

# Fjölbreytileikapjálfun – Kennsluleiðbeiningar Fjölbreytni í fyrirrúmi

Útbúið af Inova Aspire



"Stuðningur framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins við gerð þessarar útgáfu felur ekki í sér stuðning við innihaldið, sem endurspeglar aðeins skoðanir höfunda, og framkvæmdastjórnin getur ekki borið ábyrgð á neinni notkun sem kann að vera gerð á upplýsingunum sem þar er að finna."



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Innihald

1. Yfirlit yfir verkefnið	3
2. Hvað er fjölbreytileikapjálfunin?	4
2.1. Skráning þátttakenda	5
2.2. Þjálfunin	5
3. Lotur	7
3.1. Lota 1: Ávinningur af fjölbreyttum starfshóp fyrir stofnanir og einstaklinga	7
3.1.1. Glærur	7
3.1.2. Kennsluáætlun	7
3.2. Lota 2	10
3.2.1. Glærur	11
3.2.2. Kennsluáætlun	11
3.3. Lota 3: Jákvæð inngrip (positive psychology interventions) til að stuðla að velferð fjölbreytts hóps starfsfólks	15
3.3.1. Glærur	15
3.3.2. Kennsluáætlun	16
3.4. Lota 4: Breytingar og áskoranir hjá vinnustöðum með fjölbreyttan hóp starfsfólks eftir Covid	18
3.4.1. Glærur	18
3.4.2. Kennsluáætlun	18
4. Eyðublöð	22
4.1. Eyðublað fyrir mat á lotu	22

# 1. Yfirlit yfir verkefnið

Diversity Inside Out – Voices from Inside Organisations er 18 mánaða verkefni styrkt af Erasmus+ áætlun framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins. Í verkefninu eru tveir samstarfsaðilar, Inova Aspire, Hollandi og Jafnréttisstofa á Íslandi.

Þessar kennsluleiðbeiningar eru hluti af afrakstri þess hluta verkefnisins sem sneri að þjálfun í að takast á við fjölbreyttan starfsmannahóp / vinnumarkað. Leiðbeiningunum er ætlað að gefa leiðbeinendum hagnýtar hugmyndir og ráð til að styðja þá við kennslu áætlunarinnar.

Leiðbeiningarnar bjóða einnig upp á sniðmát, úrræði og efni til gera kennsluna sem árangursríkasta og til að tryggja að þjálfun sé stöðluð.

Kennsluleiðbeiningar þessar innihalda:

- Fjórar lotur og kennsluáætlanir
- Tillögur og hugmyndir að framkvæmd þjálfunar
- Tenglar á viðeigandi skjöl (glærur) til hliðsjónar við þjálfun

Verkefnið Diversity Inside Out miðar að því að mæta þörfum vinnumarkaðarins með því að draga úr mismunun jaðarsettra einstaklinga og hópa sem kunna að eiga undir högg að sækja á vinnustöðum vegna ýmissa þátta, þar á meðal aldurs, kynhneigðar, þjóðernis, fötlunar, trúarbragða eða annarra þátta sem geta verið grundvöllur mismununar eða fordóma. Fjölbreyttur hópur starfsmanna hjálpar til við að brjóta niður staðalmyndir og ranghugmyndir; fjölbreytni á vinnumarkaði eru raunveruleg verðmæti. Fjölbreytt vinnuafli getur verið þáttur í félagslegri aðlögun og brúað bil milli þjóðfélagshópa. Þetta er jákvætt innlegg í þeirri viðleitni að gera stofnanir og samfélög sjálfbær, og að auka hamingju og almenna vellíðan.

Leiðbeiningar þessar voru unnar fyrir þjálfun þátttakenda í sem fram fer í samstarfslöndunum, Hollandi og Íslandi. Þjálfunin er þannig sett upp að hægt er að bjóða hana bæði rafrænt og augliti til auglitis.

