



The voice of blind and partially sighted people in Europe

Framtíðin sem við viljum

Verkfærasett til bættum jafnrétti kynjanna og eflingu blindra og sjónskertra kvenna.

Efnisyfirlit

Þakkir.....	6
Um þetta verkfærasett.....	8
Kafli 1.....	9
Kynning - Megin málefni sem tengjast jafnrétti kynjanna hjá samtökum blindra og sjónskertra.....	9
Kafli 2.....	13
Leiðsögn um þróun á stefnum um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.....	13
Hvers vegna þurfum við að þróa stefnu um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna?	13
Hvenær á að búa til eða uppfæra stefnu?	13
Hvernig skal þróa stefnu?.....	13
Útlínur sem lagðar eru til fyrir stefnu jafnréttis kynjanna og eflingu kvenna:	14
Auðlindir og hæfileikar	16
Að fylgjast með stefnunni	16
Kafli 3.....	17
Tól til þess að bæta þátttöku kvenna og stúlkna í almennri stefnumótunarvinnu samtaka um málefni fatlaðra í Evrópu	17
Lagalegir/stefnu innviðir	17
Gögn	17
Ráðfærsla	18
Innihald stefnu.....	18
Tungumál og framsetning.....	19
Kafli 4.....	20
Aðgerðaáætlun fyrir jafnrétti kynjanna hjá samtökum blindra og sjónskertra	20
Pólítíska hlutverkið	20
Hlutverk atvinnurekandans.....	21

Hlutverk þess sem býður upp á endurhæfingarþjónustu.....	21
Kafli 5.....	23
Dæmi um áætlun um jafnrétti kynjanna	23
Jafnrétti	23
Samtökin	24
Samfélag.....	24
Okkar eigin líf	25
Kafli 6.....	27
Að skipuleggja þjálfunarnámskeið leiðtoga	27
Efni 1 - Staðlaðar niðurbælingaraðferðir	27
Efni 2 - Mismunandi leiðtogastílar.....	29
Efni 3 - Fundarstjórn - nokkur ráð	33
Efni 4 - Hvernig skal bæta sjálfsálit.....	34
Efni 5 - Hvernig á að vera ákveðin/n.....	36
Efni 6 - Samskipti	39
Efni 7 - Hugsandi hattarnir sex	43
Um Evrópusamtök blindra	46

Um þetta verkfærasett8

Kafli 1 - Kynning - Megin málefni sem tengjast jafnrétti kynjanna hjá samtökum blindra og sjónskertra.

Kafli 2 - Leiðsögn um þróun á stefnum um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.13

Hvers vegna þurfum við að þróa stefnu um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna?13

Hvenær á að búa til eða uppfæra stefnu?13

Hvernig skal þróa stefnu?13

Útlínur sem lagðar eru til fyrir stefnu jafnréttis kynjanna og eflingu kvenna:14

Auðlindir og hæfileikar16
Að fylgjast með stefnunni16

Kafli 3 - Tól til þess að bæta þátttöku kvenna og stúlkna í almennri stefnumótunarvinnu samtaka um málefni fatlaðra í Evrópu17

Lagalegir/stefnu innviðir17
Gögn17
Ráðfærsla18
Innihald stefnu18
Tungumál og framsetning19

Kafli 4 - Aðgerðaáætlun fyrir jafnrétti kynjanna hjá samtökum blindra og sjónskertra20

Pólitíska hlutverkið20
Hlutverk atvinnurekandans21
Hlutverk þess sem býður upp á endurhæfingarþjónustu21

Kafli 5 - Dæmi um áætlun um jafnrétti kynjanna23

Jafnrétti23
Samtökin24
Samfélag24
Okkar eigin líf25

Kafli 6 - Að skipuleggja þjálfunarnámskeið leiðtoga27

Efni 1 - Staðlaðar niðurbælingaraðferðir
Efni 2 - Mismunandi leiðtogastílar29
Efni 3 - Fundarstjórn - nokkur ráð33
Efni 4 - Hvernig skal bæta sjálfsálit34
Efni 5 - Hvernig á að vera ákveðin/n36
Efni 6 - Samskipti39
Efni 7 - Hugsandi hattarnir sex43

Um Evrópusamtök blindra - EBU46

Þakkir

Þetta verkfærasett var sett saman þökk sé góðviljaðra framlaga frá fjölda stofnana og einstaklinga.

Við viljum lýsa þakklæti okkar til samtaka um málefni fatlaðra í Evrópu (e. European Disability Forum - EDF) og sænsku samtaka blindra og sjónskertra (SRF) sem útveguðu okkur þeirra eigin tól og áætlanir sem við gátum látið fylgja verkfærasettinu okkar sem dæmi um góðar starfsvenjur.

Sérstakar þakkir fær nefnd norrænna kvenna sem gaf tíma sinn til þess að ræða þau drög sem lögð voru fram fyrir verkfærasettið á meðan á fundi með þeim stóð.

Innilegar þakkir fara til Sigrúnar Bessadóttur og Ulla Bergeros fyrir að fara yfir efnið og gefa okkur endurgjöf.

Sérstakar þakkir fara einnig til Christy Stavrou fyrir að gefa sér tíma til þess að prófarkalesa textann.

„Jafnrétti kynjanna þýðir að konur og karlar hafi jafnar aðstæður til þess að gera sér grein fyrir sínum mannréttindum í heild og til þess að leggja sitt af mörkum til hafa hag af efnahagslegri, félagslegri, menningarlegri og pólitískri þróun. Jafnrétti kynjanna þýðir þar af leiðandi að vera metin/n jafnt af samfélagi þegar kemur að því sem er líkt og ólíkt hjá körlum og konum, og þeim hlutverkum sem þau gegna. Það byggir á því að konur og karlar séu í heild jafningjar á heimili sínu og í samfélagi sínu.“

Grunnskilgreining meginhugtaka og skilmála frá UNESCO

„Efling er um að fólk – bæði konur og karlar - taki stjórn á sínu eigin lífi: búi til sínar eigin áætlanir, öðlist færni, byggji upp sjálfsöryggi, leysi vandamál og þrói sjálfstraust. Enginn getur eflt einhvern annan; einungis einstaklingurinn getur eflt sjálfan sig til þess að taka ákvarðanir eða tjá sig. Samt sem áður geta stofnanir, að meðtöldum alþjóðlegum samstarfsskrifstofum, stutt ferlin sem geta nært sjálfseflingu einstaklinga eða hópa.“

Grunnskilgreining meginhugtaka og skilmála frá UNESCO

Um þetta verkfærasett

Jafnrétti kynjanna er í grunninn tengt varanlegri þróun og er hluti af því að geta skilað skuldbindingum okkar um jöfn mannréttindi fyrir alla.

Innan samtaka blindra og sjónskertra er jafnrétti kynjanna og efling kvenna gífurlega mikilvægt þar sem konur og karlar standa frammi fyrir mismunandi áskorunum í fullri þáttöku, kynningu og viðeigandi atvinnutækifærum. Þar af leiðandi er það ábyrgð sem allir deila að aðlagast stefnum, áætlunum og ráðstöfunum sem leiða til jafnrétti og draga úr þverfaglegri mismunun sem byggir á kyni, og tryggja að á sama tíma sé réttlátur aðgangur að auðlindum og grunnþjónustu til þess að öðlast kynbundin samtök fyrir alla.

Þetta verkfærasett, sem er afrakstur samstarfsverkefnis ESB, er hannað til notkunar hjá samtökum fyrir blinda og sjónskerta. Það er framleitt og gefið út á sérstöku ári, þar sem 2015 er 20 ára afmæli Peking-yfirlýsingarinnar og Peking aðgerðaáætlunarinnar, sem eru málalok fjórða heimsþings kvenna árið 1995.

Verkfærasettið var þróað í þeim tilgangi að virkja samtök blindra og sjónskertra til þess að einblína á að gefa jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna meiri athygli. Markmiðið er að vekja skilning er varðar mikilvægi þess að taka tillit til kyns við ákvarðanatökuferli og á öllum öðrum vettvöngum, ásamt því að auðvelda breytingar á stefnum, markmiðum og aðgerðum innan samtaka. Verkfærasettið hefur verið hannað til þess að nota við fjöldamörg tilefni, og fer það eftir þeirri sérstöku stöðu sem samtökin eru í á hverjum tíma hvernig því er skipt í mismunandi kafla sem veita þekkingu, aðferðir og tól á mismunandi svæðum. Kafli eitt, kynning, yfirlit um megin málefni sem eru tengd kynjum innan samtaka blindra og sjónskertra. Kafli tvö lýsir þróun stefna um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna, og næst kemur kafli þrjú um EDF tólið um hvernig skal bæta þáttöku kvenna og stúlkna í starfsemi samtakanna. Kaflar fjögur og fimm lýsa hvernig búa skal til áætlanir um jafnrétti kynjanna og þeir kynna áætlun SRF um jafnrétti kynjanna. Kafli sex inniheldur mikið magn upplýsinga sem hægt er að nota þegar þjálfunardagskrár eru skipulagðar um forystu og eflingu kvenna.

Snið verkfærasettsins hefur verið hannað til þess að leyfa þér að leita í gegnum mismunandi kafla á auðveldan hátt og er einnig í boði í prentvænni útgáfu.

Kafli 1

Kynning - Megin málefni sem tengjast jafnrétti kynjanna hjá samtökum blindra og sjónskertra

Eftir: Ana Peláez Narváez, ONCE framkvæmdafulltrúi fyrir alþjóðleg samskipti og ytri þróun og formaður evrópsku samtaka kvenna um málefni fatlaðra

Almennt má segja að samtökin, sem eru hluti af þriðja geiranum í félagslegum aðgerðum, einkennist af því að stuðla að viðurkenningu og nýtingu félagslegra réttinda borgaranna, ná samheldni og félagslegri aðgreiningu á öllum sviðum og að koma í veg fyrir að þjóðfélagshópar, svo sem fatlað fólk, sé útilokað frá mannsæmandi vellíðan. Í okkar sérstaka máli höfum við tekið að okkur skuldbindingu til blindra og sjónskertra, og með beinum aðgerðum okkar í stjórnun þjónustu og getu okkar til pólitískra viðræðna, leitum jafnræðis og jafnra tækifæra fyrir fólkið sem við erum fulltrúar fyrir og sem við vinnum fyrir.

Þrátt fyrir þessa viðleitni varðandi málefni félagslegs réttlætis og jafnréttis sem við höfum verið að þróa í þágu fatlaðs fólks, höfum við alltaf veitt jafnrétti kynjanna athygli, ekki aðeins í uppbyggingu okkar heldur einnig í þróun stefnu okkar og áætlana. Umfram það að fara að gildandi löggjöf berum við óumflýjanlega ábyrgð á því að byggja upp jöfn tækifæri og meðferð kynjanna og við verðum líka að taka á skuldbindingu til félagslegs réttlætis.

