

Fræðum og græðum



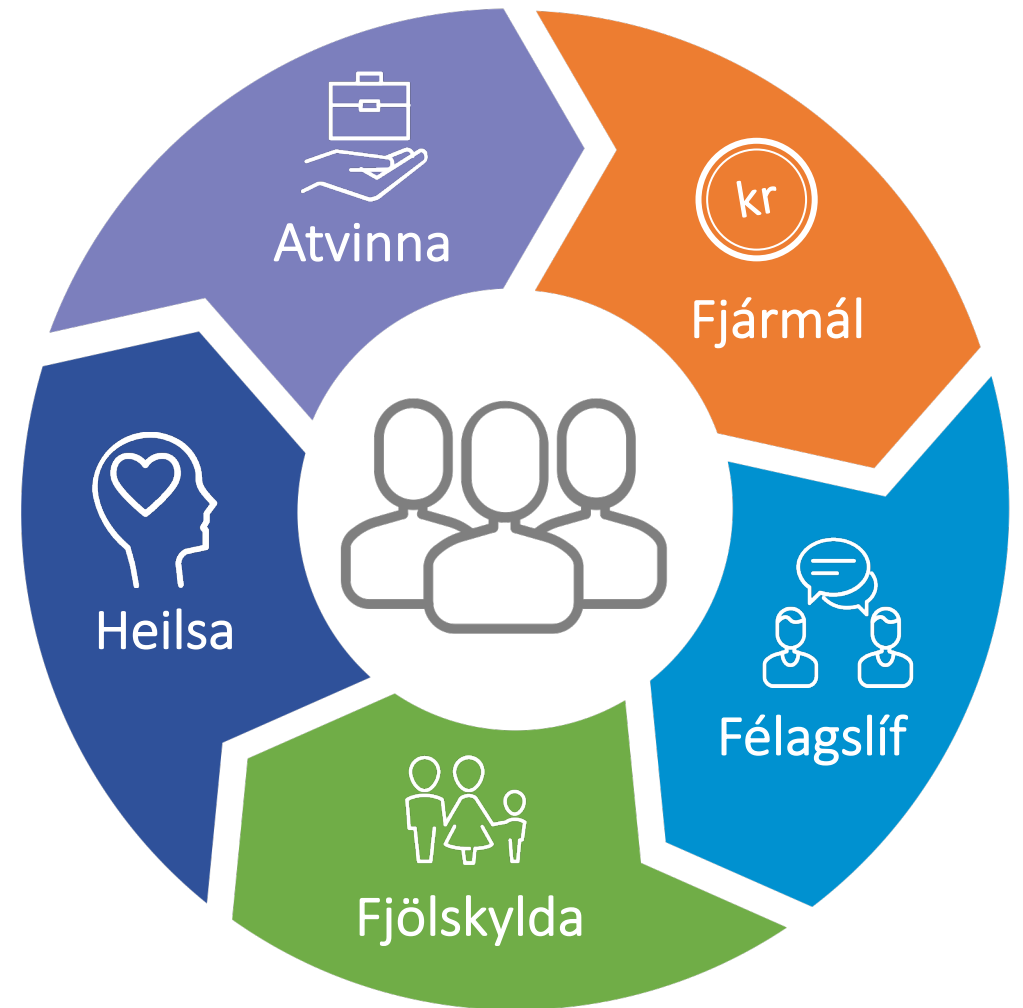
Alþjóðavinnuárástofnun áætlað að faraldurinn hafi haft bein áhrif á **3,1 milljarð** vinnandi fólks, sem samsvarar **93% af vinnuafli heimsins**, m.a. í formi uppsagna, minnkun starfshlutfalls eða breyttra vinnuáðstæðna.

# Áhrifin á fólk, samstarfsfólk

“

*“When dealing with people, remember you are not dealing with creatures of logic, but creatures of emotion.”*