## 2. Hvað er fjölbreytileikapjálfunin?

Inova Aspire Ltd og Jafnréttisstofa eru meðvituð um að hindranir sem fólk getur staðið frammi fyrir á vinnustaðnum eru margskonar. Ætli stjórnendur að skapa gott starfsumhverfi og tryggja að þeir séu í stakk búnir til að takast á við fjölbreyttan starfsmannahóp, þá er nauðsynlegt að taka tillit til persónubundinna einkenna s.s. aldurs, tungumáls, menningar, fötlunar, þjóðernis, trúarbragða, kynhneigðar, umönnunarskuldbindinga og stjórnmalaskoðana, svo eitthvað sé nefnt. Til að ná sem bestum árangri og til að þjálfunin nái til breiðari markhóps, er æskilegt að þátttakendur séu góð blanda af stjórnendum, atvinnurekendum og hverjum þeim sem hafa með mannauðsmál að gera eða vinna að málefnum sem tengjast fjölbreytileika. Í námskeiðinu verður farið yfir margskonar efni sem varðar fjölbreytileika ásamt því að kanna áhrif nýlegs heimsfaraldurs. Þátttakendur munu kanna strauma og stefnur, áskoranir og tækifæri, og hvernig má takast á við breytingar. Auk þess munu þeir fá tækifæri til tengslamyndunar við aðra stjórnendur og til að auka þekkingu sína á fjölbreytileika.

Námskeiðið mun styðja stjórnendur og fjölbreytt starfslið þeirra til að vinna saman í sátt með því að auka skilning á einstaklingsbundnum þáttum starfsmanna og þörfum þeirra – með því að auka skilning á ávinningnum af fjölbreyttum vinnumarkaði, og stuðla að almennri vellíðan.

Námskeiðið skiptist í fjórar lotur:

- **Lota 1:** Ávinningur af fjölbreyttum starfshóp fyrir stofnanir og einstaklinga
- **Lota 2:** Sálfræði „öðrunar“
- **Lota 3** Jákvæð inn grip (positive psychology interventions) til að stuðla að velferð fjölbreytts hóps starfsfólks
- **Lota 4:** Breytingar og áskoranir eftir Covid hjá vinnustöðum með fjölbreyttan hóp starfsfólks

Að þjálfun lokinni verður þér einnig boðið að sækja fjölbreytileika samtalsklúbba. Gert er ráð fyrir að samtalsklúbbarinn verði í fjórum lotum, annað hvort á netinu eða augliti til auglitis.

## 2.1. Skráning þátttakenda

Lagt er til að hefja skráningu með góðum fyrirvara, helst a.m.k. 8 vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag þjálfunar. Gakktu úr skugga um að fjölbreytt verkfæri til markaðssetningar séu nýtt og að upplýsingum sé deilt með öllum stofnunum í samstarfsneti þínu. Að auki má nota Eventbrite auglýsingu eða eitthvað sambærilegt, ef við á. Reynið að tryggja að þjálfunin sé markaðssett bæði til fyrirtækja og stofnanna sem hafa fjölbreyttan starfsmannahóp, og þeirra sem hafa það ekki. Mikilvægt er að fá ítarlegar upplýsingar um mögulega þátttakendur til að tryggja að fjölbreyttur hópur sé skráður og eins til að þú getir mætt þörfum og væntingum þátttakenda.

Hver samstarfsaðili mun stefna að því að á bilinu 8-12 einstaklingar taki þátt. Lagt er til að báðir aðilar stefni að hærri tölunni til að veða upp á móti mögulegu brottfalli.