Almennt getum við sagt að samtök fatlaðra mynda geira þar sem faglegar aðgerðir eru mjög kvenlegar (á milli 60% og 70% af öllu starfsfólki á launaskrá eru konur), og vinnuskilyrði fyrir marga kvenkyns starfsmennina eru verri en hjá karlkyns jafnokum þeirra; þeim eru ekki boðin raunhæf tækifæri til þess að viðhalda jafnvægi á milli vinnu og heimilis vegna þess að ekki er tekið tillit til áhrifa kyns á vinnuskilyrði (hlutastarf, fastir samningar, o.s.frv.). Þrátt fyrir þetta þá eru konur hærri prósentu þeirra sem taka þátt í sjálfböðavinnu og beinum inngripum hjá samtökum okkar. Í stuttu máli þá erum við að endurtaka skiptingu verka sem er byggð á kynjum og staðalímynd, þar sem konur starfa aðallega við inngrip á meðan

karlar eru í ábyrgðarstöðum þar sem þeir eru, að sjálfsögðu, í of háu hlutfalli.

Það væri rangt að trúá því að hátt hlutfall kvenkyns starfsmanna samtakanna sem búa til hreyfinguna okkar tryggji að við séum að taka til greina og vinna að jafnri meðferð og tækifærum, vegna þess að við að gera það er verið að stuðla að siðlausum áhrifum við að gera þessa starfsmenn ósýnilega ekki einungis í tengslum við völd heldur einnig með tilliti til mannréttinda þeirra og grunnfrelsis í tengslum við viðmiðunarhópa þeirra.

Einnig getum við ekki vanrækt neikvæða eða vafasama hegðun gagnvart jafnrétti sem er niðurstaða þess sem gæti verið hægt að telja ofmat á áhrifum kynja á líf samtaka okkar. Þessi hegðun leiðir til höfnunar á stefnum sem hafa það að markmiði að kynna jafnrétti vegna þess að þær eru taldar vera pirrandi, lýjandi og endurteknar er varðar pólitískt réttar orðræður, og ef þær eru hundsáðar þá getur það leitt til blygðunarlausrar mismununar hjá yfir helmingi af þeirra einstaklinga sem eiga hlut að máli í okkar viðurkenndu hreyfingum og grasrótahreyfingum. Það er greinilegt að samskipti kynjanna eru ekki fagurfræðileg, þannig að við neyðumst til að fara aftur til fræðilegrar nálgunar og hvernig við hegðum okkur með tilliti til þess.

Þegar staðið er frammi fyrir áhættunni á afturförum á þeim litlu skrefum sem eru tekin í áttina að jafnræði, þá verða samtök blindra og sjónskertra að aðlagast stefnum, áætlunum og ráðstöfunum sem leiða að jafnræði sem dregur úr þverfaglegri mismunum sem byggir á kyni í gegnum tveggja spora nálgun: í sjálfu hlutverkinu, sýn og gildi samtakanna, hvort sem þau eru baráttusamtök eða samtök sem stjórna og veita þjónustu og stuðning, ásamt auðlindastjórnunarferlum, að þar með töldum mannlegum, fjárhagslegum, efnislegum, samskipta- og stefnuauðlindum.

Fyrsta sporið felur í sér að tryggja að kynjum sé blandað á viðeigandi hátt í öllum aðgerðum, þjónustu og áætlunum sem samtökin bjóða upp á, og að þau bregðist kerfisbundið við hagnýtum og skipulögðum þörfum sem karlkyns og kvenkyns notendur gætu haft.

Til þess að geta gert þetta þurfa skráningarkerfi fyrir áætlanir og þjónustu fyrst að komast á fót með gögnum sem eru sundurliðuð eftir kyni og öðrum kynnæmum vísum. Þessi kerfi munu tryggja að við getum komist að því hvernig þau haga sér með tilliti til dreifingu þeirra til hagsmunaaðila áætlana og þjónustu, og fundið út hvað veldur ójafnvægi og hvaða

fyrirkomulagi þau byggja á, til þess að geta síðan aðlagð ráðstafanir til þess að fyrirbyggja með viðeigandi endurmati.

Í öðru lagi er mikilvægt að greina aðgerðarsvæði sem samtök þurfa að einbeita sér að sérstaklega vegna kynjaskiptingar hagsmunaaðila, karla og kvenna með fötlun, með því að hanna sérstakar áætlanir sem byggja á einkennum hvers kyns fyrir sig. Þær takmörkuðu rannsóknir sem hafa farið fram til dagsins í dag sem taka til blindra og sjónskertra miða að heilsu, ofbeldi, misnotkun og kynbundinna réttinda og réttinda til getnaðar, ásamt málum sem þarf að takast á við á aðskilin hátt á grundvelli þeirra þarfa og krafna sem karlar og konur hafa.

Til þess að ná þessu, þá þurfa þeir sem bera ábyrgð á þessum verkefnum innan samtaka að fá viðeigandi þjálfun í kynjamálefnum, og þessir einstaklingar þurfa að tryggja að tekið sé tillit til kynjaviðhorfa í aðgerðum, þjónustu og stuðningi. Það eru mistök að taka það sem sjálfsgöðum hlut að allir fagmenn muni haga sér með kynjasjónarhorn í huga einfaldlega vegna þess að meirihluti tæknistarfsfólks í samtökum fatlaðra eru konur.

Enn fremur, með hliðsjón af stjórnunarferlum, þá er einnig nauðsynlegt að setja á fót siðareglur sem setja skýrt fram þessa skuldbindingu og viðurkenningu samtaka á þörfinni fyrir jafnrétti, og að tryggja að kynjaáherslur séu skipulagðar og fléttaðar inn í stjórnun og menningu samtakanna.

Í tengslum við mannauð, þá þurfa samtök blindra og sjónskertra að keyra áfram aðgerðir sem tryggja jafnrétti og bann við mismunun hjá starfsfólki sínu, ásamt öðrum valmöguleikum eins og að kynna ráðstöfun og að kynna þátttöku kvenna í ákvarðanatökuferlum; og tryggja að fleiri karlar fái tæknilegar og stjórnunarlegar stöður; að bjóða upp á þjálfunar- og tæknistuðningsáætlanir (þetta inniheldur bæði þjálfun til þess að taka við stjórnunarstöðum og síðari þjálfun); að kynna hönnun á stefnum, áætlunum og ráðstöfunum til þess að finna jafnvægi á milli einka-, fjölskyldu og vinnulífs; og leyfa körlum að taka þátt í þessum ráðstöfunum.

Það sem við kemur stjórnun á efnahagslegum og fjárhagslegum auðlindum, þá ætti að gera allar tilraunir til þess að tryggja að fjármagn samtaka blindra og sjónskertra sé kynnæmt. Þetta hugtak hefur í för með sér að tekið sé með kynjaviðhorf á öllum stigum áætlana samtaka, verkefna, atburða og stefna og unnið er að því að tryggja að tekið sé á

áhugamálum, þörfum og forgangsattriðum karla og kvenna innan þeirra mismunandi félagslegu hópa á viðeigandi hátt og að það sé innifalið. Þetta ferli felur í sér að endurskipuleggja forgang fjármagns samtaka frá meðtöldu sjónarhorni, og þar af leiðandi tryggja sanngjarna dreifingu á efnahagslegum auðlindum samtaka.

Það er einnig mikilvægt að einblína á afrakstur upplýsinga samtaka og samskiptastefnu þar sem það getur orðið megintól til þess að styðja við kynjatengd málefni á virkan hátt. Vegna þessa þá skal taka tillit til kynjaáhrifa þegar upplýsingar um samtök eru teiknaðar upp, þeim breytt og dreift, ekki bara í samskiptaefni eins og fréttabréfum, kynningarbréfum, greinum, dreifibréfum og veggspjöldum, útvarpsþáttum og kynningarefni, heldur einnig í einstökum samskiptaferlum þeirra sem hafa leiðtogastöður (ræður, kynningar, ráðstefnur, o.p.h.). Á sama tíma er hjálplegt að búa til upplýsingavörur sem er sérstaklega miðað til kvenna um málefni sem hafa bein áhrif á þær með aðstoð leiðbeinandi efnis sem er þeim auðveldlega aðgengilegt, og með því að setja til hliðar pláss á heimasíðu samtakanna.

Með það sem hér að ofan er í huga, þá er full ástæða fyrir Evrópusamtök blindra og aðildarsamtök að innleiða jafnræðisáætlun, burt séð frá stærð samtakanna eða fjölda einstaklinga sem taka þátt í þeim; ekki bara vegna félagslegs réttlætis, heldur vegna þess að það mun auka virði samtakanna þar sem það mun gera þeim kleift að uppfæra hvernig þau starfa og hver stjórnunarferli þeirra eru.

Með því að innleiða jafnræðisáætlun, þá mun það ekki einungis koma með bætingar á þeim svæðum sem hafa áhrif á konur, heldur mun einnig draga fram önnur svæði þar sem möguleikar eru á bætingum og hlúa að innri samloðun innan samtakanna.

Kafli 2

Leiðsögn um þróun á stefnum um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.

Eftir: Maria Kyriacou

Upplýsingarnar í þessum kafla eru aðlagðar að leiðsögninni frá því í maí 2014 um þróun á stefnum um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna í samhæfingardeild kvenna hjá Sameinuðu þjóðunum.

Hvers vegna þurfum við að þróa stefnu um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna?

- Til þess að auka tilraunir okkar til að bæta áform um að ná fram jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna í gegnum hagnýta framkvæmd og
- Til að veita sterka forystu innan samtakanna okkar til að tryggja að kynjaviðhorf endurspeglar í öllum aðgerðum, stefnum og áætlunum samtaka.

Hvenær á að búa til eða uppfæra stefnu?

- Eftir endurmati er fram endurskoðun á heildarsýn samtaka um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.

Hvernig skal þróa stefnu?

Ef samtökin hafa enga fyrri stefnu eða endurskoðun, og stefnan er þróuð frá grunni, þá gæti fyrsta skrefið verið hjálplegt til þess að þróa greiningu á styrkleikum, veikleikum og þörfum samtaka með tilliti til jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna. Þessa greiningu er hægt að framkvæma með því að nota mismunandi töl til þess að meta innri stefnur, aðgerðir og heildargetu starfsfólks og samtakanna til þess að stuðla að jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.

Það eru mörg einföld og auðveld töl í boði á internetinu sem er auðveldlega hægt að aðlaga að samtökum. Dæmi um slíkt töl er „matstól fyrir stöðu á jafnrétti kynjanna“ sem þróað var af þjálfunarmiðstöð stofnunar Sameinuðu

Þjóðanna um kynjajafnrétti og valdeflingu kvenna. Tólið miðar að því að meta getu einstaklinga og inniheldur einnig leiðbeiningarreglur til innleiðingar, samansafn upplýsinga, sameiningu og greiningu gagna, þróun skýrslna og eftirfylgni. Upplýsingarnar sem safnast með þessu tóli er hægt að bæta með eigindlegum aðferðum eins og viðtölum, rýnihópum, og kerfisbundnum athugunum.

