIKI

MIKILVÆGT Í STARFI

Á vinnumarkaði neyða breytingar okkur til að spyrja okkur spurningarinnar: Er ég tilbúinn fyrir nýja áskorun? Eða, hvað annað get ég tekið með mér í starfi? Þetta er þar sem mjúk færni skiptir sköpum, sem gerir þér kleift að efla feril þinn. En hvað er það sem gerir sveigjanlegan starfsmann?

- **Andlegur sveigjanleiki:** Mikilvægi þess að hafa opinn huga og sýna fram á að þú getir tileinkað þér nýjar upplýsingar og dregið ályktanir af þeim.
- **Viðbragðsflýttir:** Geta brugðist við með jákvæðu hugarfari og vera tilbúin að læra nýjar leiðir til að ná markmiðum.
- **Sköpunarkraftur:** Leita að nýjum hugmyndum, mismunandi leiðum til að gera hlutina, gera tilraunir og hafa sjálfstraust til að skapa nýjar lausnir.
- **Sveigjanleiki í hegðun:** Þú getur breytt vinnustíl þínum eða nálgun til að mæta þörfum tiltekinna aðstæðna eða umhverfis.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Sveigjanleiki er kunnátta sem þú getur og ætti að þróa, sérstaklega í vinnu til að yfirstíga hvers kyns hindrun eða staðalmynd af kyni, þar sem það hefur eftirfarandi kosti:

- Meiri hæfni til að laga þig að breytingum, bæði persónulegum, faglegum og félagslegum.
- Að vera meðvituð um að hæfni til að aðlagast veltur á þeirri vinnu sem við leggjum í það og mikilvægi þess að hafa markmið og markmið til umbóta.
- Ein tegund færni er „vitrænn sveigjanleiki“ sem gerir okkur kleift að fara frá einu hugtaki til annars eða aðlaga hegðun til að ná markmiðum í nýju eða breytilegu umhverfi. Vitsmunalegur sveigjanleiki gerir okkur kleift að sjá að það sem við erum að gera er ekki til þess fallið að ná árangri og gera viðeigandi breytingar til að ná því.
- Sveigjanleg hugsun er lykillinn að sköpunargáfu, hæfileikinn til að hugsa um nýjar hugmyndir, mynda ný tengsl á milli hugmynda og gera nýjar uppfinningar. Það styður einnig við fræðilega og vinnufærni, svo sem að leysa vandamál.



Co-funded by
the European Union

7. SKIPULAGNING

ALMENN SKILGREINING

Skipulögð uppbygging til að raða eða flokka hluti er það sem við eigum við þegar talað er um skipulag sem mjúka færni. Þetta er vegna þess að skipulag vísar til þeirrar getu til að takast á við verkefni þín tímanlega. Auk þessa aðstoðar það við að dreifa eða farga mönnum eða hlutum á réttan eða aðferðafræðilegan hátt, á þann hátt að það skili sem mestum mögulegum árangri fyrir alla íhlutunum.

Geta þín til að skipuleggja endurspeglar hversu vel í stakk búin þú ert til að klára verkefni. Að auki sýnir það hversu fljótt þú ert fær um að deila þeim auðlindum sem þú hefur, halda þér við fresti og tengja niðurstöður þínar við önnur verkefni. Síðast en ekki síst sýnir það fram á að þú getur lagt nákvæmt mat á aðstæður og að þú getur fundið út hvernig á að raða og flokka vandamálín sem þarf að laga.

Skipulagshæfni má flokka sem innri og ytri færni.

- Andleg hæfni snýr að innra skipulagi sem aðstoðar þig við að greina flókin vandamál í því skyni að finna lausnir. Þetta eru hæfileikar sem gera þér kleift að halda stjórn undir álagi. Innri skipulagsfærni felur í sér skapandi og stefnumótandi rökhugsun, meðal annars. Þetta er þar sem andleg hæfni þín kemur venjulega til framkvæmda. Heilinn býr yfir margvíslegum hæfileikum sem hann notar í ýmsum aðstæðum. Það er nauðsynlegt að viðhalda andlegri hæfni til að treysta á þessa hæfileika þegar nauðsyn krefur.
- Ytri skipulagshæfileikar snúast meira um hvernig þú vinnur með öðrum. Þeir hjálpa þér að viðhalda hreinu og óreiðulausu vinnusvæði, sem gerir það einfaldara að klára verkefni þín. Það felur í sér að setja tímamörk fyrir markmið, skipta markmiðum niður í viðráðanleg verkefni, hafa samskipti við aðra og vinna með þeim. Þú munt standa þig vel í teymisvinnu ef þú hefur sterka ytri skipulagshæfileika. Forgangsroðun, skjöl, stjórnun verkflæðis og teymisvinna eru nokkur dæmi um ytri skipulagshæfileika.

7. SKIPULAGNING

MIKILVÆGT Í STARFI

Samkvæmt samevrópskri ESJ (European Skills and Jobs) könnun, sem gerð var af CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), er hægt að flokka skipulagsfærni sem þverfærni og er hún nátengd skipulagsfærni.