## 2.2. Þjálfunin

Kennsluleiðbeiningunum er ætlað að aðstoða þig við þjálfunina og gera þér hana auðveldari. Þær mun veita þér þau tæki sem þarf til að skila þjálfuninni til þátttakenda, auk þess sem leiðbeiningar fyrir þátttakendur standa til boða til að deila með þeim. Þjálfuninni er ætlað að vera "lifandi", hvort sem hún fer fram á netinu eða í staðnámi, til að gera öllum kleift að taka þátt í athöfnum og umræðum. Í leiðbeiningunum er tengill á glærुकynningar fyrir hverja lotu og er mælt með notkun hennar sem stoðtæki við þjálfunina. Sjónræn miðlun efnisins hjálpar til við þjálfunina og styrkir námið auk þess sem deila má hlekkjum og verkfærum til þátttakenda á þann máta. Einnig er mælt með að sett sé upp dagskrá fyrir hverja lotu, sem leggja má inn sem sérstaka glæru, til að skýra efni-, mat-, og framkvæmd þjálfunarinnar, en uppkast að tímasettri kennsluáætlun fyrir hverja lotu má finna hér að neðan. Leiðbeinendum er frjálst að aðlaga glærुकynningarnar út frá þörfum hópsins og þjóðlegu samhengi.

Mælt er með því að þjálfunin fari fram á fjórum fjarfundum, fari hún fram rafrænt, en annars yfir tvo daga (tvær lotur á dag) með að lágmarki 8-12 þátttakendum. Gakktu úr skugga um að öllum undirbúningi sé lokið svo

Þjálfunin gangi vel fyrir sig. Mikilvægt er að einhver í þjálfunarteyminu hafi það hlutverk að vera í samskiptum við þátttakendur fyrir og á milli lota með tölvupósti, WhatsApp eða síma. Samskipti við þátttakendur áður en þjálfun hefst er líklegri til að leiða til minna brottfalls. Einnig er ráðlegt að senda áminningar á milli funda.

Lagt er til að hefja hverja lotu á ísbrjóti. Ísbrjótur eru gott verkfæri til að róa þátttakendur og léttu andrúmsloftið svo þeir eigi auðveldara með að vinna saman. Úrval af hentugum ísbrjótum er að finna í kennslugagnahlutanum og fjölda hugmynda má sækja af netinu.

Mikilvægt er þátttakendur meti þjálfunina að lokinni hverri lotu fyrir skýrslugerð vegna verkefnisins og til að fá upplýsingar um hvað þátttakendur hafa lært af þjálfuninni og hvernig má bæta hana. Leiðbeinandi geymir gögnin. Matið, sem má finna aftast í þessum leiðbeiningum, má leggja fyrir skriflega, eða færa á rafrænt form, eftir því sem við á.

Leiðbeinandi þarf að kynna sér innihald námskeiðsins, verkfæri og kenningar, til að tryggja árangursríka þjálfun og aðstoð við umræður, sem geta orðið nokkuð krefjandi. Þú gætir þurft að leggjast í frekari rannsóknarvinnu ef umræðuefnin eru þér framandi.

Fari þjálfun fram yfir fjarfundarbúnað er mikilvægt að tryggja virkni þátttakenda og að innihaldið og notkun þess haldi athygli þeirra. Til að mynda má biðja þá um að hafa kveikt á myndavélunum, sem hjálpar þér einnig að meta virkni þátttakenda. Góð blanda af umræðum og verkefnum samhliða umfjöllun um kenningar og fyrirlestrum er mikilvæg í þessu tilliti. Hvetjið þátttakendur til að taka þátt í umræðum, bæði „lifandi“ og í gegnum spjallþræði.

Sem leiðbeinandi er mikilvægt að þú fylgist með virkni þátttakenda þar sem það eru mikilvægar upplýsingar í mati á þjálfuninni. Endilega að hvetja til mats og íhugunar á milli lota og hafa tíma fyrir spurningar í lok hverrar lotu ef þess er óskað.

HLÉ – Hvort sem þjálfunin er augliti til auglitis eða á netinu, þá er mjög mikilvægt að hafa stutt hlé um miðbik hvarrar lotu til að gefa fólki kost á að fá sér kaffisopa og teygja aðeins úr sér. Ráðlegt er að biðja þátttakendur um að slökkva á myndavélum og hljóðnemum í hléi.