Tólið er hægt að hlaða niður á:
<http://goo.gl/C4mAJF>

Útlínur sem lagðar eru til fyrir stefnu jafnréttis kynjanna og eflingu kvenna:

- Byrjið á stuttum formála, frá formanni samtakanna, sem greinir frá heildarskuldbindingu samtakanna til jafnréttis kynjanna og eflingu kvenna, og hvernig þessi stefna mun tryggja að samtökin mæti tilskipun sinni um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.
- Kynning og bakgrunnur.
- Vísið til alþjóðlegra tilskipana eins og Peking aðgerðaáætlunin, og alþjóðlegra sáttmála sem tengjast réttindum kvenna (sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um útrýmingu allra tegunda mismununar gegn konum, sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um réttindi barna). Tilgreinið sérstaklega greinar 6 og 7 í sáttmála Sameinuðu þjóðanna um réttindi einstaklinga með fötlun.
- Vísið til einhverra fyrri stefna um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna og/eða aðgerðaáætlanir sem stofnunin vann að í fortíðinni.
- Leggið fram sýn fyrir samtökin við endalok stefnutímabilsins, og/eða markmiðslýsingu eða lýsingu á skuldbindingum, sem koma sérstaklega frá CRPD.
- Lýsið innan málsgreinar hvert ferli þróunar á stefnunni er (útskýrið hvernig bæði sérblöndun og jöfn kynning á konum verði tekin með).
- Veitið útlínur fyrir það sem eftir er af stefnunni.

- Samhengi
 - Leggið fram samhengi fyrir nýju stefnuna um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna (ójöfnuðurinn sem samtökin þín hafa hug á að vinna með).
 - Útskýrið hvers vegna jafnrétti kynjanna og efling kvenna er mikilvægt fyrir samtökin þín og hvernig það mun aðstoða samtökin þín við að ná heildarmarkmiðum sínum.
 - Skýrið frá því hvað jafnrétti kynjanna og efling kvenna þýðir innan samtaka þinna (t.d. að jafnrétti kynjanna og efling kvenna komi öllum við, og að stefnan muni skilgreina markmið þannig að allir séu með á hreinu hver ábyrgð þeirra er og þær auðlindir og hæfileikar sem þarf til þess að kynna jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna á viðeigandi hátt).
 - Hvaða lærdóm hafa samtök þín öðlast hingað til frá vinnu þeirra með jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna?
 - Skilgreindu hvernig samtök þín myndu innleiða jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna inn í stefnumótunaráætlunarferlinu.
 - Skráðu niður allar sérstakar niðurstöður og þann ávinning sem búist er við um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.
 - Skráðu niður allar niðurstöður sem ætlast er til að ná og samsvarandi vísa.
- Skipulagning innleiðingar

Til þess að koma á fót innleiðingaráætlun, þá þarf stefna samtakanna fyrst að ákvarða það stig auðlinda og hæfileika sem krafist er til þess að uppfylla markmið stefnunnar, og setja á fót ábyrgðarramma sem inniheldur áætlun um eftirfylgni og endurmat.

Auðlindir og hæfileikar

Stefnan á að tilgreina greinilega auðlindirnar á tveimur stigum: Innri auðlindir til þess að tryggja að samtökin hafi getu til þess að mæta tilskipun um jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna og skipulagðar auðlindir sem verða veittar á meðan á líftíma stefnunnar stendur.

Hvað varðar hæfileika, þá verður stefnan að tilgreina hvernig þeir hæfileikar innanhúss verða þróaðir til þess að mæta markmiðum samtakanna er varðar jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna. Upphafspunktur er mat á hæfileikum starfsfólks hvað varðar jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna.

Ábyrgð - Ábyrgð á því að ná áætlaðri niðurstöðu hvað varðar jafnrétti kynjanna og eflingu kvenna ætti að hvíla á nefnd samtakanna.

Að fylgjast með stefnunni

Stefnan ætti að:

- Koma á fót grunnlínu við upphaf stefnutímabilsins þar sem hægt er að fylgjast með árangri.
- Tryggja áframhaldandi eftirfylgni, lýsa ferlinu og tryggja skýrslugjöf að minnsta kosti einu sinni á ári til nefndar samtakanna eða stjórnunaraðila.
- Skipuleggja endurmat á að minnsta kosti fimm ára fresti sem skammtar efni til uppfærslu á stefnu jafnréttis kynjanna og eflingar kvenna.

Kafli 3

Tól til þess að bæta þátttöku kvenna og stúlkna í almennri stefnumótunarvinnu samtaka um málefni fatlaðra í Evrópu

Þetta tól til uppkasts er verið að þróa til þess að styðja við blöndun á réttindum kvenna og stúlkna með fötlun í öllu starfi samtaka um málefni fatlaðra í Evrópu. Þetta mun aðstoða okkur við að innleiða aðgerðaáætlun kynjanna. Í sameiningu með þjálfun, og stuðningi/samvinnu með öðrum stofnunum og kvennanefndinni okkar, þá mun það byggja upp getu okkar.

Lagalegir/stefnu innviðir

- 1) Eru tilvísanir til stefnuyfirlýsingar og aðgerðaráætlunar kvenna í samtökum um málefni fatlaðra í Evrópu?
- 2) Eru tilvísanir til alþjóðlegra sáttmála sem tengjast réttindum kvenna?
- 3) Sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um útrýmingu á öllum tegundum mismununar gegn konum.
- 4) Sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um réttindi barna.
 - a) Aðrir sáttmálar um mannréttindi.
- 5) Vísun við sérstaklega til [greinar 6 og 7 hjá CRPD Sameinuðu þjóðanna](#)?

Gögn

- 6) Sýna gögnin kynjamismun eða tengsl við aðrar mikilvægar breytur; aldur, fátækt, fötlun, kynhneigð, einstaklinga sem þarfnast mikils stuðnings, þjóðernislegs uppruna eða kynþáttar.
- 7) Hefur kynjaskiptum gögnum verið safnað? Hefur verið tekið tillit til þessara gagna í tengslum við þá einstaklinga sem stefnan getur haft áhrif á eða sem vísað er til í stefnunni?

Ráðfærsla

- 8) Hverjar eru áætlanirnar fyrir ráðfærslu við kvennanefndina? Hefur fulltrúi mannréttinda farið yfir kynnta stefnu?
- 9) Ættum við að ráðfæra okkur við önnur samtök við þróun þessarar stefnu? Ef að stefnan er opinber, byggð á stuðningi við stofnanir ESB eða almennum mannréttindastefnum, þá skaltu taka tillit til hvaða tengslanet þú ættir að ræða við um þetta. Þau gætu verið eftirfarandi:
 - EWL
 - ILGA
 - Aldurstefnuskrá
 - ENAR

Innihald stefnu

- 10) Hafa sérstakar þarfir kvenna og stúlkna með fötlun verið auðkenndar, teknar til greina og samþættar inn í hönnun þessara stefnuskrár?

Til dæmis: Aðstæður áhættu og mannúðarneyðar setja öryggi og vernd kvenna og stúlkna með fötlun í talsverða hættu, sem greinilega dregur úr líkum þeirra á að komast af. Konur og stúlkur með fötlun eru viðkvæmari en aðrir einstaklingar fyrir, á meðan og eftir að áhætta á sér stað, s.s. vopnaðar deilur, yfirráð svæða, náttúruhamfarir og mannúðarneyð.

- 11) Hafa verið veittar ráðleggingar til þess að tryggja að sérstakar aðstæður kvenna og stúlkna séu bættar í stefnunni?

Ráðleggingar geta falið í sér:

- Að bæta hvaða löggjöf/opinbera stefnu/áætlun sem er sem innihélt mismunun, var óheppileg eða hunsaði konur og stúlkur með fötlun
- Að koma á fót lagalegri og annari vernd fyrir konur og stúlkur með fötlun
- Að kalla eftir gögnum sundurliðuðum eftir kyni sem styrkja hlutverk kvenna og stúlkna með fötlun við ákvarðanatöku
- Að fjölga aðgengi kvenna og stúlkna með fötlun að auðlindum og bæta stjórn þeirra á auðlindum;

- Að leggja sitt af mörgum til að efla konur og stúlkur með fötlun á allan annan hátt, t.d. með því að:
- Kalla eftir þjálfun starfsfólks í jafnrétti kynjanna og fötlun

Til dæmis með menntun: Fjölskyldur og kennarar þurfa að fá ókeypis þjálfun á því kynjasjónarhorni sem á að beita til fatlaðra með það að leiðarljósi að tryggja virðingu fyrir viðunandi ímynd stúlkna og kvenna með fötlun, að þekkja og virða mannréttindi þeirra og einbeita sér sérstaklega að því að uppræta neikvæðar staðalímyndir sem eru til staðar víða í samfélagi og koma í veg fyrir þróun þeirra sem einstaklingar og tryggja fulla þátttöku þeirra á sama jafna grundvelli og aðrir.

Tungumál og framsetning

- 12) Er tungumálið kynnæmt og án kynfordóma? Fyrir frekari upplýsingar, sjá [UNESCO leiðbeiningarreglur um kynhlutlaust tungumál.](#)
- 13) Eru myndirnar í kynjafnvægi án kynfordóma? (jöfn framsetning á konum og körlum, engin staðalímynd kvenna og karla, búin til jákvæð ímynd kvenna og stúlkna með fötlun)
- 14) Eru tilvitnanir í kynjafnvægi? (Erum við að vitna í konur og karla til jafns? Undirstrika tilvitnanir málefni kvenna og stúlkna með fötlun?)

Kafli 4

Aðgerðaáætlun fyrir jafnrétti kynjanna hjá samtökum blindra og sjónskertra

Þýtt á ensku og aðlagð frá drögum áætlunar um jafnrétti kynjanna hjá nýju norsku samtökum blindra og sjónskertra, eftir: Helena B. Redding

Pólitíska hlutverkið

Markmið

Hjá samtökunum skal það vera eins eðlilegt fyrir konur og karla að vera pólitískt virk og hafa pólitískar leiðtogastöður.

Það skal leggja sitt af mörkum til þess að tryggja að lágmarki 40% hvers kyns í stöðum sem treysta þarf á innan samtakanna - einnig í leiðtogastöðum. Konur og karlar skulu kynna til jafns samtökin út á við.

Þetta hefur í för mér sér lágmarksskyningu 40% af hvoru kyni í fræðsluráðum, miðstjórn, innlendu stjórnendaneftndinni og þinginu, ásamt öllum nefndum sem fyrrnefnd stig samtakanna hafa skipað. Að skipa umsækjendur fyrir ytri verkefni eins og að vera í fyrirsvári í stjórnnum eða ráðgjafanefndum mun einnig aðstoða við að tryggja jafna framsetningu kynja.