**Dale Carnegie**



# Um Dale Carnegie



Yfir 100 ára reynsla



Þjálfun á 25 tungumálum



Í 90+ löndum



ISO vottað 9001:2015



Á Íslandi frá 1965



9 milljón+ útskrifaðir

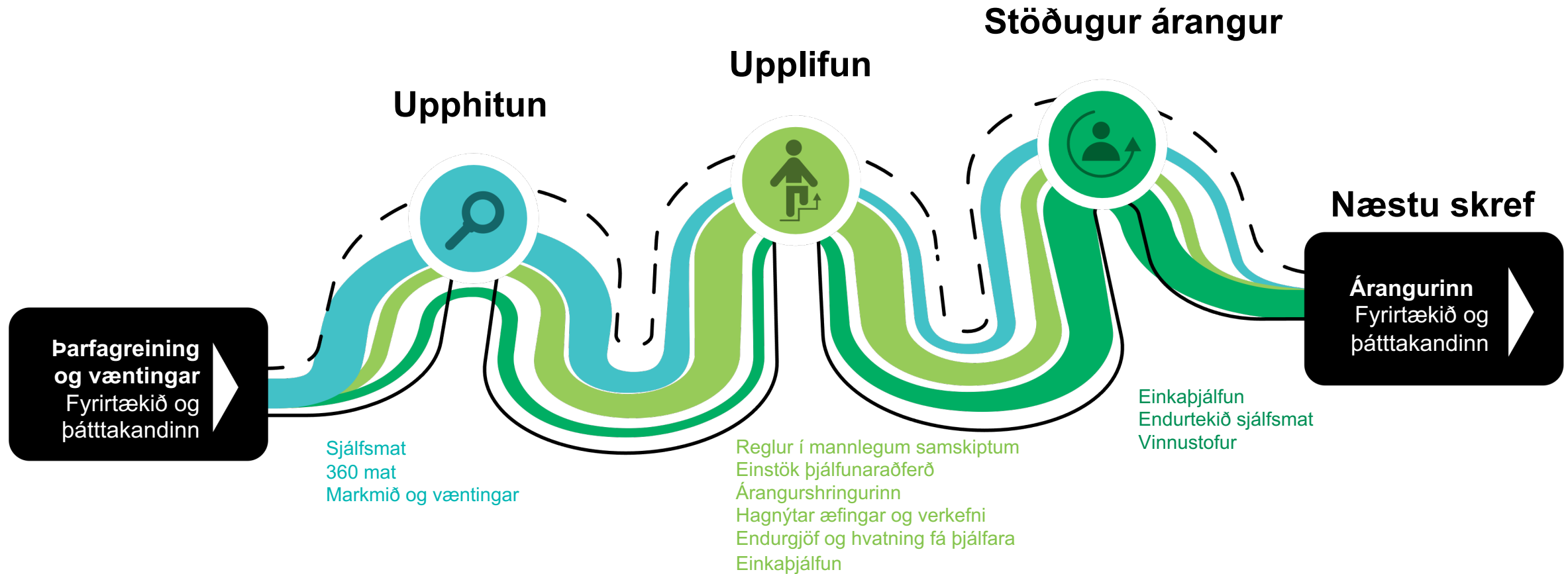


## Eina alþjóðlega þjálfunarfyrirtækið með ISO vottun

Vottanir



# Leiðarvísir að árangri™





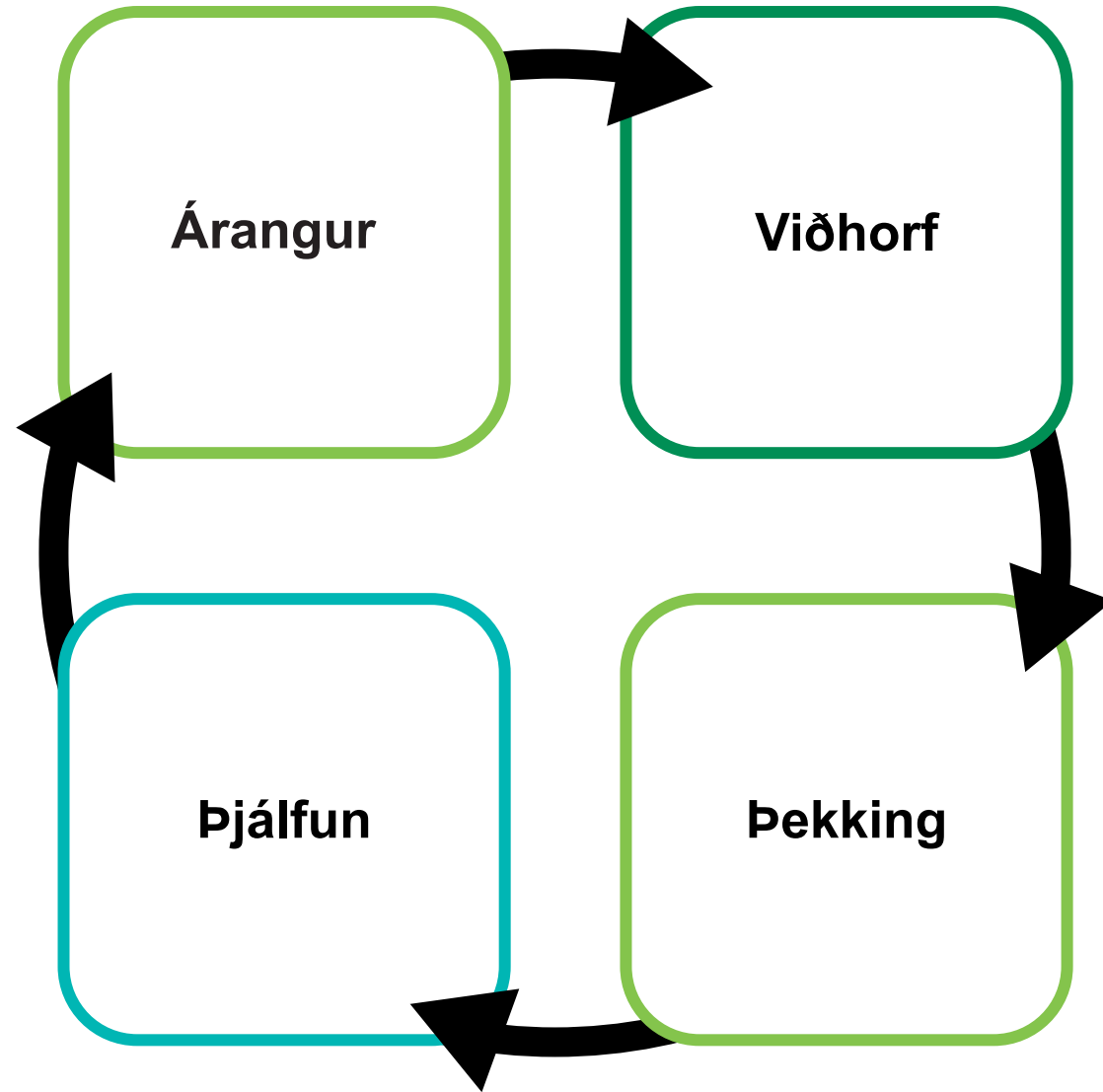
# Umbreytinga- formúlan



- Markmiðadrifin
- Einbeitt
- Með eldmóð
- Sýna frumkvæði
- Hugrökk
- Sveigjanleg
- Örugg
- Áhugasöm
- Byggja upp traust
- Dreifa ábyrgð og verkefnum
- Taka á málum
- Leiðbeina á jákvæðan hátt
- Hafa yfirsýn
- Aukin framleiðni
- Meiri starfsánægja
- Fleiri hugmyndir
- Aukin arðsemi
- Skilvirkari þjónusta
- Minni streita og álag



# Árangurs- hringurinn







## Atriðagreining

Heiðarleiki og heilindi	#	Meðaltal	1	2	3	4	5	Mismunur
1. Heldur trúnað	Sjálf(ur)	1	3.00	3.00				-