## **3. Lotur**

### **3.1. Lota 1: Ávinningur af fjölbreyttum starfshóp fyrir stofnanir og einstaklinga**

Í fyrstu lotu kynnumst við mörgum kostum þess að hafa fjölbreyttan hóp starfsfólks. Þú byrjar á að kynna þig og aðra í þjálfunarteyminu áður en þú biður þátttakendur um að kynna sig hver fyrir öðrum. Að kynningum loknum er mikilvægt að kynna verkefnið, „Fjölbreytileiki í fyrirrúmi“ (e. Diversity Inside Out) og „Fjölbreytileikabjálfunina“ (e. Diversity Training). Gakktu úr skugga um að allir séu tengdir og tilbúnir í slaginn eða hvort þeir hafi einhverjar spurningar eða áhyggjur. Fyrir ísbrjótinn skaltu spyrja hvað þátttakendur vonast til að fá út úr þjálfuninni og kynna síðan umræðuefni lotunnar.

Glærुकynning var unnin til að kynna efnisatriði lotunnar og kennsluáætlunin hér að neðan getur verið til hliðsjónar viðundirbúning þjálfunarinnar.

#### **3.1.1. Glærur**

Nýjustu útgáfu af glærum má finna hér:

[https://drive.google.com/drive/folders/1abIUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ltL\\_PQOyceo?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1abIUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ltL_PQOyceo?usp=sharing)

#### **3.1.2. Kennsluáætlun**

<b>Tími</b>	<b>Lengd</b>	<b>Atriði</b>	<b>Athugasemdir</b>	<b>Glær a</b>
kl. 10.00- 10.10	10 mín.	Kynning:  Kynningar leiðbeinanda og þátttakenda  Kynntu vinnustaðinn þinn.  Hópumræður – Hvers vegna ákvaðstu að taka þátt í þjálfuninni	Þjóða alla velkomna – Farðu í gegnum tæknimálin í upphafi – virka hljóðnemar og myndavélar osfrv – allir segja halló í spjalli	1-3
10.10-1 0.15	5 mín	Kynning á verkefninu  Athugaðu hvaða áskorunum þátttakendur standa frammi fyrir  Fara yfir innihald lotunnar  Samkomulag um þátttöku.		4-7
10.15-1 0.20	5 mín	Áskoranir eftir Covid-Viðskiptarök fyrir fjölbreytileika	Virkja þátttakendur til að vera með	8-13
10.20-1 0.25	5 mín	Kyn og samtvinnun (intersectionality) eftir Covid.  Varanleg neikvæð áhrif á tiltekna hópa  Konur að yfirgefa vinnumarkaðinn		14-16



10.25-1 0.30	5 mín	Fjölbreytileiki og samtvinnun. Margskona breytur sem taka þarf tillit til.	Sanngirni –siðferðileg rök	17-19
10.30-1 0.35	5 mín	Breytt landslag í jafnréttismálum  Inngangur að ómeðvitaðri hlutdrægni.  Þjálfun í að bregðast við ómeðvitaðri hlutdrægni ekki notuð lengur í Bretlandi – breytir ekki hegðun einstaklinga  Útskýrðu hvers vegna það er enn viðeigandi – hjálpar okkur að skilja hlutdrægni	Hvernig hefur upplifun okkar á tíma og atvinnu breyst –  hvað er öðruvísi: skiptast á persónulegri reynslu-  á þetta við um okkur?	20-21
10.35-1 0.50	15 mín.	Að laða að umsækjendur og vægi sveigjanleika  Breyttir ráðningarhættir-sveigjanleiki í fyrirrúmi	Fara yfir glærur - ræða síðan  Svör fyrir stofnanir/ einstaklinga	22-24
10.50- 11.00	10 mín.	KAFFIHLÉ		25
11.00-1 1.35	35 mín.	Vinnustaður án aðgreiningar og menningarforysta		26-32

11.35-1 2.00	25 mín	Tungumál og orðræða sem dæmi		33-36
12.00-1 2.10	10 mín	Niðurstöður Clayman Institute for Gender Research við Stanford Háskóla:		37-38
12.10-1 2.15	5 min	Umræður um viðeigandi málefni dæmisögur		39-41
12.15-1 2.20	5 min	Aðgerðaráætlanir		42
12.20-1 2.25	5 min	Mentimeter		43
12.25-1 2.30	5 min	Mat		44
12.30		Takk og kynna fjölbreytileikahringina , loka		45