Ráðstafanir

Tilnefningarnefndirnar, sem skipaðar eru af fræðsluráðum og þingi, skulu vinna að því að tilnefna jafnt hlutfall karla og kvenna sem umsækjendur.

Sama kynjajafnvægið skal vera til staðar þegar samtökin tilnefna umsækjendur í ráð þar sem samtökin hafa skrifstofu, ásamt innlendum og alþjóðlegum ráðgjafanefndum.

Auka skal sjálfsöryggi kvenna og karla, hvatningu og hæfni í gegnum þjálfunarnámskeið. Námskeið skulu innihalda upplýsingar um samtökin og aðferðir, leiðtogaþjálfun, kynningartækni, fjárhagslegan skilning, þjálfun í að bæta sjálfsöryggi, að takast á við deilur og svo framvegis.

Upplýsingar um hluti á dagskrá skulu vera skriflegar á þann hátt að kosnir fulltrúar geti kynnt sér málefnið sem um ræðir á eins stuttum tíma og hægt er.

Hlutverk atvinnurekandans

Markmið

Konur og karlar sem hafa sömu vinnu skulu fá sömu laun fyrir sömu vinnu, eða vinnu sem er af jöfnu gildi svo lengi sem tími í starfi kalli ekki á breytt laun.

Samtökin skulu vinna að jafnrétti kynjanna eins mikið og hægt er innan allra starfsgreina.

Ráðstafanir

Greining á mismunun launa vegna kyns innan samtakanna skal fara fram.

Það skal leggja sig fram við að fjarlægja óæskileg hlutastörf.

Stofnunin skal vinna að jafnvægi á jafnrétti kynjanna hjá endurhæfingaraðstoðarfólki, endurhæfingartengiliðum og aðildartengiliðum.

Hlutverk þess sem býður upp á endurhæfingarþjónustu

Markmið

Samtökin skulu veita jöfn tækifæri fyrir karla og konur, og beina athygli sinni að kerfisbundnum mismun á eftirspurn sem gæti verið tengdur við kyn.

Ráðstafanir:

Berðu kennsl á hvort að kynjajafnvægi meðlima passi við þátttöku í endurhæfingarnámskeiðum.

Berðu kennsl á hvort að innihald námskeiðanna miði að jafnrétti gagnvart þörfum og áhugamálum karla og kvenna.

Innlenda ráðið ætti að fá árlega skýrslu, sem veitir þeim upplýsingar um stöðuna á jafnrétti kynjanna með tilliti til áætlunarinnar um jafnrétti kynjanna.

Kafli 5

Dæmi um áætlun um jafnrétti kynjanna

Saman getum við mótað samtökin, samfélagið okkar eigið líf. Almenna sýn SRF samtakanna jafnrétti kynjanna

Innleitt af þinginu árið 2006



Jafnrétti

Konur og karlar, stúlkur og drengir ættu að hafa sömu völd til þess að móta samtökin, samfélagið og þeirra eigin líf.

Jafnrétti kynjanna er hluti af hugtakinu um jafnrétti með tilliti til sambandsins á milli kvenna og karla. Jafnrétti næst í gegnum dreifingu valds og auðlinda.

Jafnrétti kynjanna er þegar konur og karlar, stúlkur og drengir, byggt á einstökum foraðstæðum þeirra og þörfum, hafa sömu réttindi, skyldur og tækifæri á öllum sviðum lífsins.

Bæði þekking kvenna og karla, reynsla og gildi ætti að hlúa vel að og nota.

SRF vinnur að jafnrétti á milli kvenna og karla. Í gegnum sýn okkar um jafnrétti sem við deilum saman, þá tryggjum við að kynjasjónarhornið týnist ekki í starfi okkar.

Það er mikilvægt verkefni bæði fyrir karla og konur að halda áfram breytingunum sem komu til sem niðurstaða fyrri jafnréttisáætlana okkar. Skjalið **Næsta skrefið saman** var innleitt árið 1996 ásamt skjalinu **Öðruvísi en öll jöfn** frá 2000.

Sameiginlega sýn okkar á jafnrétti kynjanna inniheldur öll stig innan samtaka okkar. Ráðið, umdæma- og staðbundna ráð samtakanna ber ábyrgð á að tryggja að jafnræði kynjanna sé tekið með í starfshætti SRF.

Innlend ráðstefna samtakanna, umdæmafulltrúar og árlegir fundir staðbundinna deilda bera öll ábyrgð á eftirfylgni með jafnrétti kynjanna.

Samtökin

SRF eru samtök sem einkennast af hreinskilni og lýðræði, þar sem allir meðlimir geta látið í sér heyra og skoðanir allra eru velkomnar. Þetta þýðir að við munum hafa jafnari dreifingu valds og áhrifa.

Það ætti að grípa til ráðstafana til þess að kynna jafnrétti kynjanna í starfi SRF.

Konur og karlar ættu að hafa jöfn réttindi og tækifæri til þess að vera virkir meðlimir og til þess að móta aðstæður og ákvarðanatökuferli.

Við ættum að vinna saman að kynjajafnvægi í ákvarðanatöku okkar.

Við munum þróa sniðmát funda okkar þannig að fleira fólki finnst það vera að taka þátt.

Við getum náð jafnrétti í gegnum menntun í mismunandi formi innan og utan SRF.

Við ættum að veita jafnrétti kynjanna athygli sem og kynjasjónarmiðum í upplýsingaaðgerðum okkar, að meðtöldum markmiðsettum upplýsingum.

Við munum halda áfram að vinna að því að bæta þátttöku kvenna og aðild þeirra að SRF á öllum stigum.

Við munum halda áfram að þróa Lina tengslanet kvenna.

Við munum einnig gefa körlum innan SRF tækifæri til þess að ræða hlutverk karla sem eru blindir eða með sjónskerðingu.

Við munum einnig leggja áherslu á jafnrétti kynjanna og mikilvægi þess að efla konur í öllum alþjóðlegum samstarfsverkefnum okkar.

Samfélag

Byggt á hugmyndum um jafnrétti manna þá stöndum við, SRF, saman í því að standa fyrir rétti blindra og sjónskertra til þátttöku á jöfnum grundvelli á öllum sviðum lífs.

Í samtökum okkar höfum við byggt upp orðspor sem reyndir baráttumenn. Við höfum tól til þess að vinna gegn mismunun blindra og sjónskertra. Við munum þróa þessi tól og nota í vinnu okkar til jafnréttis og gegn mismunun sem byggir á kyni.

SRF vinnur að jafnrétti á milli kvenna og karla. Við munum þar af leiðandi gera kynjamismunun sýnilega sem er til staðar í dag og sem þarf að útrýma. Bæði karlar og konur verða að taka virkan þátt í þessu starfi.

Það er mikilvægt verkefni í baráttustarfi okkar að undirstrika mismun á milli þarfa kvenna og karla og lifnaðarhætti.

Kannanir sýna sérstaklega mikinn mun sem er óhagstæður konum á eftirfarandi svæðum:

- Heilsa
- Vinnulíf
- Efnahagur
- Upplýsingatækni
- Stuðningur og þjónusta

Okkar eigin líf

Jafnrétti kynjanna snýst um að sporna gegn óréttlæti sem tengist kyni. Sérstaklega miðaðar tilraunir eru þar af leiðandi nauðsyn bæði fyrir stúlkur og drengi, fyrir konur og karla til þess að styrkja getu þeirra til þess að þróa þeirra eigið auðkenni. Þetta verður að síast í gegnum alla endurhæfingarstarfsemi.

Konur sem eru blindar eða með sjónskerðingu standa frammi fyrir mismunun sem byggir á kynjamismunun sem allar konur standa frammi fyrir. Að auki þá standa þær einnig frammi fyrir fötlun sem byggir á mismunun sem setur upp hindranir við að ná fram jafnrétti kynjanna og útrýmingu mismununar á öðrum svæðum.

Innan SRF, þá höfum við búið til samfélag til þess að styðja við hvert annað, þannig að við getum lifað virku og sjálfstæðu lífi.

Töluverður fjöldi félagsmanna er einmana og myndi vilja eyða meiri tíma í

félagsskap með öðru fólki. Fleiri konur en karlar búa ein/einar. SRF hefur þar af leiðandi mikilvægt hlutverk í að rjúfa einangrun félagsmanna og þar af leiðandi að styrkja sjálfstæði þeirra.

Eitt sem við verðum að vekja athygli er að kynferðisleg áreitni má ekki eiga sér stað innan SRF. Við verðum einnig að vinna á virkan hátt til þess að koma í veg fyrir ofbeldi gegn konum sem eru blindar eða með sjónskerðingu. Við þurfum að styrkja og bæta stuðning til viðkvæmra kvenna og auka meðvitund um útbreiðslu og eðli ofbeldis gegn konum sem eru blindar eða með sjónskerðingu.

Kafli 6

Að skipuleggja þjálfunarnámskeið leiðtoga

Efni 1 - Staðlaðar niðurbælingaraðferðir

Eftir: Helena B. Redding

Staðlaðar niðurbælingaraðferðir, einnig þekktar sem valdaaðferðir, eru meðvitaðar og ómeðvitaðar stefnur sem notaðar eru til þess að ná völdum yfir öðrum. Seint árið 1970 þá þróaði Berit Ås, norskur félagssálfræðingur, kenninguna og auðkenndi fimm staðlaðar niðurbælingaraðferðir. Með þessu hefur hún búið til tól sem hægt er að nota til þess að auðkenna aðferðir, til þess að gera þær sýnilegar og þar af leiðandi að geta hlutleyst áhrif þeirra. Staðlaðar niðurbælingaraðferðir eru skilgreindar sem félagslegar stjórnunaraðferðir þar sem ráðandi hópur viðheldur stöðu sinni. Þessar aðferðir eru taldar vera notaðar í stjórnámálum, samtökum og á vinnustöðum.

Fræðilega, þá er hægt að nota aðferðir sem þessar á öllum bældum hópum. Samt sem áður þá trúir Berit Ås því að þær séu notaðar í sérstökum samsetningum og aðstæðum með tilliti til kvenna.

Fimm staðlaðar niðurbælingaraðferðir eru:

- Að gera ósýnilega/nn
- Að gera að aðhláturselfni
- Að halda eftir upplýsingum
- Tvöfalt bundin (Fordæmd/ur ef þú gerir, fordæmd/ur ef þú gerir ekki)
- Að fylla af ásökunum og skömm

Að gera ósýnilega/nn

Hefur þú einhverntímann upplifað að formaður líti framhjá þér, þegar þú hefur gefið merki um að þú viljir tala eða tekið eftir því að innlegg þitt kemur ekki fram í fundargerðinni?

