



2. HLUTI

Hvernig á að komast í
stjórnunarstöður?



Co-funded by
the European Union

Hvernig á að komast í stjórnunarstöður?

Þessi hluti er hannaður til að gefa verðandi kvenleiðtogum nauðsynleg verkfæri og innsæi til að vera vel undirbúna til að blómstra á sinni faglegu vegferð. Hér sökkvum við okkur í 5 lykilþætti, sem hver og einn er sérhannaður til að takast á við þær sértæku áskoranir og tækifæri sem konur í þessum geira þurfa að takast á við. Með því að þróa heildræna nálgun gagnvart starfsþróun eykur þessi hluti persónulega getu og leggur sitt að mörkum fyrir sjálfbærari framtíð fyrir alla.

01 Mennta- og færniþróun

02 Tengslanet og leiðbeinendur

03 Barátta og sýnileiki

04 Að byggja upp leiðtogahæfileika

Styrkt af Evrópusambandinu. Skoðanir og skoðanir sem settar eru fram eru þó eingöngu höfundar og endurspeгла ekki endilega skoðanir Evrópusambandsins eða Framkvæmdastofnunar Evrópu um mennta- og menningarmál (EACEA). Hvorki Evrópusambandið né EACEA geta borið ábyrgð á þeim.



Co-funded by
the European Union



SJÁLFSMATSVERKEFNI



Náðu í blað og penna og reyndu að svara þessum spurningum!

Ert þú manneskja sem:

- ✓ vilt bæta fyrirtækið þitt? Hvernig?
- ✓ vilt leggja þitt að mörkum? Hvernig?
- ✓ bíður ekki eftir að einhver annar geri hlutina? Hvernig þá?





01

Mennta- og færniþróun



„Konur eiga heima alls staðar þar sem ákvarðanir eru teknar. Konur eiga ekki að vera undantekningar.“

- Ruth Bader Ginsburg

Starfspróun

Starfspróun, í samhengi stjórnunarstarfa fyrir konur í ferðaþjónustu, snýr að skipulögðum framgangi og bættum starfsframa kvenna í þessum geira.

Hún spannar breitt svið leiða og frumkvæða sem hannaðar eru til að hjálpa konum að þróast í að verða leiðtogar. Í þessum hluta einbeitum við okkur að:

Leiðtogabjálfun og færníaukningu.

Við viljum færa konum verkfærin sem þarf svo þær sækist eftir stöðuhækkunum, komist í gegnum breytingar og séu betur í stakk búnar til að setja sér persónuleg markmið fyrir ferilinn.



Undirbúningur LEIÐTOGA ...

Þegar kemur að stjórnunarstöðum fyrir konur í ferðaþjónustu þá er „mennta- og færniþróun“ **hornsteinn valdeflingar og starfsframa**. Þessi hluti snýst um að færa konum nauðsynlega þekkingu og færni til að vera framúrskarandi leiðtogar. Við komum með hugmyndir að æfingaáætlun og námskeiðum sem spanna mörg færnisvið, eins og hvernig megi skilja þróunina í geiranum og komandi áskoranir, sem gerir þér fært að hafa forskot í kraftmiklu samkeppnisumhverfi. Í 6. hluta munum við líka leggja áherslu á að þróa mjúka færni á borð við samskipti, lausn vandamála og skapandi vöxt, sem er nauðsynlegt fyrir áhrifamikla leiðtoga.

FORVITNILEGUR LESTUR



The tourism and
hospitality
career progression
pathway | Emerald
Insight



Dæmi um sérhæfð námskeið sem dekkja sértæka tæknilega færni og stjórnunarhæfileika, hannaðir fyrir konur sem stefna á stjórnunarstöður í ferðaþjónustunni.

Lykilatriði við stjórnun gististaða:

Námskeið sem leggur áherslu á lykilatriði við stjórnun gististarfsemi, stjórnun hótela og veitingastaða, þjónustu við viðskiptavini og löggjöf um gististaði og veitingastaði.