Þeim er lýst sem hæfni til að:

- undirbúa þjálfunaráætlanir,
- úthluta verkefnum samkvæmt áætlunum,
- skipuleggja starfsemi annarra,
- úthluta verkefnum,
- skipuleggja vinnutíma starfsfólks eða tíma annarra.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Skipulagning er kunnátta sem konur geta þróað til að hlúa að eftirfarandi ávinningi:

- stefna að fleiri háttsettum störfum á vinnustað
- brjóta staðalímyndir sem líta á konur sem minna í stakk búnar til að gegna stjórnunarstöðum
- verða mikils metinn starfsmaður
- vinna vandað verk
- þróa stefnumótandi hugsun og skipulagningu
- þróa skilvirk samskipti og samvinnu við aðra kollega
- verða tíma- og fjárhagshagkvæm



Co-funded by
the European Union

8. GOTT VINNUSIÐFERÐI

ALMENN SKILGREINING

Vinnusiðferði er kerfi hegðunar og trúarstaðla um hvað er og er ekki ásættanlegt í vinnunni. Meðal starfsanda eru **stundvísi, alúð, fagmennska, samskipti, samvinna, skipulagshæfileikar, framleiðni, virðing og teymisvinna** sem eru skilgreind sem nauðsynleg fyrir vinnustaðinn. Seinagangur starfsmanna hefur áhrif á framleiðni; Viðvarandi seinagangur gefur til kynna skort á skuldbindingu, sem getur skaðað framleiðni á vinnustað. Starfsmenn með sterkt vinnusiðferði leggja sig fram við störf sín, teymi og vinnu og leggja sig fram við að ljúka verkefnum sínum eða aðstoða samstarfsmenn sína við að ljúka verkefnum. Þú getur alltaf treyst því að dyggur starfsmaður sé fyrstur til að bjóða sig fram til að aðstoða við að ná markmiðunum. Þessir starfsmenn eru duglegir og leggja mikið af mörkum til menningu fyrirtækisins.

Faglegur starfsmaður mun einnig gera það sem nauðsynlegt er til að tryggja skilvirkni í teyminu. Faglegt starfsfólk hefur mikla tilfinningagreind og lætur tilfinningar sínar ekki trufla erfiði liðsins. Fagmennska felur í sér að koma fram við samstarfsmenn sína af virðingu og koma aldrei fram við þá af óvirðingu. Fagmennska er ein helsta vísbending um sterka vinnusiðfræði starfsmanns.

Dæmi um gott vinnusiðferði: Barbara er þekkt fyrir vönduð vinnubrögð. Hún missir aldrei af fresti og fórnar samt ekki gæðum vinnunnar til þess. Þó að það gæti tekið meiri einbeitingu og lengri tíma fyrir ákveðin verkefni, skilar hún alltaf hágæða og áreiðanlegri vinnu. Yfirmenn hennar vita að þeir þurfa aldrei að endurskoða vinnuna hennar. Sama á hvaða degi, hvaða tíma eða við hvernig aðstæður eru, þá skilar Barbara aldrei lélegu verki.

Dæmi um slæmt vinnusiðferði: Sheila er stundum pirruð yfir þeim verkefnum sem krafist er af henni. Hún ræðir þetta þó aldrei við yfirmenn sína. Þess í stað kvartar hún við vinnufélaga, vini og alla sem vilja hlusta á vinnuna hennar. Á endanum gefur það lélega mynd af fyrirtækinu og skapar fjandsamlegra vinnuumhverfi fyrir samstarfsmenn hennar. Að vera gremjusamur og kvarta, frekar en að leita lausna, er sterk vísbending um lélegt vinnusiðferði.



Co-funded by
the European Union

8. GOTT VINNUSIÐFERÐI

MIKILVÆGT Í STARFI

Starfsmenn með sterkt vinnusiðfræði taka vinnu sína alvarlega og verja oft tíma sínum í að skila umfram það sem þarf. Vegna alúðar sinnar í starfi munu þeir leysa verkefni á skilvirkum hátt og eftir bestu getu. Starfssiðferði getur verið jákvætt eða neikvætt eftir persónulegri trú starfsmanna, hvata þeirra og siðareglum fyrirtækisins í heild.

Jákvætt vinnusiðferði er viðhorf starfsmanna sem sýnir mikinn eldmóð í starfi og hefur oft keppnissskap, en samkeppnin er venjulega við sjálfan sig um að ná faglegum markmiðum sínum. Einstaklingar með sterkt vinnusiðferði sýna sig oft sem „tilvalið starfsfólk“ vegna þess að löngun þeirra til að ná árangri hvetur þá til að vinna að því að ná fram markmiðum. Það er hægt að efla vinnusiðferði, þó að það sé oft hluti af persónuleika einstaklingsins og lífsviðhorfum í heild sinni. Starfsmenn með sterkt vinnusiðferði munu leggja persónuleg mál sín til hliðar og leggja hart að sér til að koma í veg fyrir að þau hafi áhrif á vinnu sína.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Vinnusiðferði hefur mikil áhrif á valdeflingu kvenna og getur verið sýnilegt á mörgum sviðum, s.s. markaðssetningu, fjármálum og mannauðsstjórnun. Þegar konur fá vald á vinnustaðnum hafa þær meiri stjórn á starfsframa sínum og annarra. Fjárfesting í þjálfun, handleiðslu, jafnréttisáætlunum, menntunarstyrkjum sem skiptir sköpum til að halda starfsfólki.