Markmið þessarar aðferðar er að færa skilaboðin um að þú sért ekki til; að það sem þú segir eða gerir hafi ekki mikilvægi eða gildi. Þessa tækni er hægt að sýna á margan mismunandi hátt, munnlega og líka með líkamstjáningu. Það gæti verið fólgið í að innleggi þínu á fundi væri vísað

frá eða rætt með fyrirlitningu, falið í sér truflun s.s. að fólk sé að fletta blöðum þegar þú ert að tala, ræskja sig eða hvísla að næsta manni. Það getur verið að þeir sýni engin viðbrögð við innleggi þínu, engin taki glósur, spyrji spurninga eða sýni einhvern áhuga á því sem þú ert að segja. Markmiðið er að skotmark þessarar hegðunar líði eins og hann sé ómerkilegur og óöruggur. Að taka ekki eftir einstaklingi er skilvirk leið til þess að koma í veg fyrir þátttöku.

Að gera að aðhlátursefni

Þessi tækni notar stjórnsama leið til þess að sýna rök eða sjálfan andstæðinginn á þann veg að hann er aðhlátursefni.

Dæmi:

Vissulega þá er þér ekki alvara - sem fylgir hlátri

Að gera grín að hreimnum þínum eða bera þig saman við fyndna sjónvarpspersónu.

Að vera sagt að þú sért sæt/ur þegar þú ert reið/ur, þegar þú ásakar einhvern um að brjóta á einhverjum,

Ef enginn mótmælir gegn slíku þá erum við að gefa merki um að við samþykkjum slíka hegðun.

Að halda eftir upplýsingum

Til þess að útiloka einstakling frá ákvarðanatökuferli, eða vísvitandi áframsenda ekki upplýsingar og með því gera einstaklinginn ekki eins hæfan til þess að taka upplýsta ákvörðun.

Dæmi:

Ákvarðanir eru ekki teknar á þingi, þar sem allir eru viðstaddir, heldur á meðan á símtali stendur áður en fundur á sér stað, eða á óformlegri samkomu þar sem ekki öllum er boðið.

Tvöfalt bundin (Fordæmd/ur ef þú gerir, fordæmd/ur ef þú gerir ekki)

Ef þú ert samviskusöm/samur þá segir fólk að þú sért smámunasöm/samur, ef þú ert hreinskilin/n, þá segir fólk að þú stjórnir of mikið, og ef þú ert góður hlustandi, þá er ákveðið að þú sért veikburða. Þú ert annaðhvort of aðgerðarlaus eða of ágeng/ur - tvöföld refsing.

Dæmi:

Ef þú framkvæmir verkefnin þín af mikilli nærgætni, þá ert þú ásakaður/ásökuð um að vinna of hægt. Ef þú framkvæmir verkefnin þín af mikilli skilvirkni, þá ert þú ásakaður/ásökuð um að vera of óvandvirk.

Ef að leiðtogi reynir að vera lýðræðislegur - góður hlustandi sem hefur áhuga á öllum innleggjum félagsmanna meðlima áður en ákvörðun er tekin, þá getur leiðtoginn verið talinn veikburða. Ef á hinn bóginn leiðtoginn stendur fastur á sínu og berst fyrir því sem honum finnst rétt, þá gæti hann verið talinn ráðríkur.

Að fylla af ásökunum og skömm

Þessi niðurbælingaraðferð felur í sér að láta þig skammast þín og hafa samviskubit fyrir aðgerð eða stöðu, jafnvel þótt að þú sért ekki orsökinn fyrir aðstæðunum sem þú ert í. Þetta getur falið í sér að tala við einstakling á gagnrýnin hátt fyrir framan aðra, til þess að niðurlægja einhvern, eða gefa til kynna að það sé þeim sjálfum að kenna að þeir séu í þessari stöðu.

Efni 2 - Mismunandi leiðtogastílar

Eftir: Helena B. Redding

Áhrifaríkir leiðtogar geta stillt og náð krefjandi markmiðum, tekið skjótar og ákveðnar ákvarðanir jafnvel í erfiðum aðstæðum, tekið úthugsaðar áhættur til þess að gefast ekki upp þegar staðið er frammi fyrir því að misheppnast. Sterkir samskiptahæfileikar, sjálfsöryggi, getan til þess að stjórna öðrum og vilji til þess að taka á móti breytingum einkennir einnig góða leiðtoga.

Leiðtogastíll er eitthvað sem við höfum öll, en vitum oft ekki af.

Leiðtogastílar okkar er eitthvað sem við ættum að hugsa um, og reyna að þróa í þá átt sem við óskum eftir.

Margir leiðtogastílar hafa verið skilgreindir, en þeir ná of yfir aðra eða deila ákveðnu yfirbragði.

Við erum öll einstök - með mismunandi styrkleika og háttarni. Við höfum öll okkar einstaka leiðtogastíl, en við getum bæði þróað og aðlagað okkur til þess að henta umhverfi okkar, verkefnum og/eða einstaklingum sem við vinnum með. Ef að hópur einstaklinga fær hagnýtt verkefni, þá munt þú fljótlega sjá mismunandi tegundir leiðtogastíla koma fram, og staðsetningar inna hópa koma fram þegar hópurninn fer í að leysa hagnýta verkefnið eða verkið. Þetta mun oftast en ekki láta meðlimi hópsins vera meðvitaðri um einstaklingsstíl sinn í samskiptum.

Hér eru nokkrir vel þekktir leiðtogastílar.

Leiðtogastíll 1: Leiðbeinandi leiðtoginn

Þessi leiðtogastíll einkennist af mikilli stjórnun og ekki eins styðjandi hegðun. Leiðtoginn ákveður hvað skal gera, þróar aðgerðaáætlun, leggur fram markmið og ákveður hver mun gera hvað. Leiðtoginn kemur áætluninni í framkvæmd, forgangsraðar og fylgist vel með vinnunni sem er í vinnslu. Ef að þörf er á breytingum eða ef þarf að fara í miklar breytingar, þá þarf leiðbeinandi leiðtoginn að taka slíkar ákvarðanir einn. Leiðbeinandi leiðtogastíll byggist á samskiptum sem fara bara í eina átt.

Þessi leiðtogastíll kemst næst valdboðsleiðtoga. Mörgum gæti fundist hann gamaldags, en hann getur verið skynsamur og mikilvægur stíll til að nota í neyðaraðstæðum s.s. eftir bísllys eða ef um er að ræða eldsvoða, þar sem einstaklingurinn við völd hefur ekki tíma til að leyfa öðrum að taka þátt. Þetta getur einnig verið leiðtogastíllinn sem skal nota þegar þörf er á niðurskurði eða endurskipulagningu til þess að fyrirtæki geti lifað af.

Það gætu verið aðrar aðstæður þar sem leiðbeinandi leiðtogastíll væri ekki góð lausn. Dæmi um þetta gæti verið í tilfellum þar sem ákvarðanir krefjast tíma og þátttöku starfsmanna/hópa af meðlimum sem hafa reynslustig sem ætti að taka með í reikninginn.

Leiðtogastíll 2: Ráðgefandi leiðtoginn

Ráðgefandi eða ráðleggjandi leiðtogastíll einkennist af leiðbeinandi og styðjandi hegðun. Alveg eins og stjórnandi leiðtogastíll, þá ákveður leiðtoginn hvað þarf að gera, skipuleggur vinnuna og ákveður hver gerir hvað, hvenær og hvar. Það sem gerir þennan stíl öðruvísi er að leiðtoginn er opnari fyrir tveggja átta samskiptaleið og veitir stuðning. Ráðgefandi leiðtoginn hvetur starfsmenn/hóp meðlima til þess að koma með sín innlegg og skoðanir. Þessi tegund leiðtoga hefur stefnu um „opnar dyr“, þar sem hann er til staðar og í miklu magni sjáanlega á staðnum. Þessi leiðtogi er samt sá einstaklingur sem tekur endanlegar ákvarðanir eftir að tekið er til greina innlegg starfsmanna.

Þessi tegund leiðtogastíls er gott að nota þegar starfsmanni/hópmeðlimi skortir hvatningu.

Það eru að sjálfsögðu aðstæður þar sem þessi leiðtogastíll er ekki hentugur. Ráðgefandi leiðtogastíll myndi ekki virka vel í tilfellum þar sem

starfsmenn/hópmeðlimir hafa nauðsynlega reynslu og sérfræðipekkingu til þess að leysa vandamál eða framkvæma verkefnið sjálfir. Ráðgefandi eða ráðleggjandi leiðtogastíll einkennist af leiðbeinandi og styðjandi hegðun. Alveg eins og stjórnandi leiðtogastíll, þá ákveður leiðtoginn hvað þarf að gera, skipuleggur vinnuna og ákveður hver gerir hvað, hvenær og hvar. Það sem gerir þennan stíl öðruvísi en þann fyrr er að leiðtoginn er opnari fyrir tveggja átta samskiptaleið og veitir stuðning. Ráðgefandi leiðtoginn hvetur starfsmenn/hóp meðlima til þess að koma með sín innlegg og skoðanir. Þessi tegund leiðtoga hefur stefnu um „opna hurð“, þar sem hann er til staðar og í mjög sjáanlegur á staðnum. Þessi leiðtogi er samt sá einstaklingur sem tekur endanlegar ákvarðanir eftir að tekið er til greina innlegg starfsmanna.

Þessa tegund leiðtogastíls er gott að nota þegar starfsmanni/hópmeðlimi skortir hvatningu.

Það eru að sjálfsögðu aðstæður þar sem þessi leiðtogastíll er ekki hentugur. Ráðgefandi leiðtogastíll myndi ekki virka vel í tilfellum þar sem starfsmenn/hópmeðlimir hafa nauðsynlega reynslu og sérfræðipekkingu til þess að leysa vandamál eða framkvæma verkefnið sjálfir.

Leiðtogastíll 3: Framlagsleiðtoginn

Framlagsleiðtogastíll einkennist af sterkri styðjandi, en ekki eins stjórnandi hegðun. Undir þessari leiðtoga tegund fá starfsmenn/hópmeðlimir miklu meiri eflingu og ábyrgð. Leiðtoginn leyfir starfsmanni/hópmeðlimi að taka þátt þegar leitað er að lausnum og starfsmaðurinn er beðinn um innlegg og skoðanir á verkefninu. Þegar starfsmaður/hópmeðlimur hefur spurningar, þá er leiðtoginn fljótur til þess að hvetja, aðstoða og styðja. Þetta er dæmigerður þjálfunarleiðtogastíll, þar sem leiðtoginn auðveldar einstaklingum að finna sjálfur lausnir við þeim vandamálum sem koma upp. Þetta liggur í því að hafa trú á að einstaklingarnir komi fram með góðar úrlausnir. Lærdómsáhrifin eru best þegar að starfsmaður/hópmeðlimur getur fundið lausn sjálfur.