	Yfirmaður/stjórnandi	1	2.00	2.00				-1.00
	Undirmaður	3	2.00	2.00				-1.00
	Aðrir samstarfsmenn	3	3.00	3.00				0.00
	Allir nema sjálf(ur)	7	2.43	2.43				-0.57
2. Tekur ekki heiðurinn fyrir vinnu annarra	Sjálf(ur)	1	3.00	3.00				-
	Yfirmaður/stjórnandi	1	4.00	4.00				1.00
	Undirmaður	3	4.33	4.33				1.33
	Aðrir samstarfsmenn	3	3.67	3.67				0.67
	Allir nema sjálf(ur)	7	4.00	4.00				1.00
3. Sýnir siðferðislegan styrk í erfiðum aðstæðum	Sjálf(ur)	1	2.00	2.00				-
	Yfirmaður/stjórnandi	1	4.00	4.00				2.00
	Undirmaður	3	3.33	3.33				1.33
	Aðrir samstarfsmenn	3	3.67	3.67				1.67
	Allir nema sjálf(ur)	7	3.57	3.57				1.57
4. Stendur við skuldbindingar	Sjálf(ur)	1	3.00	3.00				-
	Yfirmaður/stjórnandi	1	3.00	3.00				0.00
	Undirmaður	3	3.33	3.33				0.33
	Aðrir samstarfsmenn	3	3.33	3.33				0.33
	Allir nema sjálf(ur)	7	3.29	3.29				0.29