Markaðsaðferðir í ferðamennsku:

Sérhæfð námskeið í markaðssetningu fyrir ferðaþjónustuna. Viðfangsefni eins og stafræn markaðssetning, að gera áfangastaði að vörumerki og að þróa samband við viðskiptavini.



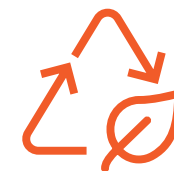
Fjárhagslæsi:

Þjálfun í gerð fjárhagsáætlana og stýringu tekjustreymis sem eru sértæk fyrir ferðaþjónustuna, til að tryggja skilvirka fjárhagslega ákvarðanatöku.



Sjálfbær þróun:

Námskeið um sjálfbærni í ferðaþjónustu með tilliti til sjálfbærni umhverfis, menningar og efnahags. Lykilatriði fyrir nútímastjórnun.



Viðburðaskipulag og stjórnun:

Sérhæfð þjálfun í að skipuleggja og stýra viðburðum, sem er mikilvægur þáttur í ferðaþjónustunni.



Dæmi um sérhæfð námskeið sem dekkja sértæka tæknilega færni og stjórnunarhæfileika, hannaðir fyrir konur sem stefna á stjórnunarstöður í ferðaþjónustunni.

Mannauðs- stjórnun í ferðaþjónustu:

Áhersla á sértækar áskoranir mannauðsstjórnunar í ferðaþjónustunni varðandi ráðningar, það að halda í starfsfólk og að skapa jákvætt vinnuumhverfi.



Hættustjórnun og áhættumat:

Að undirbúa ófyrirsjáanlegar áskoranir í ferðaþjónustu á borð við hættustjórnun, neyðarviðbrögð og aðgerðir til að draga úr áhættu.



Menningarhæfn i og alþjóðleg ferðamenska:

Námskeið sem bæta skilning á mismunandi menningarheimum, sem er nauðsynlegt fyrir leiðtoga í alþjóðlegu ferðaþjónustuumhverfi til að skapa góða ferðaupplifun fyrir alla.



Forysta og hópefli:

Að þróa leiðtogahæfni, hæfni til að stýra hóp og leiðir til að veita fjölbreyttum hópum á öllum sviðum ferðaþjónustu innblástur og leiðsögn.



Nýsköpun og tækni:

Það er nauðsynlegt að fylgjast með helstu tækniþróun og nýsköpun sem hefur áhrif á ferðaþjónustuna.



Hjálplegir tenglar:



HORFA
hér

[SIMON SINEK: Leiðtogi eða framkvæmdastjóri? – YouTube](#)

- [Leiðtogafærni: Netnámskeið, þjálfun og kennsluefni á LinkedIn Learning](#)
- [Bestu námskeiðin fyrir kvenleiðtoga – Lærðu um leiðtogafærni kvenna á netinu | coursera.org](#)
- [Leitarniðurstöður um kvenleiðtoga | Udemy](#)
- [Þróaðu áfram eigin hæfni, bæði fyrir ferilinn og eigin vellíðan – Mind Tools](#)
- [Finnið starfsferil í ferðabjónustunni | Fréttabjónusta ferðabjónustunnar | CareersPortal](#)
- [Starfsferill í ferðabjónustunni – Starfsferill í hótélbransanum | ehl.edu](#)
- [Leiðtogahlaðvarp John Maxwell](#)





02

Tengslanet og leiðbeinendur



Nýttu tengslamyndun til að vaxa í starfi

TILLÖGUR:

- Mættu á viðburði og málstofur og nýttu þér netsamfélög til að finna mögulega leiðbeinendur.
- Settu þér markmið í hvert skipti sem þú vinnur að tengslamyndun og fylgdu því eftir þegar þú hittir nýtt fólk.
- Með því að hafa dýrmætt tengslanet styrkirðu sambönd og auðveldar gagnkvæman stuðning.

Tengslamyndun er lykilatriði í að þróa og bæta hæfni, vera vel upplýst um breytingar í geiranum og tryggja aðgang þinn að úrræðum fyrir starfsframa.