Forysta sem byggir á sterkum vinnusiðferðilegum meginreglum stuðlar að valdeflingu kvenna og kynjajafnrétti. Fyrirtæki með vinnusiðferðilega sterka stjórnendur veita konum og körlum jöfn tækifæri með innleiðingu á siðferðilegum stefnum og verklagsreglum. Í smáatriðum hafa konur eftirfarandi kosti með því að viðhalda því jákvæða vinnusiðferði sem áður var getið:

- meiri möguleika á og í starfi
- meiri líkur á því að halda starfi og þar að auki fara upp á skalann
- betri laun og fleiri hlunnindi
- kynjajafnrétti
- jafnari tækifæri



Co-funded by
the European Union

9. LAUSNAMIDUN

ALMENN SKILGREINING

Vandamálalausn er ferli, eða hugarstarfsemi þar sem, þegar við stöndum frammi fyrir vandamáli þá skoðum við allar aðstæður og gefum okkur forsendur um hvernig eigi að leysa það eða hvað sé besta leiðin fram á við.

Mannkynið hefur alltaf notað þetta ferli til að lifa af, allt frá uppfirringu hjólsins til stjórnunar elds eða fyrstu kerfanna til að rækta landið. Með tímanum hefur þessi starfsemi verið rannsökuð til að þróa tækni til að leysa hin fjölbreyttustu vandamál, allt frá vísindalegum til efnahagslegra til tilfinningalegra og tengsla. Frá fræðilegu sjónarhorni er hægt að skilgreina vandamálalausn sem vitsmunalegt ferli sem felur í sér:

- 1) myndun upphafsmyndar á vandamálinu,
- 2) hugsanlega áætlanagerð um röð aðgerða til að leysa vandamálið,
- 3) framkvæmd áætlunar og mat á árangri.

Á áttunda og níunda áratug síðustu aldar var skilgreiningin á lausn vandamála víkkuð út til að ná yfir nánast hvaða vitræna starfsemi sem er önnur en skynjun og minni: „Vandalausn er skilgreind sem hvers kyns markmiðsstýrð röð vitræna aðgerða“ (Anderson, 1980, bls. 257).

„Það sem þú gerir þegar þú veist ekki hvað þú átt að gera“ (Wheatley, 1984, bls. 1).

Í meginatriðum var öll markmiðsmiðuð starfsemi talin leysa vandamál. Hins vegar, á seinni tímum, á þessi víkkun skilgreiningarinnar að skerða fræðilegt og rannsóknarlegt gagnsemi hennar.

Einhvern tíma á tíunda áratugnum töldu bæði evrópskir og bandarískir vísindamenn rétt að greina á milli einfaldrar og flókinnar lausnar.

- „Einföld vandamálalausn“ vísar til þess ferlis að leysa vitræna eða hagnýt verkefni með einföldum rökhusunaráætlunum, með því að nota hreina rökfræði.
- „Flókin vandamálalausn“ er náð með kraftmiklum, tímaháðum og flóknum aðgerðum. Við þessar aðstæður krefst vandamálið ekki einni ákvörðunar, heldur langrar röð ákvarðana, þar sem sú fyrrnefnda skilyrir þá síðarnefndu. Þó að margir einstaklingar séu eðlilega líklegri til að leysa vandamál má ekki gleyma því að þetta er kunnátta sem einnig er hægt að tileinka sér.



Co-funded by
the European Union

9. LAUSNAMIDUN

MIKILVÆGT Í STARFI

Á vinnustöðum er lausnarferlið eitt af lykil augsablikunum í þróun fyrirtækis. Þess vegna er vandamálalausn meðal þeirra mjúku færni sem frumkvöðlar hafa mesta eftirspurn eftir og oftast til staðar í atvinnuauglýsingum. Það er dýrmætt hjálpartæki því það opnar okkur fyrir nýjar leiðir til að sjá og takast á við erfiðleika, örva okkur til að skipta um sjónarhorn, uppgötva ný úrræði innra með okkur og vinna þannig á skilvirkari hátt.

Sú persona sem hefur þessa hæfni er fær um að beina athyglinni að jákvæðum hliðum vandans, geta sett fram markmið og fundið lausnir eftir að hafa tileinkað sér aðferð til að afla upplýsinga. Þessi hæfileiki er í auknum mæli metinn vegna þess að óstöðugleiki í starfi undanfarin ár hefur krafist þess að fólk sýni aukið sjálfræði í starfi og geti stjórnað óvissu og mikilvægum málum, neyðartilvikum og átökum.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Að þróa og hlúa að færni til að leysa vandamál er mjög mikilvægt fyrir konur, ekki aðeins vegna þess að það gefur betri starfsmöguleika, heldur einnig vegna þess að finna skipulagðar lausnir á vandamáli gerir þeim kleift að vaxa persónulega og faglega.

Reyndar hjálpar vandamálalausn við að:

- Þróa sköpunargáfu sína með hagnýtri og gagnlegri nálgun,
- Uppgötva lyftistöng breytinga og setja þær af stað,
- Betrumbæta hæfni til að taka ákvarðanir og koma þeim í framkvæmd,
- Þróa getu til hliðarhugsunar, finna lausnir utan rammans.