# Vinnustofur

- Staðbundið eða Live online
- 90 mínútur hver
- Virk þátttaka

## // VERTU VERÐMÆTUR LIÐSMAÐUR

## // VERTU ÓSAMMÁLA Á JÁKVÆÐAN HÁTT

### // TEKJÁ Á MISTÖKUM

### // TÍMA- OG STREITUSTJÓRNUN

#### SAMANTEKT

Lýklatriðin tvö í tíma- og streitustjórnun eru að átta sig á því í hvað tímin fer og leggja áherslu á að vinna að þeim málum sem mestu máli skipta. Það er hægt að forðast tímabinding með því að meta það sem þú gerir og beita tímni margreyndum tímatíðunaraflerfum og 30 streitustímunaraflerfum.

#### SAMHENGJ

Það er sagt að tími sé peningur en þú þarft að gera greinarmun á þessu ívemu. Það er bæði hægt að eyða og festa fé og tíma, en tímann er ekki hægt að leggja til hlíðar fyrir framtíðina. Tíminn léur með hverri mínútu og hverri stundinni. Ekkiert sem við getum gert stöðvar klukkuna eða dagatalið. Öll höfum við jafnmikinn tíma á hverjum degi, 1440 mínútur. Við getum ekki stýtt okkur leið að meiri skilvirki. Lykillinn er að fjárfesta í tíma með sem árangursríkustum hætti, ekki aðeins fyrir fyrirtæki heldur líka fyrir okkur sjálf.

Að hafa stjórn á streitu er eins og stjórna tímanum. Mestu skiptir að hafa stjórn á sjálfum sér. Streita veður miklu alagi á bæði fólk og fyrirtæki. Að mörgu þarft að huga í alþjóðlegu samkeppnisumhverfi nútímans og öllum þessum öru breytingum fylgir stöðug streita. Þeir sem ná árangri í tíma- og streitustjórnun eiga möguleika á því að þræuka, og jafnvel blómstra, í þessu umhverfi.

Við lok þessa hluta verða þátttakendur færir um:

- Að öðlast skilning á því hvernig tímanum er varið
- Að þróa með sér hæfingar til að sigrast á hindrunum við tímatíðunur og vinna með árangursríkari hætti
- Að nota tæki til að skipuleggja tíma sinn
- Að nýta sér algild lögmál til að ná tökum á streitu



#### Hæfnisþættir sem hugað er að:

#### Meginhæfnisþættir

- Aðlögunarkrafni Sýnir persónulega ábyrgð. Gerir sjálfan sig og aðra ábyrgja fyrir niðurstöðum sem eru í samræmi við stefnu fyrirtækisins.

- Streitustjórnun Greiðir á milli jákvæðar og neikvæðar streitu. Viðheldur jafnvægi milli gagnlegra og ógagnlegra viðhorfa og hegðunar.

#### Tengdir hæfnisþættir:

- Framkvæmbi Hefur framkvæmbi að því að gera hlutina að veruleika. Leggur mat á sjálfan sig og aðra og gripur til jákvæðra leiðréttinga. Hefur sjálfsaga.

- Árangursmáttun Hefur ástríðu til að sigra. Leggur sig fram við að koma með lausnir þar sem allir vinna.

- Ákvarðanatæka Tíðskar sér og skilar staðreyndir, vegur áhættu og forgangsráðar kostum af hlutfægi svo það leiði til afgerandi aðgerða.



WWW.DALE.IS

0001 010000 00 0001

#### Ósklegri hegðun starfsmanna, í og manlega nálgun gerir það að

á tímum áreksstra og breytinga. Reglur runnar að þessu ferli. Fólk breyrist yndum og markþjálfun af því finnst að í reikninginn.

Íð mistök með þeim hætti að í með tillögur að leiðum til að leysa

tendur færir um að:

í að beita hæfni í manlegum samskiptum : til að halda í gott starfsfólk og

ngiðörn heyllig skakkjómóki

#### Færniþættir sem unnið er með:

#### Meginhæfnisþættir:

- Tjáskipti Eykur hæfni einstaklingsins og fyrirtækisins með því að beita virki hlustun og stýðja hana með skýrum munnlegum og skriflegum upplýsingum.
- Úrlausn ágreinings Skapar sátt í erfiðum samskiptum og leysir úr málum sem upp koma vegna ágreinings.

#### Tengdir hæfnisþættir:

- Samskiptahæfni Sýnir stöðuga hæfni til að byggja upp traust sambönd innan fyrirtækisins og utan.
- Mannauðstjórnun Nýttir ferli til að tengja mannauðinn við markmið fyrirtækisins.