### 3.2. Lota 2

Þessi lota mun kanna kenninguna um sálfræði öðrunar (e. othering). Við stimplum oft óafvitandi hópa eða einstaklinga. Þetta er eitthvað sem við temjum okkur mjög snemma, oft notað sem hluti af kennslu til að setja viðmið. Hins vegar leiðir það líka til þess að hvert og eitt okkar þróar með sér ákveðnar hugmyndir um staðalímyndir, hvort sem þær tengjast ákveðnum hópum eða menningu.

Glærukynning var unnin til að kynna efnisatriði lotunnar og kennsluáætlunin hér að neðan getur verið til hliðsjónar viðundirbúning þjálfunarinnar.

### 3.2.1. Glærum

Nýjustu útgáfu af glærum má finna hér:

[https://drive.google.com/drive/folders/1abIUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ltL\\_PQOyceo?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1abIUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ltL_PQOyceo?usp=sharing)

### 3.2.2. Kennsluáætlun

Tími	Lengd	Atriði		Glæra
09.00 – 09.10	10 mín.	<p>Kynning:</p> <p>Kynningar leiðbeinanda og þátttakenda</p> <p>Kynntu vinnustaðinn þinn.</p> <p>Upplýsingar um verkefnið</p> <p>Hópumræður – Hvers vegna ákvaðstu að taka þátt í þjálfuninni</p> <p>Hvað var áhugavert/gagnlegt í síðustu lotu</p>	Bjóða alla velkomna – Farðu í gegnum tæknimálin í upphafi – virka hljóðnemar og myndavélar osfrv – allir segja halló í spjalli	1-5
09.10-09.15	5 mín	<p>Hafa þeir gert einhverjar breytingar eftir síðustu lotu</p> <p>Fara yfir innihald lotunnar</p>		6-7
09.15-09.20	5 mín	Kafli um atvinnuhorfur eftir Covid	Stutt yfirlit yfir þá sem urðu verst úti í Covid, varanleg áhrif á atvinnu,	8-10

09.20- 09.35	15 mín	Samtvinnun	Kynna hugtakið marglaga mismunun – Beinn kostnaður vegna atvinnuleysis  Óbeinn kostnaður ríkja (Heilbrigðiskerfið t.d.), tap á vergri landsframléiðslu, skattheimta, lífslíkur o.s.frv.	11-14
09.35- 09.45	10 mín.	Sálfræði „öðrunar“ ómeðvituð hlutdrægni  Athugaðu hvaða áskorunum þátttakendur standa frammi fyrir	Útskýrðu sálfræði öðrunar, og hópamyndunar (inni og úti), staðalímyndir,	15-22
09.45- 09.55	10 mín.	Viðbrögð við mismunun í fyrirtækjum og stofnunum – Hvað þurfum við að vera meðvituð um, örಾರೆiti, bandamenn	Sýna myndbönd	23-26
09.55- 10.05	10 mín.	KAFFIHLÉ		27
10.05-1 0.10	5 mín	Sálrænn áhrif mismununar, bandamenn	Útskýrðu hugtök  Hafa nemendur einhverja reynslu af slíku til að deila?	28-32
10.10-1 0.15	5 mín	Kynntu fjölbreytileikakort		33-34