10. SJÁLFÖRYGGI

ALMENN SKILGREINING

Sjálfsstraust er sú trú sem einstaklingur hefur á færni sína og dómgreind, sem gerir honum kleift að miðla þekkingu sinni og skoðunum frjálslega. Sjálfsstraust er hins vegar ekki stöðugt tilfinningalegt ástand, með tímanum getur sjálfsstraust einstaklings hækkað eða lækkað. Þó að sumir sýni stöðugt sjálfsstraust, lenda aðrir oft í breyttum aðstæðum og enn annar hópur fólks sýnir alls ekkert sjálfsstraust. Skapgerð einstaklings, samfélagslegar og menningarlegar aðstæður, menntunarstig, auður, velgengni og mistök geta allt haft áhrif á sjálfsstraust einstaklingsins.

Afgerandi hluti af sjálfsstrausti er að þekkja sína eigin styrkleika og einnig veikleika til að geta stjórnað gagnrýni, tjáð sig skýrt og sett sér eðlileg markmið og væntingar. Mikilvægt er að minnast á að sjálfsstraust er að mestu leyti háð skoðunum og skynjun á færni einstaklingsins frekar en raunverulegri hæfni þeirra. Skynjun getur verið blekkjandi.

Félagsvitræn kenning Bandura lýsir sjálfsvirkni (akademískt hugtak fyrir sjálfsstraust) sem „trú sem maður hefur á að geta framkvæmt ákveðið verkefni með góðum árangri. Sjálfsstraust hefur áhrif á næstum alla þætti í lífi einstaklings, þar á meðal getu þeirra til bjartsýni, getu til að þola áskoranir og að geta klárað verkefni. Hvatning er veitt af sjálfsstrausti og gegnir mikilvægu hlutverki við að þrauka í gegnum hindranir.

Til að auka sjálfsstraust er mikilvægt að viðurkenna eigið færnistig og hæfni. Að hrósa og verðlauna sjálfan þig fyrir viðleitni þína og framfarir, vera blíður og samúðarfullur við sjálfan þig þegar þú lendir í áskorun og að mestu forðast að velta sér í ósigrum þegar þú stendur frammi fyrir mistökum hjálpar til að byggja upp sjálfsstraust. Að fylgja raunhæfum markmiðum og líkja ekki eftir fullkomnunaráráttu, nálgast áskoranir á rólegan og rökréttan hátt eykur sjálfsálitið. Á persónulegum vettvangi er mikilvægt að standa með sjálfum sér og að setja mörk er óhjákvæmilegt fyrir sjálfsörugga einstaklinga.



Co-funded by
the European Union

10. SJÁLFSÖRYGGI

MIKILVÆGT Í STARFI

Í starfsumhverfi sem krefst þess að vera miðpunktur athyglinnar skiptir mikið sjálfstraust sköpum. Í þeim störfum eru lögfræðingar, stjórnendur, leikarar, kennarar o.fl. Hins vegar njóta allar aðrar greinar og ráðningarsambönd einnig góðs af heilbrigðu og stöðugu sjálfstrausti sem mjúkri færni.

Sjálföruggir starfsmenn og leiðtogar geta tjáð sig opinskátt í atvinnuumsóknum og viðtölum og geta skilið eftir varanleg áhrif. Fólk er líklegra til að treysta sjálföruggum einstaklingum því sjálfstraust er oft tengt (faglegri) hæfni. Frumkvöðlar eru hvattir til að hefja nýtt frumkvæði af eigin sjálfstrausti. Að sýna mikið sjálfstraust gerir þér kleift að hafa betri dómgreind í vinnuumhverfinu. Sjálfstraust hjálpar til við að geta stöðugt óskað eftir því sem þarf til að vinna verkið sem best.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Að auka sjálfstraust kvenna í atvinnulífinu getur hjálpað til við að efla starfsmöguleika áhugasamra og hæfra starfsmanna enn frekar. Að stíga út fyrir þægindarammann og koma á tengslum við helstu stjórnendur og fólk með ákvörðunarval hjálpar til við að öðlast sýnileika.

Að öðlast traust annarra og undirstrika mikilvæg afrek er merki um sjálfstraust sem bætir ímynd kvenna.

Aukið sjálfstraust gefur marga kosti og kemur í ljós í gegnum

- Lausnamiðuð hegðun
- Skýrleiki og orka sem hvetur aðra til dáða
- Rólegheit í aðstæðum þar sem mistök verða
- Jákvæð viðhorf



Co-funded by
the European Union

11. TEYMISANDI

ALMENN SKILGREINING

„Frábærir hlutir í viðskiptum eru aldrei gerðir af einum manni; þeir eru gerðir af hópi fólks.“ — Steve Jobs

Samkvæmt Cambridge Dictionary er teymisvinna sameiginleg aðgerð hóps fólks sem vinnur saman á áhrifaríkan hátt að því að ná markmiði. [...] *Virkni þess að vinna saman sem teymi, eða þá hæfileika sem þarf til þess.*

Í einföldu máli er teymisvinna þegar fólk, venjulega með ólíkan bakgrunn, vinnur saman að sameiginlegu markmiði, eða verkefni. Þessi markmið geta verið fagleg en líka persónuleg. Til dæmis getur fólk unnið saman að því að mála hús, hefja markaðsherferð eða stunda hópíþrótt. Hins vegar er mikilvægt að benda á að teymisvinna snýst ekki bara um að ná einhverju sem hópur heldur einnig um hæfni til að vinna á áhrifaríkan hátt með öðrum og hjálpa þeim að þroska möguleika sína og jákvæða eiginleika til fulls og ná þannig sameiginlegum markmiðum.