Tengslamyndun snýst ekki bara um að skiptast á upplýsingum; hún snýst um að byggja um langtímasambönd sem gagnast báðum aðilum.

DÆMI:

- [Íslenski ferðaklasinn](#) : [Facebook](#)
- [Markaðsstofur landshlutanna](#)
- [Ferðamálastofa](#): [Facebook](#)
 - [Félag kvenna í atvinnulífinu](#) : [Facebook](#)



Net leiðbeinanda til að þróast í starfi

TILLOÖGUR

- Það er mikilvægt að hafa **fjölbreytta leiðbeinendur**, til dæmis einn fyrir nýjar hugmyndir, annan til að halda þér á jörðinni og þann þriðja fyrir ráðgjöf.
- Finndu leiðbeinendur með **mismunandi hæfileika** og reynslu til að fá breiða sýn og gagnrýna endurgjöf á hluti eins og tímastjórnun og stjórnunarhæfni.
- Leiðbeinendur geta **kynnt þig fyrir lykilfólki** í sínu tengslaneti og tryggt með því persónulega kynningu sem getur umbreytt ferli þínum.

Leiðbeinandaneti er oft líkt við þína „persónulegu yfirstjórn,“ sem samanstendur af fagfólki sem þú virðir og leitar ráða hjá.

Í 6. hluta ræðum við öfluga leiðsögn.

„Leiðbeinandi er einhver sem fær þig til að sjá vonina í sjálfri þér.“

- Oprah Winfrey

Kafaðu dýpra:

Nýsköpun á Íslandi - yfirlit yfir viðburði, samtök, styrki og fleira fyrir frumkvöðla á Íslandi



Kostir tenglsamyndunar og leiðbeinenda ...

Aðgengi að sérfræðipækkingu og innsýn

Hvatning og stuðningur

Endurgjöf og uppbyggileg gagnrýni

Færniþróun og aukinn þroski

Leiðsögn við að byggja upp feril

Byggir upp sjálfstraust

Betri tækifæri

Breiðari sýn

Stækkar faglegt tengslanet

Aukinn sýnileki og viðurkenning





03

Baráttu og sýnileiki



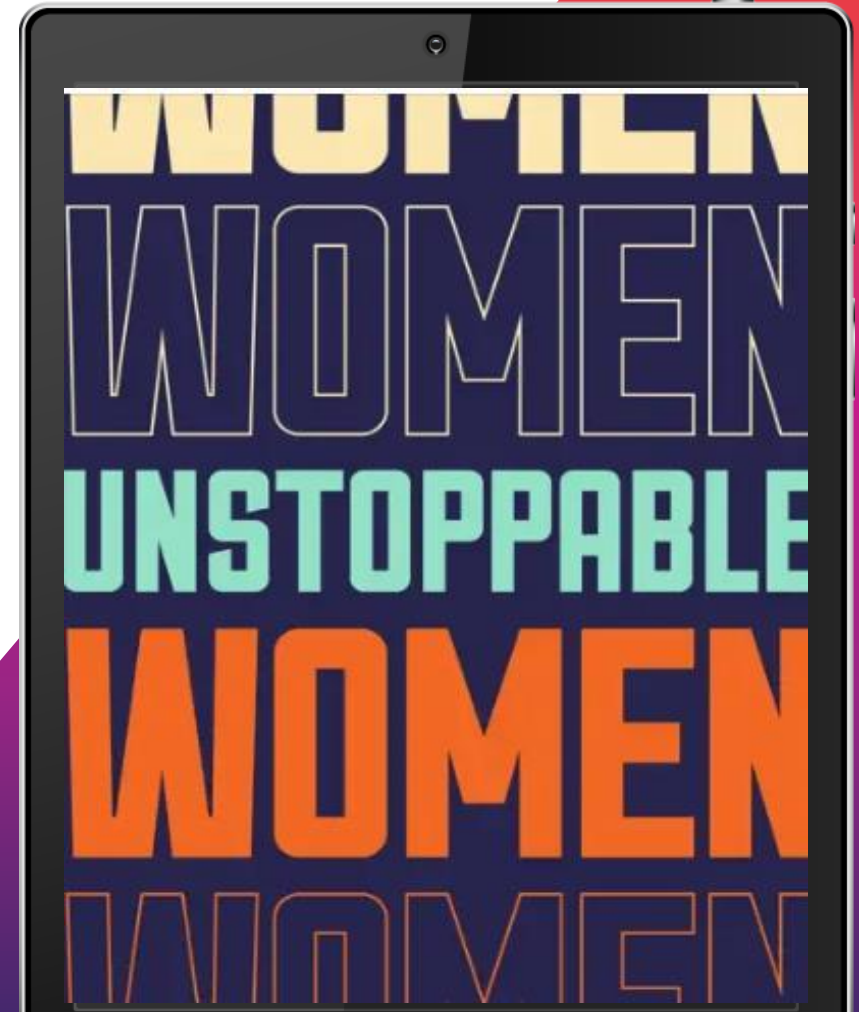
Að berjast fyrir kvenleiðtogum ...