10.15-1 0.35	20 mín.	<p>Raundæmi – umræður fjölbreytnisþjöld</p> <p>Þemu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öðrun</li> <li>• Hlutdrægni</li> <li>• Skortur á sveigjanleika</li> </ul>	<p>Róbert (14)</p> <p>Guðrún (11)</p> <p>(Þátttakendur geta tekið myndir af glærum eða senda þeim spjöld til að lesa fyrir lotuna)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvað er hægt að gera til að gera fyrirtæki sjálfbærari?</li> <li>• Hvað er hægt að gera til að minnka aðgreiningu innan fyrirtækja?</li> <li>• Hvaða skilning leggur þú í sveigjanleika?</li> <li>• Hvernig er þetta starfsfólk beitt öðrun?</li> </ul>	35
10.35-1 0.45	10 mín	<p>Sveigjanleiki kostur fyrir starfsmenn</p> <p>Forðast sveigjanleikablekkingu (fake flex)</p> <p>Áskorun að laða að umsækjendur og halda starfsfólki.</p>	<p>Fara yfir glærur - ræða síðan</p> <p>Svör fyrir stofnanir/ einstaklinga</p> <p>Ræða:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samkeppnisforskot</li> <li>• Að halda starfsfólki</li> </ul>	36-38
10.45-1 0.55	10 mín.	<p>Sveigjanleikahjólíð</p> <p>Ávinningur er mjög einstaklingsbundið mál</p> <p>Framsæknir vinnuveitendur bjóða upp á úrval fríðinda</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hafið þið fleiri hugmyndir um sveigjanleika?</li> <li>• Hugmyndir um eigin hjól af því sem er mögulegt innan</li> </ul>	39

		<p>sem hægt er að sérsníða.</p> <p>Sem dæmi má nefna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Frí á afmælisdaginn – eða auka árlegur leyfisdagur (fyrir þá sem eiga afmæli á jóladag)</li> <li>● fjármögnun á símenntun og starfsþróun starfsmanna</li> <li>● Niðurgreiddar ferðir</li> <li>● Niðurgreidd líkamsrækt</li> <li>● Fjármögnun á fjarvinnu</li> <li>● barnapössun á vinnustað / niðurgreidd pláss</li> <li>● Hádegismatur / kaffi / matarmiðar / niðurgreiðsla</li> <li>● Námskeið og vinnustofur</li> <li>● Sveigjanlegur vinnutími, frí á móti</li> <li>● Hjólað í vinnuna / reiðhjólasterkur</li> </ul> <p>Hvað hægt er að bjóða fer eftir stærð og úrræðum fyrirtækja.</p>	<p>viðráðanlegra marka?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Hagkvæmnismat, kostnaður / ávinningur</li> </ul>	
10.55-1 1.00	5 mín	Samantekt rannsókna um hvað starfsfólki þykir mikilvægast eftir Covid - eru stofnanir að uppfylla þessar þarfir?	Opna fyrir umræður- hvað eru sveigjanlegir atvinnurekendur að gera?	40

11.00-11 .05	5 mín	Aðgerðaáætlun og Mentimeter spurningar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Til hvaða aðgerða getur þú gripið til að innleiða breytingar?</li> <li>Lýstu þeim tækifærum sem þú hefur til að vera bandamaður.</li> <li>Hvaða sveigjanleg fríðindi myndu skipta þig mestu?</li> </ul>	41
11.05-11 .10	5 mín	Mat		42
11.10		Takk og kynna fjölbreytileikahringina		43

### **3.3. Lota 3: Jákvæð inngrip (positive psychology interventions) til að stuðla að velferð fjölbreytts hóps starfsfólks**

Þessi lota mun leggja áherslu á mikilvægi vellíðanar hjá fjölbreyttum starfshóp og kynna inngrip með jákvæðri sálfræði sem geta verið gagnleg tæki til að ná þessu markmiði.

Glærुकynning var unnin til að kynna efnisatriði lotunnar og kennsluáætlunin hér að neðan getur verið til hliðsjónar viðundirbúning þjálfunarinnar.

#### **3.3.1. Glæurur**

Nýjustu útgáfu af glærum má finna hér:

[https://drive.google.com/drive/folders/1abIUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ItL\\_PQOyceo?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1abIUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ItL_PQOyceo?usp=sharing)