Að þekkja og skilja skilgreiningu á teymisvinnu getur verið auðvelt og einfalt, en að læra hvernig á að vinna vel í teymi getur verið erfitt og flókið. Þetta fer eftir mörgum þáttum, svo sem færni, markmiðum, tegund vinnu, persónuleika, tegundum áskorana o.s.frv. Af þessum sökum er teymisvinna ein eftirsóttasta færni vinnuveitenda. Þar að auki halda margir því fram að teymisvinna sé mikilvægari en nokkru sinni fyrr vegna aukinnar fjarvinnu og blandaðri vinnu.

Góð forysta og teymisstjórnun getur einnig hvatt til velheppnaðar teymisvinnu. Það eru nokkrir eiginleikar sem hópar eiga sameiginlegt með góðri teymisvinnu, svo sem góð samskipti og samvinna liðsmanna, hvetja til gagnkvæmrar þátttöku, sameiginleg gildi og sameiginleg markmið og margt fleira.

Mikilvægasti þátturinn að farsælu teymi má draga saman á eftirfarandi hátt: þegar einstakir meðlimir átta sig á því að vinna saman að verkefni er árangursríkari en að vinna einn. Teymi vinna vel þegar þau skipta ekki bara upp verkefnum og vinna sjálfstætt til að gera þau hraðar. Góð teymisvinna snýst um að vinna saman og finna betri aðferðir saman.



Co-funded by
the European Union

11. TEYMISANDI

MIKILVÆGT Í STARFI

Árangursrík teymisvinna er mjög mikilvæg fyrir hvaða vinnustað sem er og í hvers kyns vinnu (fjarlæg, í eigin persónu, blönduð) því að vinna sem teymi er besta leiðin til að koma hlutum í verk og ná sameiginlegum markmiðum. Mikilvægi teymisvinnu á faglegu sviði má draga saman í eftirfarandi ástæðum. Hópvinnu getur byggt upp traust milli teyma (starfsmanna) og aukið framleiðni. Það getur einnig bætt skilvirkni og aukið sköpunargáfu og nám. Auk þess getur árangursrík teymisvinna á vinnustað aukið möguleika á nýsköpun, stuðlað að betri úrlausn vandamála og leitt til færri mistaka.

Einnig eru nokkrar teymishæfileikar sem eru mjög mikilvægir fyrir árangur í starfi, svo sem tímastjórnun, samskipti, hlustun, leiðtogahæfni, gagnrýna hugsun, lausn vandamála og samvinnu.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

„Þegar konur koma saman sem hópur er það gríðarlega öflugt.“ — Annie Lennox.

Árangursrík teymisvinna er nauðsynleg fyrir faglegan og viðskiptalegan árangur og getur leitt til sterkra tengsla milli samstarfsaðila og aukið hvatningu. Að efla konur á vinnustað með teymisvinnu er gott fyrir fyrirtæki og ýtir undir samfélagstilfinningu en einnig tilfinningu fyrir því að vera hluti af teymi til að ná markmiðum og dafna. Ávinningurinn af árangursríkri teymisvinnu á vinnustað fyrir konur getur verið:

- Mikil hvatning og innblástur
- Fleiri tækifæri til vaxtar
- Minnkun á streitu
- Samvinna í stað samkeppni
- Að öðlast ný sjónarhorn
- Að auka sameiginlega greind
- Að brjóta niður hefðbundnar staðalmyndir

Það er mikill styrkur að þjálfra kvenkyns starfsfólk í stefnumótandi hugsun, samningahæfni og áhættumatami samhliða því að efla samvinnu í hópnum.



Co-funded by
the European Union

12. TÍMASTJÓRNUN

ALMENN SKILGREINING

Tímastjórnun felst í því að sérsníða verkfæri og aðferðir sem gera manni kleift að setja skýr og raunhæf markmið, forgangsraða mikilvægum og tímaviðkvæmum verkefnum og koma í veg fyrir óþarfa truflun og tímasóun,

Tímastjórnun miðar að því að beina allri orkunni að því “sem raunverulega skiptir máli” með tilliti til að ná markmiðum og hágæða árangri á öllum sviðum lífsins. Eins og hverja aðra auðlind þarf að stjórna tíma og orku vandlega til að ná markmiðum á skilvirkari hátt og með minna álagi og ná heilbrigðara jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Vel unnin tímastjórnun er stöðugt sjálfseftirlit með því að nota dýrmætustu og vanmetnustu auðlindina. Það byggist á því að setja rétta forgangs röðun, breyta þeim venjum sem valda því að við sóum tíma að óþörfu og tileinka okkur nýja hegðun sem leiðir til þess að við notum tíma okkar til hins ýtrasta til að gera það sem við höfum ákveðið að muni hjálpa okkur í vinnu og til að ná markmiðum okkar.