Baráttan fyrir að konur komist í stjórnunarstöður snýst um margþættar nálganir til að skapa **styðjandi vistkerfi**, sem tekur með í reikninginn og bregst við þeim sértæku áskorunum sem konur standa frammi fyrir, berjast fyrir kerfisbreytingum, valdefla kvenleiðtoga og vinna að sanngjarnari iðnaði fyrir alla.

Konur eru óeðlilega fáar í stjórnunarstöðum alls staðar í ferðaþjónustunni. **We Lead** verkefnið snýst um að benda á og leiðrétta þessa skekkju og það þýðir að berjast fyrir sanngjörnum fjölda kvenna í stjórnunarstöðum og leggja áherslu á hve mikilvægt sé að fyrirtæki viðurkenni og leiðrétti þetta ójafnvægi.



[Konur í nýsköpun á Hlaðvarp mbl.is](https://www.mbl.is)



Fimm leiðir til að STYÐJA kvenforystu í loftslagsmálum:



- Styðja og kjósa kvenleiðtoga sem berjast fyrir umhverfisstefnu.
- Krefjast ríkisaðgerða fyrir kolefnislausum heimi.
- Hlusta á og endurvarpa röddum kvenna og stúlkna í loftslagsbaráttunni.
- Krefjast jafnrar þátttöku kvenna í verkefnastjórnnum, teyllum, nefndum o.s.frv. varðandi loftslagsmál, bæði staðbundið og á vettvangi ríkisins.
- Lesa og deila sögum af konum í fylkingarbrjósti loftslagsbaráttu víðsvegar um heiminn.

[Heimild](#)



BARÁTTA – margþætt nálgun

1. Breytingar á stefnu og menningu

Áhrifarík barátta felur í sér að krefjast og innleiða **stefnu sem stuðlar að forystu kvenna**. Í því felst að krefjast launajafnréttis, berjast fyrir auknu fæðingarorlofi fyrir öll kyn, krefjast stefnu sem fordæmir alla kynferðisáreitni og ofbeldi á vinnustað, og berjast fyrir jöfnum hlut kvenna í stjórnnum og annars staðar þar sem ákvarðanir eru teknar. Nokkur árangur hefur náðst á þessu sviði ...

- [Jafnréttisstefna – Framkvæmdastjórn ESB \(europa.eu\)](https://europa.eu)
- [Skýrsla um kynjajafnrétti í ESB 2021 \(europa.eu\)](https://europa.eu)



BARÁTTA – margþætt nálgun

2. Að valdefla kvenleiðtoga

Námsskeið og verkefni sem snúast um að skapa færiband af kvenleiðtogum skipta öllu máli. Þetta þýðir að þróa hæfni og hegðunarmynstur sem þenur út áhrif þeirra og völd. Þetta færir konum verkfærin til að þróa sína sýn sem leiðtogar og búa til aðgerðaáætlun sem gerir þá sýn að raunveruleika. Slík framtaksverkefni eru skuldbinding um að minnka launabil kynjanna í stjórnunarstöðum og fullnýta ónýtta möguleika kvenna.