- Leiðréttingar Vinnur í takt við sýn, stefnu og gildi að því að hámarka virði fyrirtækisins. Hæfir fram vildugri samvinnu og því allra besta í öðrum til að ná fyrirfram áætluðum árangri.



WWW.DALE.IS

0001 010000 00 0001

ta og viðbrögð þín þegar þú þarft að lita takkara" þínu. Þú færir að hænja og tjá tilfinningar þínar þannig að það á afstaða.

ð slagið, heldur hluti af eðlilegu leyttur ágreiningur getur hins vegar í áhrif á reksturinn vegna glataðrar

í til að viðhalda friði og góðum ókri sem þú ert ósammála ef þú venur að fara og tekt á við þar á jákvæðan rangursrík úrlausn ágreinings og ír að lokum til aukinnar gagnkvæmar

tendur færir um að:

græinlegi kóðanir svo þarft á aukinn Njóðgrunn inðir og vera ósammála á jákvæðan hátt

Grundvallarhæfni sem hugað er að:

#### Meginhæfnisþættir:

- Úrlausn ágreinings Eflir samlegu í abstaðum þar sem samskipti eru erfið og færir saman fólk sem hefur óvilið bakið hvert við öðru vegna ágreinings.

- Samskipti Eflir hæfileika einstaklings og fyrirtækisins í gegnum virka hlustun sem stuðir af skýri munnlegri og skriflegri upplýsingagjöf.

- Meðvitund um umhverfi Sér hlutina frá mörgum sjónhornum. Er vakandi fyrir því hvernig aðgerðir hafa áhrif á aðra. Fylgist vel með þeim

#### Tengdir hæfnisþættir:

- Samskiptahæfni Stöðug geta til að byggja upp sambönd sem byggjast á trausti og virðingum. Hæfir innan sem utan fyrirtækisins.

- Viðhorf Litur með vinsæld, jákvæðni og áhuga á hlutina.

- Aðlögunarkrafni Hefur opinn huga fyrir nýjum hugmyndum. Mættir breytingum og vaxningum og umhverfi í vinnu af sveigjafleika. Bregst við abstaðum og viðheldur jákvæðu viðhorfi.



WWW.DALE.IS

0001 010000 00 0001

m, oft í fleiri en einu nlegum persónuleikumum, sama.

sem liðsmaður sem leggur efur áhrif á starfsmarkmið ist en ekki síst þá árangri

sem þú ert í, skoðar tíma, og leiðir til að fara þri.

ir um að:

Færniþættir sem unnið er með:

#### Megin færniþættir:

- Fagmennska Endurspeglar þröðva og heilindi sem skapa truverðugleika.
- Áreiðanleiki Tekur persónulega ábyrgð og gerir sjálfan sig og aðra ábyrgja fyrir árangri fyrirtækisins.

- Teymlisvinna Skipuleggur verkefni, velur fólk og auðveldir til að hafa sem mest áhrif á markmið fyrirtækisins.

#### Tengdir færniþættir:

- Viðhorf Viðheldur vinnuþjálfu og jákvæðu viðhorfi sem einkennist af eldmóð.

- Meðvitund um umhverfi sátt Sér hlutina frá fleiri en einu sjónhorni. Er meðvitund um orsök og afleiðingu. Fylgist með málum sem hafa áhrif á ábyrgðarsvið.

- Árangursmáttun Leggur mikli upp úr því að sigra. Helgar sig því að finna árangursríka lausn við allar kringumstaðar.

- Samskiptahæfni Sýnir stöðuga hæfni til að byggja upp traust sambönd innan fyrirtækisins og utan.

- Tjáskipti Eykur hæfni einstaklingsins og fyrirtækisins með því að beita virki hlustun og stýðja hana með skýrum munnlegum og skriflegum upplýsingum.



WWW.DALE.IS

0001 010000 00 0001





# Dale Carnegie á Íslandi

## Unnið með flestum stærri fyrirtækjum á landinu:

- ISAL – Rio Tinto á Íslandi
- ISAVIA
- HS Orka
- Landsnet
- Íslandsbanki
- Norðurál
- KPMG
- Icelandair
- Arion banki
- Landsbankinn
- VÍS
- Sjóvá



**MOTOROLA**



*Powering Business Worldwide™*



**arvato**

BERTELSMANN



**WALT DISNEY** Parks and Resorts



*People Support a World They Help Create.*