Með góðri tímastjórnun hefurðu stjórn á tíma þínum en líka orku og streitu. Það mun hjálpa þér að viðhalda góðu jafnvægi á milli vinnu og einkalífs á sama tíma og þú finnur nægilegan sveigjanleika til að bregðast skjótt og skilvirkt við neikvæðum og , óvæntum upþákomum eða nýjum tækifærum.

Algeng mistök í tímastjórnun eru að halda að það sé aðeins ein færni fyrir tímastjórnun og að þræta um að reyna að bæta hana án þess að átta sig á kjarna hennar. Rétt eins og fótboltið er ekki bara skipað einum leikmanni þá eru tímastjórnunarhæfileikar margir og fela í sér margvíslega hæfni sem samanlagt mun hjálpa þér að stjórna tíma þínum vel.

Líkt og með fótboltaliðið þá reynir þjálfarinn að bera kennsl á og styðja þá leikmenn sem eru ekki að gera eða geta sitt besta; í tímastjórnun ættir þú að ákveða hvaða færni þú hefur ekki enn þróað eftir bestu getu til að bæta hana.



Co-funded by
the European Union

12. TÍMASTJÓRNUN

MIKILVÆGT Í STARFI

Eins og orðatiltækið segir, „tími er peningar“: þegar fólk nýtir ekki tímann sinn best nær verkið ekki að klárast á fullnægjandi hátt. Góð tímastjórnun er „eldsneytið“ sem gerir fyrirtækjum kleift að keyra upp á sitt besta, þar sem það gerir allri starfsemi kleift að ganga snurðulaust fyrir sig, vinnuálag er tímasett, tímafresti sem þarf að uppfylla og viðskiptavinir eru ánægðir, sem tryggir að hægt er að afhenda vörur og þjónustu á réttum tíma og áreiðanlega. Hins vegar er mjög ólíkt að skipuleggja eigin vinnu og hóps.

Að skipuleggja vinnuálag og verkefnafresti krefst sérsniðinnar nálgunar til að fylgja eðlislægri tilhneigingu hvers og eins og finna bestu skipulagsaðferð fyrir alla. Að skilja persónuleika hvers og eins og dreifa verkefnum í samræmi við það er besta leiðin til að tryggja að allir stjórni tíma sínum eftir bestu getu.

ÁVINNINGUR FYRIR KONUR

Tímastjórnun fyrir vinnandi konur er sérstaklega mikilvæg þar sem konur hafa oft meira umönnunarálág en karlar. Í mörgum Evrópulöndum er umönnun heimilis, barna eða aldraðra foreldra þyngra á konum.

Þetta er ekki aðeins spurning um launað starf sem á að sinna heldur einnig um svokallað „andlegt álag“: jafnvel þegar ábyrgðinni á heimilis og umönnunarstörfum er deilt með karlmönnum í fjölskyldunni, er samt enn í mörgum Evrópulöndum ætlast til að konur haldi í taumana þegar kemur að heimilum og umönnun og hafa í yfirsýn yfir hvað þarf að gera og dreifa verkefnum til annarra fjölskyldumeðlima. Af þessum sökum er tímastjórnunarfærni nauðsynleg fyrir konur til að samræma einkalíf og atvinnulíf.



Co-funded by
the European Union

HEIMILIDIR

1. VIRK HLUSTA:

- ACTIVE LISTENING - Wholebeing Institute. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
- Dheer, R., Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*.
- Rollin, A., & Delgado-Romero, E. A. (2016). Active listening: An important skill for acquiring information and building relationships. *Journal of Counseling Research and Practice*, 6(2), 61-67.
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). Active Listening. Industrial Relations Center, University of Chicago.
- Reis, H. T., Collins, W. A., & Berscheid, E. (2013). The relationship context of human behaviour and development. *Psychological Bulletin*, 90(3), 218-247.
- Killian, K. D. (2017). Active listening: The key to workplace success. *Journal of Business Communication*, 54(2), 165-180.
- Bauer, E. B., Johnson, G., & Liang, H. (2016). Listening to depressed college students: A pilot study on active listening. *Journal of College Counseling*, 19(2), 127-142.
- Sörensen, L. B., & Conklin, C. J. (2013). Applying active listening skills in communication with patients with an autism spectrum disorder. *Journal of Neuroscience Nursing*, 45(4), 232-238.

2. SAMSKIPTI:

- Merchant, Karima, "How Men And Women Differ: Gender Differences in Communication Styles, Influence Tactics, and Leadership Styles" (2012). CMC Senior Theses. Paper 513. http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/513. Accessed 5 April 2023.
- Communication Skills for Workplace Success - The Balance Money. <https://www.thebalancemoney.com/communication-skills-list-2063779>. Accessed 5 April 2023.
- Top 11 Communication Skills (For Your Life & Career) - Noveresume. <https://novoresume.com/career-blog/communication-skills>. Accessed 5 April 2023.