Dæmi um hvenær þessi leiðtogastíll gæti hentað vel er þegar starfsmaður finnur fyrir kulnun. Eftir mörg ár í starfi, þá getur einstaklingur þekkt verkefni sín inn og út, þannig að það er ekki nauðsynlegt fyrir leiðtogann að útskýra hvernig skal vinna verkefnið, en starfsmaðurinn gæti haft þörf á stuðningi á meðan á tímabili stendur þar sem hvatning til að einfaldlega komast til vinnu gæti verið lítil. Leiðtoginn er þar af leiðandi til staðar, eftir skilmálum

starfsmannsins. Leiðtoginn lætur starfsmanninn taka þátt, hvetur hann og styður með því að aðlaga verkefni þannig að þau henti sem best. Mikill tími fer í opnar samræður og samtöl, og leiðtoginn sýnir umönnun og áhyggjur af velferð starfsmannsins.

Leiðtogastíllinn er ekki mikils virði þegar starfsmanninum/hópmeðliminum skortir færni og/eða reynslu í starfi. Það þjónar ekki miklum tilgangi að spyrja hvernig skal leysa verkefni ef þú hefur ekki færni til að svara. Þetta getur leitt til vonbrigða.

Leiðtogastíll 4: Leiðtogi sem hvetur til þátttöku

Þetta er leiðtogastíll þar sem leiðtoginn vill að allir samstarfsaðilar taki þátt í ákvarðanatöku. Leiðtoginn sem hvetur til þátttöku vill, og metur innlegg frá öðrum og vill að starfsmenn /hópmeðlimir beri ábyrgð á framlagi sínu til samtakanna og niðurstaðna gefinna verkefna. Leiðtoginn sem hvetur til þátttöku vinnur að því að þróa samstarf þar sem einn skilar alltaf niðurstöðum sem eru til hagsbóta fyrir hópinn. Þeir hafa alltaf velferð hópsins eða samfélagsins að leiðarljósi. Þegar leiðtogi hefur leiðtogastíl sem hvetur til þátttöku, þá finnst þátttakendum eða starfsmönnum þeir venjulega vera mikils metnir, og jafnvel þótt að þessi tegund leiðtogastíls krefjist meira frá hverjum samstarfsmanni þá gefur það öllum einstaklingum svigrúm til að vaxa.

Virðing er grunnþáttur í leiðtogastíl sem hvetur til þátttöku. Leiðtoginn verður að vera skipulagður, hafa góða yfirsýn yfir öll verkefni, hafa góð samskipti - allt eru þetta hlutir sem hægt er að ná í framkvæmd.

Leiðtogastíl sem hvetur til þátttöku er hægt að nota á öllum sviðum, á starfsstað, á stjórnarfundum, í vinnuhópum eða hjá fjölskyldu. Þetta fjallar um að vera leiðtogi sem vill einblína á og halda heildarsýn í huga, á meðan að hann spyr alla meðlimi hópsins um þeirra innlegg, og að allir sem taka þátt taka ábyrgð á þeim sjálfum og hlutverki þeirra í verkefninu.

Á stjórnarfundum, til dæmis, þá mun leiðtogastíll sem hvetur til þátttöku tryggja ekki einungis opin samtöl, heldur hvetja til virkar þátttöku þegar finna þarf laust á vandamáli eða setja fram aðgerðaáætlun. Til að tryggja að það sé hlustað á alla meðlimi hóps, þá þarf að bjóða og hvetja þá sem geta verið feimnir til þess að stíga fram með hugmyndir sínar. Á þennan hátt þá getur leiðtoginn stutt og aðstoðað þátttakendur við að blómstra.

Efni 3 - Fundarstjórn - nokkur ráð

Eftir: Helena B. Redding

Fundi sem er stjórnað og stýrt vel getur aðstoðað okkur við að ná eftirsóttum markmiðum á góðan og tímanlegan hátt. Ef þú hefur tekið að þér verkefni fundarstjóra fyrir hóp/stjórn eða verið beðin/n um að skipuleggja eða stjórna fundi, þá eru hér nokkur ráð sem gætu aðstoðað.

Í undirbúningi fyrir fund, þá getur það verið mjög hjálplegt að huga að eftirfarandi:

- Hver eru markmið þín fyrir fundinn? T.d. samskipti/ nýjar hugmyndir/ ákvarðanatataka/ deila upplifunum o.s.frv.
- Hvernig munt þú vita, eða geta mælt, hvort að fundurinn var áhrifaríkur?
- Hvaða sniðmát skal dagskráin hafa?
- Hver ber ábyrgð á því að búa til og senda út dagskrána?
- Hversu langt fyrirfram skal dagskráin vera tilbúin og send út?
- Hvaða stuðningsgögn þurfa þátttakendur að hafa?
- Hvaða tímarammi heldur þú að þörf sé á fyrir fundinn?
- Hvaða tíma dags eða viku skal halda fundinn?
- Hverjir eru þátttakendur?
- Er þörf á gesti eða gestafyrirlesara?
- Hvaða hlutverk þarf að skipa á fundinum? (Fundargerðarmaður / leiðbeinandi)
- Hvar á að halda fundinn?
- Hvaða aðstöðu og búnaði er þörf á?
- Er þörf fyrir hressingu?
- Hvernig ætti sætaskipan að vera?

Hlutir sem gott er að kanna og hugsa vel fyrir og á meðan á fundi stendur:

- Gakktu úr skugga um að þú komir áður en aðrir þátttakendur koma ef þú þekkir ekki fundarstaðinn. Þú munt síðan hafa tíma til þess að ganga úr skugga um að allt sé eins og það á að vera áður en að aðrir þátttakendur koma.
- Gakktu úr skugga um að hvetja þátttakendur til þess að taka virkan þátt í umræðum.

- Ef að þetta er reglulegur fundur (t.d. stjórnarfundur) þá skaltu biðja þátttakendur um að gefa skýrslu um árangur þeirra verkefna sem þeim hafa verið skipuð síðan á síðasta fundi.
- Tryggðu að allir hafi tækifæri til að láta í sér heyra. Á litlum fundum/stjórnarfundum þá er hægt að gera þetta með því að óska eftir innleggi frá öllum þeim sem sitja við borðið og byrja á þeim sem eru hljóðlátari til þess að gefa þeim tækifæri til þess að koma fyrst fram með hugmyndir sínar. Á þennan hátt þá hafa þeir sem tala hærra og eru virkari ekki alltaf fyrsta orðið, en hafa jafnan rétt á að taka þátt í umræðunni.
- Notaðu tímasettar leiðbeiningarreglur til þess að aðstoða þig við að komast í gegnum dagskrána án þess að þurfa að flýta þér yfir síðustu atriði dagskráarinnar.
- Ef að innlegg þátttakenda eru að taka mikinn tíma og þú hefur áhyggjur af því að ná ekki til enda dagskráarinnar, þá skaltu hugsa um að setja tímatakmörk á þann sem talar.
- Reyndu að leysa allar deilur sem gætu komið fram á fundinum, á uppbyggilegan og skýran hátt.
- Útdrættir í nokkrum orðum, megin ákvarðanir og aðgerðir sem eru samþykktar á fundinum um leið og þú ferð í gegnum dagskrána. Á þennan hátt þá veit hver þátttakandi nákvæmlega hvað hefur verið ákveðið. Þetta mun einnig gera verkefnið við að skrá fundarbók svo miklu auðveldara.

Eftir fundinn skaltu tryggja að öllum aðgerðum eða ákvörðunum sem teknar voru á fundinum sé fylgt eftir og innleiddar áður en næsti fundur fer fram.

Efni 4 - Hvernig skal bæta sjálfsálit

Tekið frá „WBU leiðtoga og leiðbeinandi þjálfunarsett“.

Að bæta sjálfsálit mun taka tíma, þolinmæði og orku. Það er mikilvægt að kynnast styrkleikum þínum og veikleikum. Að viðurkenna styrkleika þína er mikilvægt. Ef þér líður eins og þú hafir enga, prófaðu að biðja vin eða fjölskyldumeðlim um að aðstoða þig. Merkilega, þá getur fólkíð í þínu nánasta umhverfi oft auðkennt styrkleika sem við sjáum ekki. Þér gæti verið komið ánægjulega á óvart! Að skilja og þekkja veikleika þína gefur þér sterkan grunn fyrir því hverju þú þarft að breyta í hegðun þinni.

Mundu: Konur sem eru blindar eða með sjónskerðingu hafa nú þegar sýnt fram á að hafa styrk og hugrekki, til þess að lifa með fötlun sinni á hverjum degi. Þær eru nú þegar sterkar konur.

Æfingin „Að kynnst þér“

Þetta er æfing til þess að aðstoða þig, sem blind kona eða kona með sjónskerðingu, að vita hver þú ert. Þú gætir haldið að þetta sé auðveld æfing eða að þú hafir svarið nú þegar, en stundum höfum við ekki tímann eða kjarkinn til þess að spyrja okkur hver við erum og hvert við erum að fara. Til þess að þróa gott sjálfssálit og sjálfstryggi þá er þetta góður staður til að byrja á.

Þessi æfing gæti verð gagnleg að gera með hópi kvenna sem eru blindar eða með sjónskerðingu eða þú gætir óskað þess að gera hana á þínum eigin tíma. Að vinna í hópi gæti aðstoðað ykkur að kynnst hvorri annari en ef þér líður betur að svara þessum spurningum á þínum eigin hraða eða á eigin spýtur, þá er það líka í lagi.

Ef þú framkvæmir þessa æfingu í hópi þá er hægt að svara eftirfarandi spurningum með því að skrifa niður svörin þegar hver kona fyrir sig segir hópnum hver svörin hennar eru. Eða hópurinn gæti viljað skiptast í smærri hópa eða pör þar sem hver einstaklingur spyr hinn eftirfarandi spurninga. Valið er þitt, sem hópur, að finna út hvað er þægilegast.

„Að kynnst þér“ spurningar

Ert þú?

- Að komast að því að sú leið sem þú ert á er á blindgötum?
- Á nýrri byrjun, að taka fyrstu skrefin?
- Á toppi hæðarinnar, að horfa á útsýnið og velta fyrir þér hvað nú?
- Á krossgötum og að velta fyrir þér hvaða leið þú átt að fara?
- Að fara algjörlega í ranga átt?
- Að skemmta þér og njóta þess að vera þú?
- Að þræna áfram, að ganga allt í lagi en líða eins og það vanti eitthvað?

Núna skaltu spyrja þig eftirfarandi spurninga.