- [Námsskeið EWOB fyrir valdeflingu kvenna – europeanwomenonboards.eu](http://europeanwomenonboards.eu)
- [EIC Námsskeið fyrir kvenleiðtoga – Framkvæmdastjórn ESB – europa.eu](http://europa.eu)



BARÁTTA – margþætt nálgun



3. Að takast á við kynjafordóma

Baráttan snýst líka um að skilja og **takast á við fordóma** gagnvart konum í stjórnunarstöðum. Þetta felur í sér að auka meðvitund um kynjafordóma og efla menntun og þjálfun sem gerir konum kleift að berjast fyrir sig sjálfar. Það er mikilvægt að rækta umhverfi sem styður framgang kvenna, bíður upp á jöfn tækifæri og tekst á við kynjafordóma. Slíkt er til marks um að ætlunin sé að rækta jafnara þjóðfélag fyrir alla ...

- [#EndGenderStereotypes – Evrópusambandið – europa.eu](#)
- [Breaking barriers and building bridges: the power of Behavioural Insights for advancing gender equality – europa.eu](#)



BARÁTTA – margþætt nálgun

4. Tryggja jafnvægi vinnu og einkalífs

Það skiptir öllu að berjast fyrir stefnu og vinnuumhverfi sem skapar jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Þetta hjálpar til við að skapa tækifæri fyrir konur til að blómstra í vinnu og sinna samt sínum persónulegu skuldbindingum.

Framtaksverkefningin hér fyrir neðan sýna hvernig ESB hefur skuldbundið sig til að skapa meira jafnvægi á milli vinnu og fjölskyldulífs, með það markmið að skapa vinnuumhverfi jöfnuðar fyrir alla borgara.

- Jafnvægi á milli vinnu og einkalífs – Employment, Social Affairs & Inclusion – Framkvæmdastjórn ESB (europa.eu)
- European Pillar of Social Rights – Building a fairer and more inclusive EU – (europa.eu)
Library of Experience – Project Balance



Sjálfsábyrgð

Sjálfsábyrgð á vinnustað snýst um að þú berjist fyrir eigin þörfum og þroska. Það er ferli sem snýst um að taka virkan þátt í að móta þróun eigin ferils með því að orða skýrt markmið þín í starfi, hvar þú vilt vaxa og finna þau úrræði sem þarf til að vaxa í starfi. Þetta getur falið í sér að biðja um ákveðna þjálfun, verkfæri fyrir samstarf eða aðgengi að ákveðnum verkefnum. Sjálfsábyrgð snýst ekki bara um verjast áskorunum heldur líka um að gera framlag þitt og afrek sýnilegri, sérstaklega þau sem gætu horfið í skuggann. Þessi sjálfsábyrgð er nauðsynleg til að vaxa í starfi, en það gagnast líka fyrirtækinu með því að hjálpa þeim að skilja og takast á við þarfir starfsmanna, sem leiðir til betri ráðstöfunar úrræða og meiri starfsánægju.

How Female Leaders Can Tell
Better Stories About
Themselves – Leadership
Story Lab



**Ég get og
ég mun
...Ég mun
og ég
get!!!**

Sýnileiki á vinnustað

Það að auka sýnileika þinn er nauðsynlegt fyrir framgang í starfi. Það þýðir að taka virkan þátt í því sem gerir þig meira áberandi á vinnustað.

Þetta er hægt að gera með því að:

- taka til máls á fundum,
- taka að sér mjög sýnileg verkefni, og
- styrkja tengslin við yfirmenn þína og samstarfsmenn.

Með því að kynna verk þín og framlag verður þú líklegri til að fá tækifæri til framgangs í vinnu.

Sýnileiki hjálpar þér ekki bara við að fá viðurkenningu fyrir þína vinnu heldur opnar líka á möguleikana á nýjum tækifærum, tengslanetum og framabrautum.