Co-funded by
the European Union

HEIMILDIR

- 12.5 Different Types of Communication - Minnesota Libraries. <https://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/chapter/12-5-different-types-of-communication/#:~:text=Communication%20can%20be%20categorized%20into,a%20person%20and%20infer%20meaning>. Accessed 5 April 2023.
- Vital Assertive Communication Skills for Women in Business - Amanet. <https://www.amanet.org/articles/vital-assertive-communication-skills-for-women-in-business/>. Accessed 5 April 2023.
- The 7 Benefits of Effective Communication in Personal and Professional Settings - Portland Community College. <https://climb.pcc.edu/blog/the-7-benefits-of-effective-communication-in-personal-and-professional-settings>. Accessed 5 April 2023.
- What is Communication? - Skills You Need. <https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-communication.html#:~:text=Communication%20is%20simply%20the%20act,actually%20a%20very%20complex%20subject>. Accessed 5 April 2023.

3. ÁGREININGASTRJÓRNUN:

- Law, David. "Constitutional Archetypes." Texas Law Review, vol. 95, no. 2, University of Texas, Austin, School of Law Publications, Inc., Dec. 2016, p. 153.
- Conflict Resolution (Thomas-Kilmann Model) | Quality Gurus. <https://www.qualitygurus.com/conflict-resolution-thomas-kilmann-model/>
- Dheer, R., Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. Journal of Vocational Behavior

4. TILFINNINGAGREIND:

- Houston, L. (2019). The Importance of Emotional Intelligence (Incl. Quotes). <https://positivepsychology.com/importance-of-emotional-intelligence/>
- Daniel Goleman (1995). Emotional intelligence.
- Sauber, T (2018). How to Improve Emotional Intelligence in the Workplace. <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-workplace/>
- Forbes (2016). Using Emotional Intelligence Is A Woman Leader's Secret Weapon. <https://www.forbes.com/sites/womensmedia/2016/11/02/using-emotional-intelligence-is-a-woman-leaders-secret-weapon/?sh=5a39c49619f7>



Co-funded by
the European Union

5. SAMKENND:

- Baskin, Kara (2021). "The 'empathy advantage' of great women leaders." The Boston Globe. <https://www.bostonglobe.com/2021/11/05/magazine/empathy-advantage-great-women-leaders/>. Accessed 22 March 2023.
- Cherry, Kendra. "Empathy: Definition, Types, and Tips for Practicing." Verywell Mind, Verywell Mind, 5 Jan. 2015, https://www-verywellmind-com.translate.goog/what-is-empathy-2795562?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=wapp.
- "Empathy Definition | What Is Empathy." Greater Good, <https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition#what-is-empathy>. Accessed 14 Oct. 2022.
- Hariton, Lorraine (2022). "Empathy Improves Inclusion, Engagement, and Retention." IWD. <https://www.internationalwomensday.com/Activity/17524/Empathy-improves-inclusion-engagement-and-retention>. Accessed 22 March 2023.
- Leading Effectively Staff. "The Importance of Empathy in the Workplace." Center for Creative Leadership, June 28, 2022. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/empathy-in-the-workplace-a-tool-for-effective-leadership/>. Accessed 22 March 2023.
- "Why is Empathy Important In The Workplace: 4 Benefits At The Workplace". Impactly Inc. <https://www.getimpactly.com/post/empathy-important-in-the-workplace>. Accessed 22 March 2023.

6. SVEIGJANLEIKI:

- World economic forum (2020). Tu próximo cambio de trabajo podría ser más fácil de lo que piensas. <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/tu-proximo-cambio-de-trabajo-podria-ser-mas-facil-de-lo-que-piensas/>
- Zafrilla, J., Laencina, T (2017) Adaptación y flexibilidad. Colección formación por competencias. Escuela de administración pública de la Región de Murcia.
- De la Casa, J. (2022). Adaptabilidad e inteligencia emocional. <https://javierdelacasa.com/adaptabilidad-e-inteligencia-emocional/>.
- Caballero , D., Blanco, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones Psicothema, vol. 19, núm. 4, 2007, pp. 616-620 Universidad de Oviedo, España



Co-funded by
the European Union

7. SKIPULAG:

- Καραλής, Κ. (2022). Εκπαιδευτικές ανάγκες σε ήπιες δεξιότητες (soft skills) για ζητήματα διαχείρισης κρίσεων σε ιδιοκτήτες και εργαζόμενους μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.
- Καψαλιάρη, Ε. (2022). Εκπαίδευση ενηλίκων και διαχείριση ανθρωπίνων πόρων: Αξιολόγηση των ήπιων δεξιοτήτων (soft skills) των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα και πρόταση για τον σχεδιασμό εκπαιδευτικού προγράμματος (reskilling & upskilling) για την ανάπτυξη αυτών.
- Μέγα, Π. (2018). Κίνητρα για την εκπαίδευση προσωπικού στους οργανισμούς: Μεταφορά εμπειρικής γνώσης στον εργασιακό χώρο και ικανότητες εκπαιδευτή (SOFT SKILLS). ISO 690

8. GOTT VINNUSIÐFERÐI:

- Justin, Mercia. (2018). Business Ethics and Women Empowerment. 10.9756/BP2018.1012/26.
- VALAMIS LEARNING SOLUTION, Work Ethic in the Workplace, December 23, 2022 (<https://www.valamis.com/hub/work-ethic#what-is-work-ethic>)