- 1) Hvað þýðir það fyrir þig að vera kona?
- 2) Hver er ávinningurinn af því að vera kona? (Gefðu dæmi um eiginleika, reynslu og tækifæri)

- 3) Hver er ókosturinn við að vera kona? (Gefið dæmi um lokaðar dyr, fordóma, skort á tækifærum o.s.frv.)
- 4) Hvað þýðir það fyrir þig að vera kona sem er blind eða með sjónskerðingu? Hvernig hefur það haft áhrif á líf þitt hingað til?
- 5) Hversu mörg tækifæri hafa opnast eða lokast sem afleiðing blindu eða sjónskerðingar þinnar?
- 6) Hversu miklu máli skiptir blindu eða sjónskerðing hvernig þú vilt að líf þitt þróist?
- 7) Sá tími lífs míns þar sem ég skemmti mér vel er hvenær?
- 8) Mér líkar best við sjálfa mig þegar?
- 9) Draumaframtíð mín lítur hvernig út?
- 10) Kona sem hefur haft mikil áhrif á mig er/var
- 11) Kona sem hefur haft jákvæð áhrif á mig er/var
- 12) Það sem ég myndi helst vilja breyta eða þróa við mig er

Efni 5 - Hvernig á að vera ákveðin/n

Tekið frá „WBU leiðtoga og leiðbeinandi þjálfunarsett“.

Hlusta á áhrifaríkan hátt

- Segja það sem þér finnst og hvernig þér líður
- Segja eins skýrlega og hægt er hvað þú vilt að gerist
- Taka til greina hverjar afleiðingarnar eru fyrir þig og aðra í hvaða starfsaðstæðum sem er

1) Hlusta á áhrifaríkan hátt

Að vera áhrifaríkur hlustandi er ekki eitthvað sem margir einstaklingar fæðast með. Það er hæfileiki sem kemur með æfingu og allir geta lært það.

- a) Hlustaðu vandlega á það sem verið er að segja. Ef þú skilur ekki, þá skaltu biðja manneskju um að útskýra; þær bíta ekki, þær munu örugglega vera ánægðar að einhver sé að taka sér tíma til þess að sýna áhuga og virkilega hlusta.
- b) Sýndu að þú skiljir hvað hinn einstaklingurinn er að segja. Þú getur sagt eitthvað eins og „þú virðist vera mjög reið/ur og vonsvikin/n“. Þetta hjálpar til við að skýra út fyrir þig og hinn einstaklinginn hvað aðalmálefnið er. Það gæti einnig hjálpað til við að einblína á vandamálið.

- c) Ekki trufla með þínum tilfinningum/hugsunum o.s.frv. á meðan þeir eru að tala. Leyfðu hinum einstaklingnum að greina frá vandamáli sínu án truflunar áður en þú talar.

2) Segðu það sem þér finnst og hvernig þér líður

- a) Taktu ábyrgð á þínum tilfinningum.
- b) Þú hefur allan rétt á því að segja hvað það er sem er að angra þig eða reita þig til reiði, en einbeittu þér að hegðuninni ekki einstaklingnum. Ekki taka þessu persónulega!! Það sem einhverjum finnst um hegðun þína er ekkert endilega það sem honum eða henni finnst um þig.
- c) Taktu þinn tíma þegar þú ert að tala, ekki leyfa hinni manneskjunni að trufla þig.
- d) Það er allt í lagi að stöðva þegar þú byrjar að tala, í miðri setningu. Þetta mun aðstoða þig við að fá skýrleika í hugsanir þínar og tilfinningar.

3) Segðu eins skýrlega og hægt er hvað þú vilt að gerist

- a) Ekki koma með vísbendingar eða tala í kringum málið. Það gæti verið að hinn einstaklingurinn skilji ekki raunverulega vandamálið.
- b) Segðu eins skýrlega og þú getur hvað þú vilt að gerist. Með því að gera þetta þá veistu að þú munt gera þig skiljanlega/n. Mundu eftir réttindum þínum; þú hefur rétt á að biðja um það sem þú vilt og réttinn til þess að tjá tilfinningar þínar.
- c) Hlustaðu varlega á svörin sem þú færð.

4) Finndu sameiginlegar lausnir og afleiðingarnar.

- a) Finndu opið eða svæðið í því sem þú vilt og hvað hinn einstaklingurinn vill. Með því að nota hlustunarfærni og leyfa hinum einstaklingnum að hlusta á tilfinningar þínar, þá er mögulegt að finna svæði sem gæti verið lausn fyrir ykkur bæði.
- b) Sameiginlegar lausnir þýðir að þið eruð bæði sátt við niðurstöðuna, en ekki að fara milliveg, sem myndi þýða að hvorugt ykkar er að fá það sem þið viljið.
- c) Þegar sameiginlegar lausnir eru skoðaðar skal skoða áhrifin sem þær gætu haft á ykkur og annað fólk.
- d) Stundum eru lausnir ekki alltaf mögulegar og það þarf að fara milliveg. Gakktu úr skugga um að þú sért sátt/ur við að gera þetta. Að finna leið sem er fullnægjandi fyrir ykkur bæði gæti stundum verið betri en að skilja málefni eftir óleyst þótt að stundum þurfi að skilja

málefni eftir þangað til seinna til þess að leyfa bæði þér og hinum einstaklingnum að fá svigrúm til þess að hugsa um hvað það er sem hefur gerst

Efni 6 - Samskipti

Eftir: Helena B. Redding

Allir einstaklingar eru búnir til af þremur hlutum: hugsunum, tilfinningum og hegðun/athæfum.

Samskipti eru bæði einföld og flókin. Samskipti eru um að tjá hugsanir, tilfinningar, skoðanir og hugmyndir til meira en einnar manneskju. Ef þú ert góð/ur í samskiptum, þá eru líkurnar meiri á því að fólk muni hlusta á það sem þú hefur að segja.

Sumir fæðast með áhrifamikla samskiptahæfni; aðrir þurfa að þróa hana yfir tímann. Til þess að þróa góða samskiptahæfni þá verðum við að æfa okkur með því að setja okkur í aðstæður þar sem við verðum að eiga samskipti við margt mismunandi fólk í mismunandi aðstæðum.

Flest okkar þurfa að læra að vera nákvæmari í því sem við segjum. Við verðum einnig að vera góð í að staðfesta það sem við heyrum svo við vitum að við höfum skilið réttilega. Misskilningur getur valdið vonbrigðum og mistökum.

Það hefur verið sagt áður að við heyrum einungis helminginn af því sem okkur hefur verið sagt,
Skiljum einungis helminginn af því sem við heyrum
Trúum einungis helmingnum af því sem við skiljum
Og munum einungis helminginn af því sem við trúum
Það er ekki mikið eftir af upplýsingunum eða skilaboðunum sem okkur hefur verið gefið....

Virk hlustun

Virk hlustun er einn sá mikilvægasti hæfileiki sem þú getur haft. Hversu vel við hlustum og tökum eftir því sem við heyrum hefur mikil áhrif á sambönd okkar hvort sem þau eru í vinnu, í samtökum okkar eða í einkalífi okkar.

Við hlustum við að taka við upplýsingum
Við hlustum til að skilja
Við hlustum til að njóta

Við hlustum til að læra

Þegar þú veltir fyrir þér allri þeirri hlustun sem við gerum - þá ættum við að vera ansi góð í því, en í raun og veru erum við flest ekki góð í því!

Góð samskiptahæfni krefst þess að við þekkjum okkur sjálf vel, og þess að við gerum okkur grein fyrir okkar eigin samskiptastíl.

Ef við ætlum að verða betri hlustendur, þá verðum við að æfa okkur. Við verðum að fylgjast með þegar við eigum í samskiptum, kanna og vera viss um að við heyrum og meðtökum skilaboðin sem sendandinn er að gefa okkur. Til þess að við getum gert þetta þá verðum við að einbeita okkur, og ekki láta bakgrunnshljóð og aðra hluti trufla okkur. Þetta þýðir einnig að við megum ekki byrja að undirbúa svar okkar eða gagnrök, á meðan við erum að hlusta á hinn einstaklinginn sem við erum að tala við.

Flest okkar höfum upplifað samtöl þar sem okkur hefur liðið eins og hinn einstaklingurinn hafi ekki verið að hlusta í raun. Þetta er ekki skemmtileg reynsla, sem getur gefið okkur á tilfinninguna að vera ekki mikils metin. Góð leið til þess að sýna að þú sért að hlusta, er að koma með lítil orð eða hljóð til staðfestingar. Hér eru fimm megin atriði virkrar hlustunar:

Fylgstu með! (ekki leyfa þér að truflast, og aldrei undirbúa svarið eða gagnrökin á meðan hinn einstaklingurinn er að tala)

Sýndu að þú ert að hluta á einstaklinginn með því að koma með lítil orð eða hljóð til staðfestingar

Veittu endurgjöf (til þess að geta verið viss um að þú hafir skilið réttilega - staðfestu það sem þú hefur heyrt eða spurðu spurninga til að fá á hreint)

ALDREI dæma (Að grípa inn í er tímaeyðsla. Það er einungis til að valda þeim sem talar vonbrigðum). Gefðu einstaklingnum tækifæri á því að klára áður en þú spyrð spurningar.

Þú skalt bregðast við á viðeigandi hátt. Virk hlustun er tegund af virðingu og skilning. Þú safnar upplýsingum og yfirsýn. Þú græðir ekkert á því að vera með yfirlæti. Þú skalt byggja á staðreyndum og vera hreinskilin í svörum þínum. Þú skalt sýna virðingu, jafnvel þótt að þú sért ekki sammála.

Það getur verið heilbrigt að vera sammála um að vera ósammála 😊

Að verða virkur hlustandi getur verið krefjandi - sérstaklega ef þú hefur ekki verið góður í því áður. Við erum allar vanaverur og ef við höfum ekki tekist á við hlutina áður, þá höfum við oftast gamla vana sem við verðum að breyta - en það er virkilega þess virði að leggja það á sig. Þú munt geta komið á fót góðu sambandi við einstaklinginn sem þú átt í samskiptum við og þú getur átt samræður og komist að sameiginlegri lausn sem byggir á jafnrétti.

Við verðum að muna að hver tillaga á skilið að vera hlustað á. Þrátt fyrir að við höfum heyrt tillöguna áður, þá gæti hún komið frá nýjum meðlimi stjórnar sem er ekki kunnugt um það. Aðstæður breytast líka, þannig að jafnvel þó að tillagan var ekki framkvæmanleg áður, þá gæti hún verið möguleg núna.

Fjölskyldufirsýnin

- Samtök eru eins og stór fjölskylda
- Allt sem þú gerir - og allt sem þú gerir ekki - hefur áhrif á aðra í fjölskyldunni
- Þar af leiðandi erum við sjálfstæð frá hvor öðru, og höfum væntingar og kröfur.
- Í samböndum er ekkert „hlutleysi“. Við erum annað hvort jákvæð, skýr og uppbyggileg, eða við erum neikvæð og jafnvel eyðileggjandi. Útskýring: Ímyndaðu þér að þú sitjir á stjórnarfund. Þú þarft að kynna mikilvæga tillögu. Helmingur stjórnarmeðlima samþykkja og eru spenntir, en hinir eru hljóðir. Með því að segja ekkert eða gefa enga endurgjöf, þá gætir þú haldið að þeir séu að vera hlutlausir, en í raun er það þannig að flestir munu upplifa það sem neikvæðni gagnvart tillögunni - einfaldlega vegna þess að þeir gefa enga endurgjöf.