„Ekki sitja og bíða eftir tækifærunum. Stattu upp og búðu þau til.“

– Madam C.J. Walker



Orka sýnileikans

Sjónvarpskonan og viðskiptablaðamaðurinn Penny Haslam rannsakaði hvers vegna það væru svona fáir kvenkyns sérfræðingar í sjónvarpi og útvarpi og komst að því að það er einfaldlega erfiðara að finna þær af því nútímavinnustaðir virka illa fyrir konur. Því er tímabært að breyta og það er margt gert til að auka fjölbreytileika í fyrirtækjum, en það sækist hægt. Hvað er hægt að gera til að flýta fyrir þróuninni? Penny leggur til að við **beislum orku sýnileika kvenna**, öllum til hagsbóta.



HORFA
hér

[The power of visibility | Penny Haslam | TEDxWhitehaven – á YouTube](#)





04

Að byggja upp
leiðtoga hæfileika



Fimm aðferðir fyrirmyndarforystu

Kouzes og Posner hönnuðu sniðmót fyrir fimm forystuaðferðir, eftir að hafa rannsakað reynslu fólks af fyrirmyndarleiðtogum. Út frá þessu ályktuðu þeir að „góð forysta er skiljanlegt og almennt ferli ...“

Ruddu veginn

Sýndu fordæmi
Skilgreindu
sameiginleg
hegðunarviðmið
Tryggðu litla sigra til
að byggja upp
stemningu

Skapaðu sameiginlega sýn

Skapaðu þína eigin
sýn. Fáðu aðra í lið
með þér með því að
höfða til gilda
þeirra, áhugasviðs,
væntinga og
drauma.

Betrumbættu ferlið

Finndu krefjandi
tækifæri til að
breytinga, vaxtar,
nýsköpunar og
bætingar.

Valdefldu aðra

Ræktaðu samvinnu
með sameiginlegum
markmiðum og með
því að byggja upp
traust.
Dreifðu valdinu til
að þroska færni
fólks og bjóddu
sýnilegan stuðning.

Hvettu hjartað

Hampaðu framlagi
einstaklinga í
verkefninu.
Fagnaðu
reglulega
sameiginlegum
árangri ykkar.



Leiðtogar eiga sér drauma, og draumar eru markmið

- ✓ Notaðu eyðublaðið til að skilgreina markmið þín
- ✓ Taktu ábyrgð á markmiðunum
- ✓ Ákveddu umbun fyrir sjálfa þig

EINFÖLD MARKMIÐSSETNING

NAFN:

HEFST:

LÝKUR:

MARKMIÐIÐ:

MÖGULEGAR HINDRANIR:

SKREF Í ÁTT AÐ MARKMIÐINU:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

TVEIR HLUTIR SEM MUNU
HJÁLPA MÉR AÐ NÁ
MARKMIÐINU:

1. _____
2. _____

ÉG MUN VITA AÐ ÉG HEF NÁÐ MARKMIÐINU AF ÞVÍ AÐ:



Að vera skilvirkur leiðtogi

- ✓ Skrifaðu niður leiðtogaáætlunina þína.
- ✓ Byggðu hana á aðgerðunum sem eru nauðsynlegar.
- ✓ Skrifaðu þessar aðgerðir niður.

- 01 Hvað er markmiðið þitt?
- 02 Hvaða þekkingu býrðu yfir sem hjálpar þér að ná þessu markmiði?
- 03 Hvaða áskoranir/vandamál þarftu að glíma við?
- 04 Hverjar eru mögulegar lausnir?
- 05 Hvaða styrkleika og möguleg tækifæri kemurðu auga á?
- 06 Hvaða aðgerðir skipta mestu máli til að ná bestu mögulegu niðurstöðu?
- 07 Hver getur hjálpað þér að innleiða þær?