### 3.3.2. Kennsluáætlun

Tími	Lengd	Innihald	Glæra nr.
09.00– 09.05	5 mín	Kynning á Jafnréttisstofu og verkefnamarkmiðum Hvað var áhugavert/gagnlegt í síðustu lotu	1-5
09.05– 09.10	5 mín	Skýring–hvað er jákvæð sálfræði? Útskýrðu lykilhugtök, þemu	6-9
09.10-0 9.15	5 mín	Mentimeter spurningar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvaða þýðingu hefur hamingja í vinnunni fyrir þig?</li> <li>• Hvað færir þér helst starfsánægju?</li> <li>• Hvað vinnur helst gegn starfsánægju hjá þér?</li> </ul>	10
09.15-0 9.20	5 mín	Setja verkefnið í samhengi við núverandi vinnumarkað	11-12
09.20– 09.25	5 mín	Hlutverk línustjóra (áhrif á starfsánægju)	13-14
09.25– 09.30	5 mín	Þættir sem hafa jákvæð eða neikvæð áhrif á starfsframa starfsmanna skv. þeirra upplifun (tvíþáttakenning Herzberg um grunnþætti og hvatningarþætti.)	15-16
09.30– 09.50	20 mín.	Kynna gagnlegar kenningar úr jákvæðri sálfræði og jákvæð inngríp - PERMA og flæði kenning	17-24
09.50-1 0.05	15 mín.	Hópvavinna – deila með hópnum hvernig þið komist í flæði. Sýnir hvað þetta er persónulegt, einstaklingsbundið hugtak veltur á styrkleikum hvers og eins og hvað og hvar mörkin milli leiða og kulnunar liggja (stjórnendur þurfa að þekkja starfsfólk vel) Glæra 22 samantekt	25-26
10.05-1 0.10	5 mín	Hugleiddu hlutverk þitt sem stjórnandi	27-28



10.10-10 .20	10 mín.	KAFFIHLÉ	29
10.20-1 0.40	20 mín.	Umræður um fjölbreytnisþjöld í hópum - ákveða hvaða spjöld henta best (hægt væri að senda fyrir fundinn) Veldu eitt kort.	30
10.40-1 0.45	5 mín	Samantekt	31
10.45-1 0.50	5 mín	Hvað vísbendingar um jákvæða sálfræði sjáum við í stofnunum?	32
10.50-1 0.50	10 mín.	Bæta fundi með að krydda með jákvæðri sálfræði til að auka gagnsemi funda og stuðla að samheldni og að starfsfólki finnist það metið að verðleikum og að það tilheyri.	(Valkvætt. Sleppa ef tími er knappur) 33-34. Mögulega að taka þetta sem samtal með hópnum til að flýta fyrir
10.50-1 0.55	5 mín	Rannsóknir – íhugun og ígrundun stuðlar að öflugri og betri heilastarfsemi. Taka stutta íhugun og svo umræðu	35-37
10.55-11 .00	5 mín	Aðgerðaáætlun (hvernig gætu þau notað fjölbreytnisþjöld í vinnuumhverfi?)	38
11.00-11. 05	5 mín	Mat Spurningar	39-40
11.05- 11.10		Kynna samtalsklúbba Takk og loka	41-43

### 3.4. Lota 4: Breytingar og áskoranir hjá vinnustöðum með fjölbreyttan hóp starfsfólks eftir Covid

Í síðustu lotunni verður fjallað um breytingar sem hafa orðið eftir Covid, og hvaða áskoranir felast í þeim fyrir fjölbreytileika.

Glærुकynning var unnin til að kynna efnisatriði lotunnar og kennsluáætlunin hér að neðan getur verið til hliðsjónar viðundirbúning þjálfunarinnar.

#### 3.4.1. Glæur

Nýjustu útgáfu af glærum má finna hér:

[https://drive.google.com/drive/folders/1abiUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ltL\\_PQOyceo?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1abiUyT8Q9fBY5FgCXb5H6ltL_PQOyceo?usp=sharing)

#### 3.4.2. Kennsluáætlun

Tími	Lengd	Atriði	Athugasemdir	Slides
09.00 – 09.10	10 mín.	Kynning:  Kynningar leiðbeinanda og þátttakenda  Kynntu vinnustaðinn þinn.  Hópumræður – Hvers vegna	Bjóða alla velkomna – Farðu í gegnum tæknimálin í upphafi – virka hljóðnemar og myndavélar osfrv  – allir segja halló í spjalli	1–5