Rannsóknir sýna að lítill hópur fólks er miklu skilvirkari og skilar meiri framleiðni þegar innleiða á verkefni en þegar verkefni er innleitt einungis af einni manneskju, Þegar lítill hópur vinnur saman að verkefni, þá hefur þú ávinninginn af fleiri hugmyndum og lausnum ásamt því að það eru fleiri „öryggisventlar“ þegar kemur að einhverjum mistökum sem gætu verið í áætlununum. Ef að hópur á að vinna saman, þá er mjög mikilvægt að það séu góð og áhrifarík samskipti.

Áhrifarík samskipti

Til þess að hlúa að áhrifaríkum samskiptum í hópi þá þarf að hafa mikla kurteisi í bland við hreinskilni.

Áhrifarík samskipti krefjast þess að allir aðilar:

- Fá hvatningu
- Að allir hafi getuna til þess að sérsníða og aðlaga skilaboðin sín/tilgang.
- Að hópar noti sama tungumál og hugtök.
- Að allir skilji að fólk er mismunandi með tilliti til gilda, persónuleika og hegðunarstíls, og þar af leiðandi tengist aðstæðum á mismunandi hátt.

Góð samskipti einkennast af:

- Jákvæðu viðhorfi og umhverfi
- Virðingu og jafnrétti
- Sameiginlegu gagnsæi
- Vilja og getu til þess að hrósa og gefa viðurkenningu
- Að vera góður hlustandi ásamt því að vera góður í að tala/eiga samskipti
- Sveigjanleika
- Ábyrgð

Efni 7 - Hugsandi hattarnir sex

Eftir: Helena B. Redding

Mismunandi athafnir einstaklinga búa til gott teymi. Samt sem áður er mikilvægt að nýta sér breytileika og spila með styrkleika hvors annars!

Edward de Bono skilgreindi „hugsandi hattana sex“ líkanið sem hægt er að nota til þess að skoða mismunandi sjónarhorn í aðstæðum, áskorunum eða verkefnum.

6 hatta aðferðin er hönnuð til þess að aðstoða einstaklinga við að aðlagast mismunandi sjónarhornum innan viðfangsefnis sem gætu verið ansi frábrugðin því sem þeir myndu halda. Edward de Bono fannst einstaklingar þróa venjur í hugsun sem síðan takmarkar notkun mismunandi hugarfars eða sjónarhorna. Teymisvinna getur orðið skilvirkari með því að nota þessa aðferð á meðvitaðan hátt.

Í aðferð Bonos nefnir hann sex mismunandi nálganir eða sjónarhorn og táknar hvert þeirra með mismunandi lituðum hatti. Þetta er til þess að gera sjónarhornið auðveldara að muna.

Þessir mismunandi hugsandi hattar eru:

HVÍTUR - hugsaðu um hvítan pappír - hann er hlutlaus en inniheldur upplýsingar. Hvíti hatturinn táknar upplýsingar, tölfræðilegar upplýsingar og hlutlægar staðreyndir. Þegar þú klæðist hvíta hattinum á fundi, þá vilt þú frekari upplýsingar. Þú setur tillögur og deilur til hliðar og horfir á upplýsingarnar sem eftir eru.

RAUÐUR – táknar hlýju, tilfinningar og innsæi án þess að þurfa að réttlæta eða útskýra. Í alvarlegum eða mikilvægum deilum, þá þarft þú ekki að sýna tilfinningar, en þú getur sett upp rauða hattinn og breytt tilfinningunum í rökvísar deilur. Rauði hatturinn leyfir þér að tjá tilfinningar þínar án þess að þurfa að afsaka þær.

SVARTUR - táknar gagnrýna hugsun og varúð, og einblínir á hættuleg svæði. Ímyndaðu þér dómara sem er klæddur í svart, sem gerir sig tilbúinn til að gefa upp dóm sinn. Svarti hatturinn er sá sem sendir út varúðarmerki. Þegar þú klæðist svarta hattinum þá getur þú komið í veg fyrir að mistök

eigi sér stað. Svarti hatturinn táknar gagnrýna hugsun og bendir á hvers vegna eitthvað er ekki mögulegt eða réttlætanlegt að innleiða.

Þegar þú setur á þig svarta hattinn, þá tekur þú að þér greiningarhluta verkefnisins. Samt sem áður skaltu fara varlega, að nota svarta hattinn of mikið getur dregið úr sköpunargleði og komið með neikvæðni í samræður.

GULUR – eins og sólin. Stendur fyrir jákvæðni, bjartsýni og von. Þegar þú setur á þig gula hattinn þá ertu að leita að möguleikum og hvernig þú getur sett áætlun í framkvæmd. Hver skapandi hugmynd þarf einhvern til þess að setja gula hattinn á sig og benda á möguleikana.

GRÆNN – stendur fyrir sköpunargleði, tilgátur og nýjar hugmyndir. Hann stendur fyrir nýjum leiðum til þess að gera hluti og finna lausnir.

BLÁR – Hugsaðu til himins. Blái hatturinn stendur fyrir að stjórna og skipuleggja öll skref verkefnis og alla aðra hatta. Þegar þú setur á þig bláa hattinn þá skoðar þú hvernig best er að nota allar þær upplýsingar og þekkingu sem í boði er. Þegar þú klæðist bláa hattinum þá ráðfærir þú þig við aðra hatta og biður um ráðgjöf, niðurstöður og tillögur. Leiðtogar eða fundarstjórar nota of bláa hattinn á fundum. Einstaklingurinn sem klæðist bláa hattinum er sá sem ætti að vera við stjórn á meðan aðrir meðlimir geta komið upp með hugmyndir og tillögur. Bláa hattinn á að nota til þess að skipuleggja ferlið.

Áður en vinna hefst á nýju verkefni til dæmis, þá getur það haft mikinn ávinning að nota sex hatta aðferðina.

Það er sagt að ef þessi aðferð er notuð samfellt þá getur hún

- aukið framleiðni í ákvarðanatöku.
- aukið hugsanaferlið með því að láta þig einblína á eitt sjónarhorn í einu.
- bætt samskipti
- hvatt til sköpunar
- aðstoðað við að forðast samræður sem eru afkastarýrar.

Dæmi um hvernig einstaklingur getur notað þessa aðferð:

Þú hefur kallað til funds þar sem á að takast á við vandamál og finna lausn. Sex hatta aðferðin getur síðan verið notuð í lotu til þess að fyrst auðkenna

ákveðna vandamálið, síðan þróa sett af lausnum, og að lokum velja þá lausn sem óskað er eftir.

Hægt er að hefja fund með því að nota bláa hattinn til þess að ræða leiðsögn og framkvæmd fundarins og til þess að komast að samkomulagi um lokamarkmiðið, stefnu eða takmark. Síðan mun rauði hatturinn gefa fundinum tækifæri til þess að hlusta á skoðanir og viðbrögð við málefninu sem um ræðir. Grænu og gulu hattarnir munu innleiða umræður til nýrra jákvæðra hugmynda til lausna. Á meðan á næsta stigi stendur, þá er hægt að breyta fundinum með því að nota hvíta og svarta hattinn til þess að biðja um og skoða staðreyndir og mögulegar lausnir með uppbyggilegri gagnrýni.

Ef þú notar sex hatta aðferðina í hópi þá gerir það öllum hópnum kleift að einblína á eitt sjónarhorn í einu og vinna saman að því að skoða vandamálið og finna bestu lausnina.

Aðferðina er einnig hægt að nota á einstaklingsstigi. Allir einstaklingar eru mismunandi, og við notum mismunandi hatta á mismunandi athafnir og í mismunandi aðstæðum. Þess vegna er mikils metið ef hópar/stjórnir o.s.frv. samanstanda af mismunandi tegundum einstaklinga með mismunandi viðhorf. Ef þetta er ekki tilfellið, þá mun notkun sex hatta aðferðarinnar aðstoða þig við að ná svipaðri niðurstöðu.

Flest okkar munu kannast við okkar leið til að hugsa, og líða vel með einn af höttunum í sex litum. Það er gott að vera meðvitaður um eigin sjónarhorn, þannig að þú getir á virkan hátt sett upp þá hatta sem eftir eru til þess að skoða hvert málefni/vandamál/verkefni frá öllum sjónarhornum.

Flestum líður best með að nota eina tegund hattar frekar en aðra en við eigum það til að setja á okkur hatta í mismunandi litum og fer það eftir því hvar við erum og hvað við erum að gera. Hver stjórn eða vinnuhópur þarf vídd, mismunandi tegundir einstaklinga sem koma með mismunandi hliðar með sér. Getur þú ímyndað þér hversu framtakssöm stjórn sem samanstendur af einstaklingum sem bera að eðlisfari svarta hattinn myndi vera? Allir búa yfir styrkleikum og það er á þessum styrkleikum sem leiðtoginn, fundarstjórinn eða samtökin verða að byggja.

Ritstýrt af: Maria Kyriacou



Þessi skýrsla var sameiginlega fjármögnuð af „Réttindi, jafnrétti og ríkisborgararéttur“ verkefni ESB.

Innihald skýrslunnar endurspeglar ekki opinbera skoðun ESB. Ábyrgð á upplýsingunum og skoðunum sem koma fram í útgáfunni liggja að öllu leyti hjá höfundum.

Um Evrópusamtök blindra

Evrópusamtök blindra (e. European Blind Union - EBU) eru Evrópsk samtök sem eru ekki rekin af hinu opinbera og ekki rekin til gróða og voru stofnuð árið 1984. Þau eru ein af sex svæðisbundnum hópum heimssamtaka blindra, og stuðla að hagsmunum blindra og einstaklinga með litla sjón í Evrópu.

Í dag starfa þau með tengslaneti 44 innlendra meðlima að meðtöldum samtökum frá 20 aðildarríkjum ESB, þátttökuríkjum og öðrum stórum löndum í landfræðilegu Evrópu.

Evrópusamtök blindra

6 rue Gager-Gabillot 75015 París, Frakkland

Sími: +33 1 47 05 38 20

Fax: +33 1 47 05 38 21

Tölvupóstur: ebu@euroblind.org

Heimasíða: www.euroblind.org

Tölvupóstur ebu@euroblind.org

Facebook: <http://www.facebook.com/EuropeanBlindUnionEBU>

Twitter: <https://twitter.com/euroblind>

LOK SKJALS