9. LAUSNAMIDUN:

- Tonelli, M. (2011). "Unstructured processes of strategic decision-making". LAP Lambert Academic Publishing, Germany.
- Wang, Y.; Chiew, V. (2008). "On the cognitive process of human problem solving". Cognitive Systems Research. Elsevier BV. 11, 81–92.
- Frensch P. A. & Funke J. (Eds.) (1995), "Complex problem solving: The European Perspective". Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sternberg R. J., & Frensch P. A. (Eds.) (1991), "Complex problem solving: Principles and mechanisms". Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Van Lehn, K. (1989), "Problem-solving and cognitive skill acquisition". In M. I. Posner (Ed.), Foundations of cognitive science (pp. 527-579). Cambridge, MA: MIT Press.
- Wheatley, C.L. & Wheatley, G. H. (1984), "Problem Solving in the Primary Grades". In The Arithmetic Teacher, Vol. 31, No. 8 (April 1984), pp. 22-25, National Council of Teachers of Mathematics.
- Anderson, J.R. (1980). Cognitive psychology and its implications. New York: Freeman

10. SJÁLFSÖRYGGI

- Lundberg, K. M. (2008). Promoting Self-confidence in Clinical Nursing Students. *Nurse Educator*, 33(2), 86–89. <https://doi.org/10.1097/01.NNE.0000299512.78270.d0>
- Kelly, Jack (2020). “Self-Confidence Leads To Success In Your Job Search And Career—Here’s How You Can Start”. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/08/24/self-confidence-leads-to-success-in-your-job-search-and-career-heres-how-you-can-start/?sh=41be446bdcdf>. Accessed 22 March 2023.
- “Self-Confidence” *Cleverism*. <https://www.cleverism.com/skills-and-tools/self-confidence/>. Accessed 22 March 2023.
- Tallon, Monique (2020). “What is Self-Confidence and Why is It important for Women in Leadership – Part I”. <https://moniquetallon.com/what-is-self-confidence-and-why-is-it-important-for-women-in-leadership/>. Accessed 22 March 2023.
- “What is Self-Confidence?” *University of South Florida Counseling Center*. <https://www.usf.edu/student-affairs/counseling-center/top-concerns/what-is-self-confidence.aspx>. Accessed 22 March 2023.

11. TEYMISANDI:

- What is teamwork? Including definition and characteristics - Indeed. <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- What will make or break your next role? Find out why teamwork matters - Betterup. <https://www.betterup.com/blog/what-is-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- What is teamwork: definition, meaning - Weje. <https://weje.io/blog/what-is-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- 7 Important Teamwork Skills You Need in School and Your Career - Herzing University. <https://www.herzing.edu/blog/7-important-teamwork-skills-you-need-school-and-your-career>. Accessed 6 April 2023.
- Top 11 Benefits of Teamwork in Workplace - ProofHub. <https://blog.proofhub.com/top-11-benefits-of-teamwork-in-workplace-24a55b8ab46e>. Accessed 6 April 2023.



Co-funded by
the European Union

HEIMILDIR

- The importance of teamwork (as proven by science) - Atlassian. <https://www.atlassian.com/blog/teamwork/the-importance-of-teamwork>. Accessed 6 April 2023.
- Teamwork in the Workplace: Why Women Learn and Grow Better in Groups - Poker Power. <https://pokerpower.com/teamwork-in-the-workplace-why-women-learn-and-grow-better-in-groups/>. Accessed 6 April 2023.
- Empowering & Retaining Women in the Workplace: Guide for Employers - Team Bonding. <https://www.teambonding.com/empowering-women-in-the-workplace/>. Accessed 6 April 2023.

12. TÍMASTJÓRNUN:

- Richard Walsh (2008). Time Management: Proven Techniques for Making Every Minute Count. Adams Media
- Morgenstern, Julie (2004). Time Management from the Inside Out: The Foolproof System for Taking Control of Your Schedule—and Your Life (2nd ed.). New York: Henry Holt/Owl Books.
- Doran, G. T. (1981). "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives". Management Review. 70: 35–36.
- LeBoeuf, Michael (1979). Working Smart. Warner Books.



Co-funded by
the European Union



VERKEFNIÐ: Gegnum Glerpakið (Breaking the Ceiling) - Mjúkir eiginleikar sem geta sundrað "glerpakinu" og staðalímynd kynjanna á vinnustöðum.

Þessi útgáfa er afurð af Erasmus Plus verkefninu Gegnum Glerpakið (Breaking the Ceiling) Mjúkir eiginleikar sem geta sundrað "glerpakinu" og staðalímynd kynjanna á vinnustöðum.

Texta og myndir ritsins má afrita, geyma í gagnaheimildum eða senda á hvaða formi sem er eða með hvaða hætti sem er, rafrænt, vélrænt, ljósritað, hljóðritað eða á annan hátt, án fyrirfram leyfis einstakra samstarfsaðila en ekki til sölu eða viðskiptalegum tilgangi og eingöngu í þjálfunartilgangi.

Vinsamlegast skildu eftir tilvísun í upprunalega efnið og höfunda við endurnotkun á þessu efni.

Þú getur fundið PDF útgáfu af bæklingnum á vefsíðu verkefnisins.

VEFSLÓÐIN ER: <https://break-the-ceiling.eu/>



Co-funded by
the European Union