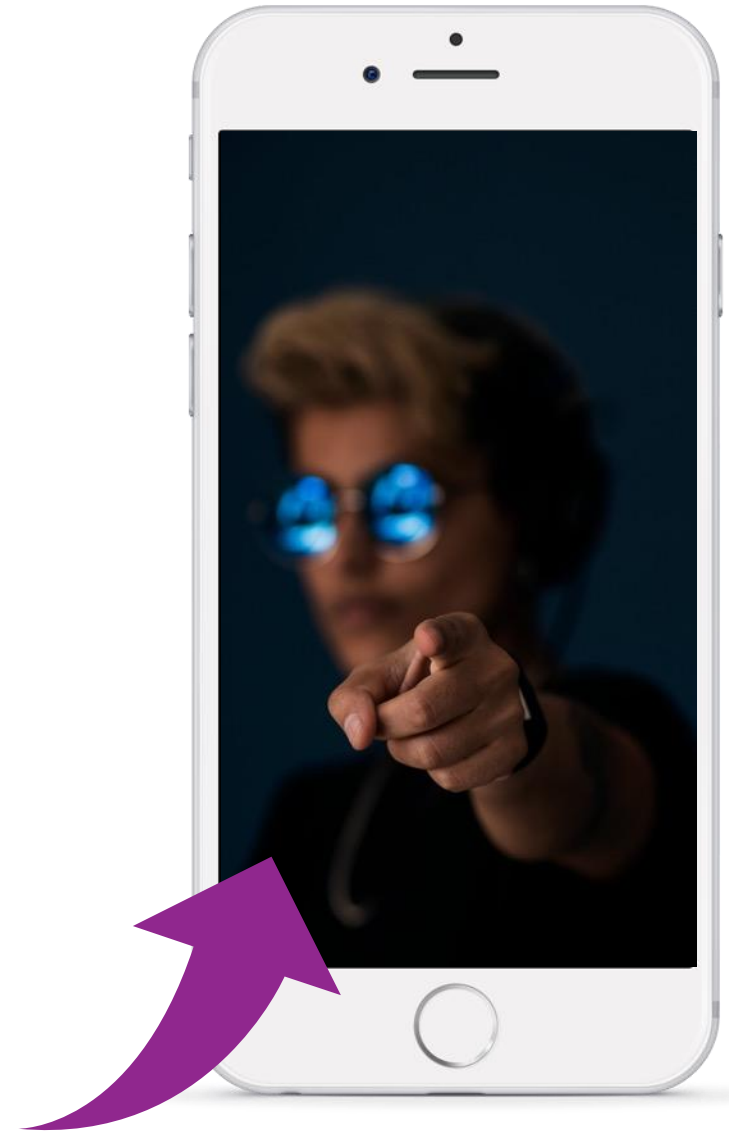
ÞÚ ERT LEIÐTOGI, ÞETTA ER ÁSTÆÐAN:

Allir sem vilja breyta einhverju og hafa áhrif á einhvern, einhvers staðar, eru leiðtogar – LOLLY DASKAL, leiðtogapjálfi.

1. Helgaðu þig því að breyta einhverju
2. Taktu tillit til þess sem hefur áhrif á aðra
3. Komdu hlutum af stað – áfram!
4. Stjórnaðu að innan

LESTU ALLA GREININA HÉR:

<https://www.lollydaskal.com/leadership/everyone-see-leader/>



Smelltu til að lesa:
Everyone Can Be A Leader – Here's How



Forvitnilegt lesefni:



HORFÐU
hér

- [The 5 Best Ways Women Can Get the Promotions They Want | LinkedIn](#)
- [Women Don't Self-Promote, But Maybe They Should | Endurmenntun Harvard](#)
- [Women in Hospitality, Travel, and Leisure 2020 WiH2020 Review | pwc.co.uk](#)
- [How career expectations influence advancement: evidence from women in the hospitality industry | Emerald Insight](#)
- [6 Ways That Women Can Champion Each Other At Work | leanin.org](#)

GAGNRÝNIN HUGSUN – ÆFING



Lestu þessa grein: [Ways Women Lead eftir Judy B. Rosener í Harvard Business Review](#)

Reyndu að svara þessum spurningum!

- ✓ Hvað finnst þÉR um greinina?
 - ✓ Hverju ertu sammála?
 - ✓ Hverju ertu ósammála?



www.welead.eu



Fylgið okkur hérna:



This license enables reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use. CC BY includes the following elements: BY: credit must be given to the creator.



Co-funded by
the European Union