		ákvaðstu að taka þátt í þjálfuninni  Hvað var áhugavert/gagnlegt í síðustu lotu		
09.10-09.15	5 mín	Athugaðu hvaða áskorunum þátttakendur standa frammi fyrir  Einhverjar breytingar gerðar síðan síðast?  Fara yfir innihald lotunnar		6-7
09.15-09.20	5 mín	Núverandi áskoranir eftir Covid		8-12
09.20-09.30	10 mín	Breytingar á atvinnuumhverfi  Tilfærslan mikla (the great resignation)  Missir eldri starfsmanna  Hugljómun  Þýðing „vinnu“ að breytast?	Hvernig hefur skynjun okkar á tíma og atvinnulífi breyst - hvað er öðruvísi: skiptast á persónulegri reynslu: á þetta við um okkur?  Virkja þátttakendur - Hafa sjónarmið þeirra á atvinnu breyst - hvað eru þeir að gera til að laða að fólk? Einhverjar nýjar nálganir?	13-14
09.30-09.35	5 mín	Tilfærslan mikla	Fólk að breyta um lífsstíl og skipta um starfsvettvang	15-16
09.35-09.50	15 mín.	Að laða að umsækjendur og sveigjanleiki sem gulrót	Fara yfir glærur og ræða síðan  Viðbrögð stofnana/einstaklinga	17-20

		Breyttir ráðningarhættir- sveigjanleiki í fyrirrúmi Gen Z dæmi		
		Fjarvinna í forgangi Efnahagsleg áhrif- uppsveifla og samdráttur, verðbólguþrýstingur		21-25
09.50-10.00	10 mín	KAFFIHLÉ		26
10.00-10.20	20 mín	Hópavinna: Dæmi Birgir og Baldur  Biddu þau um að taka myndir af glærum til að hafa upplýsingarnar hjá sér	Biddu þau um að taka mynd af glærunum  Umræður í hópum <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvað er hægt að gera til að gera fyrirtæki sjálfbærari?</li> <li>• Hvað er hægt að gera til að gera fyrirtæki/stofnanir opnari?</li> <li>• Hvaða hugmyndir hefur þú?</li> </ul>	27-31
10.20-10.25	5 mín	Umræður	Umræðufundur - notagildi fyrir eigin aðstæður / stofnanir	32
10.25-10.30	5 mín	Skoða glærana hvað meinum við með sveigjanleika?	Opið fyrir umræður- hvað gerir skipuheild sveigjanlega?	

10.35-1 1.00	25 mín.	Umræður fjölbreytnisþjöld  Veldu úr <b>Halima,</b> <b>Nari, David</b> eftir hópastærðum, hópar geta tekið hver sitt spjald eða allir það sama- senda pdf af spjöldunum í pósti fyrir lotu.		33
11.00-11 .10	10 mín		Samantekt	
11.10-11. 15	5 mín	Forðast sveigjanleika gildruna  Hugmyndir að sveigjanlegum stefnum á glæru 35		34-35
11.15-11. 20	5 mín	Mat		36
11.20		Takk og kynna samtals klúbba		37-38

## 4. Eyðublöð

### 4.1. Eyðublað fyrir mat á lotu

1. Vinsamlegast metið eftirfarandi þætti þjálfunar (1 - slæmt, 2 - ágætt, 3 - gott, 4 - mjög gott).

	1 Slæmt	2 Ágætt	3 Gott	4 Mjög gott
Heildarskipulag þjálfunar og umsýslu				
Umsjón með lotum				
Hversu mikilvægt var efni þjálfunarinnar fyrir faglegar þarfir mínar				
Gæði þjálfunarefnis sem dreift er				
Aukin þekking á efni lotunnar í dag				

0. Hvað fannst þér mikilvægast í lotu dagsins?
0. Er eitthvað varðandi lotuna sem þú myndir vilja hafa öðruvísi?
1. Eitthvað fleira sem þú vilt koma á framfæri?

