



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



Znaczenie wsparcia osób wysoko wrażliwych na rynku pracy

dr Monika Baryła-Matejczuk, prof. Lubelskiej Akademii WSEI



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



APSU
associação portuguesa de startups



Prios

This project has been funded with the support from the European Commission "PRO-MOTION.Sensitive career management; no: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN) . This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Wystąpienie – struktura



**WRAŻLIWOŚĆ ŚRODOWISKOWA –
istota konstrukt**



**CHARAKTERYSTYKA CECHY
W KONTEKŚCIE PRACY ZAWODOWEJ**



**WYZWANIA W ZARZĄDZANIU
KARIERĄ – ZNACZENIE WSPARCIA**



WRAŻLIWOŚĆ ŚRODOWISKOWA

Wrażliwość środowiskowa to cecha, która opisuje międzyludzkie różnice we reagowaniu na bodźce ze środowiska.

Osoby o wysokiej wrażliwości charakteryzują się głębokim przetwarzaniem informacji na poziomie poznawczym, sensorycznym i emocjonalnym.

Oznacza to m.in. że nasilenie cechy ma ogromny wpływ na różne dziedziny życia.

Jednym z tych obszarów jest praca zawodowa.

Osoby, które charakteryzują się jej wysokiemu nasileniem cechy określa się mianem osób **wysoko wrażliwych**.

Wysoka wrażliwość rzadko wymieniana jest wśród cech efektywnego pracownika czy skutecznego lidera.



KULTUROWY IDEAŁ CZŁOWIEKA

WRAŻLIWY



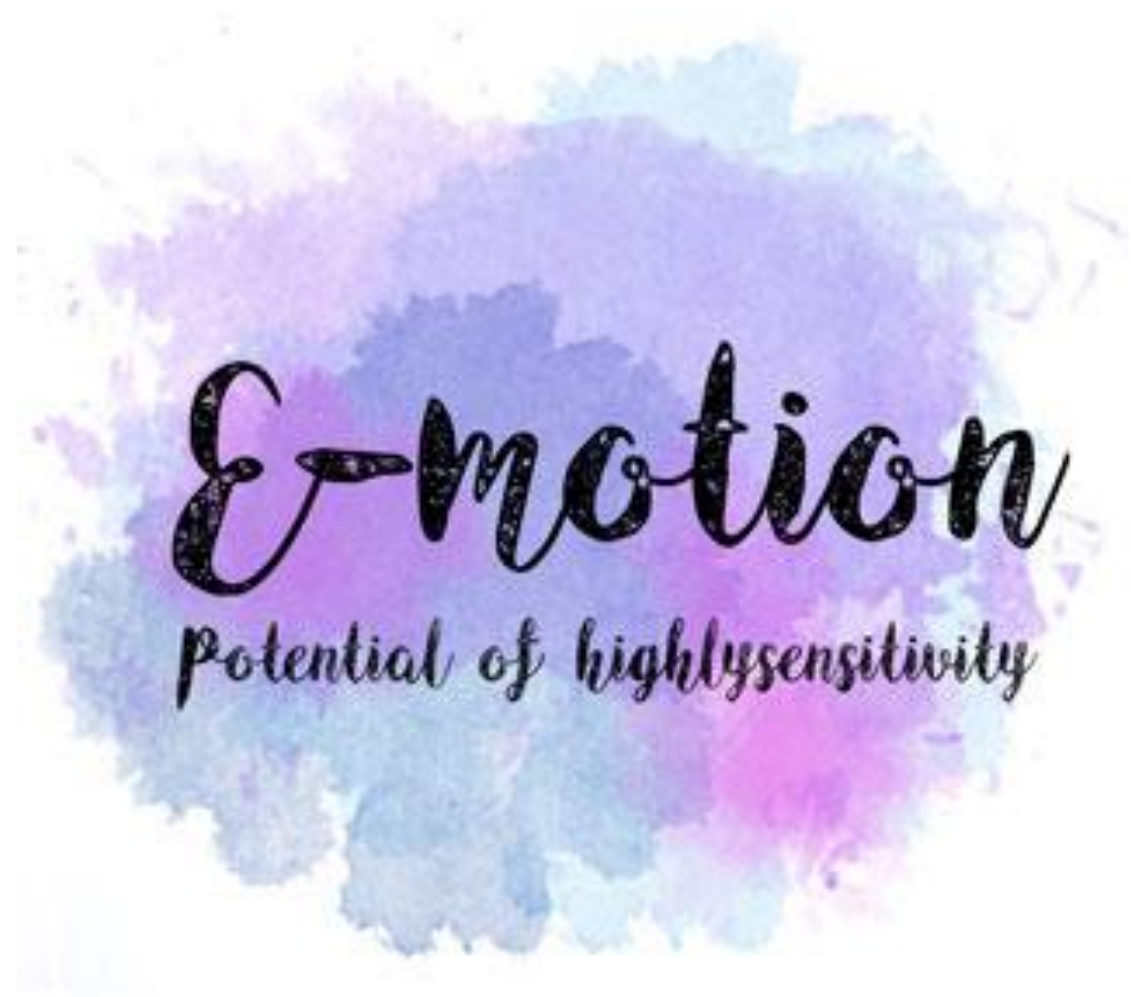
SILNY

Kulturowy ideał osobowości – wzorzec narzucający człowiekowi zespół cech i zachowań społecznie akceptowanych i oczekiwanych, jest to wizerunek idealnego członka społeczeństwa. Ma istotne znaczenie w procesie socializacji, jest elementem osobowości społecznej.

Źródło: pod red. Jolanty Polakowskiej-Kujawy: *Socjologia ogólna: wybrane problemy*. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2007, s. 41-43, rozdz. *Jednostka a społeczeństwo*, Anna Kozłowska, [ISBN 978-83-7378-136-6](https://www.isbn-international.org/en/product/978-83-7378-136-6).



INSPIRACJA



PODATNOŚĆ RÓŻNICOWA
ang. *differential susceptibility*

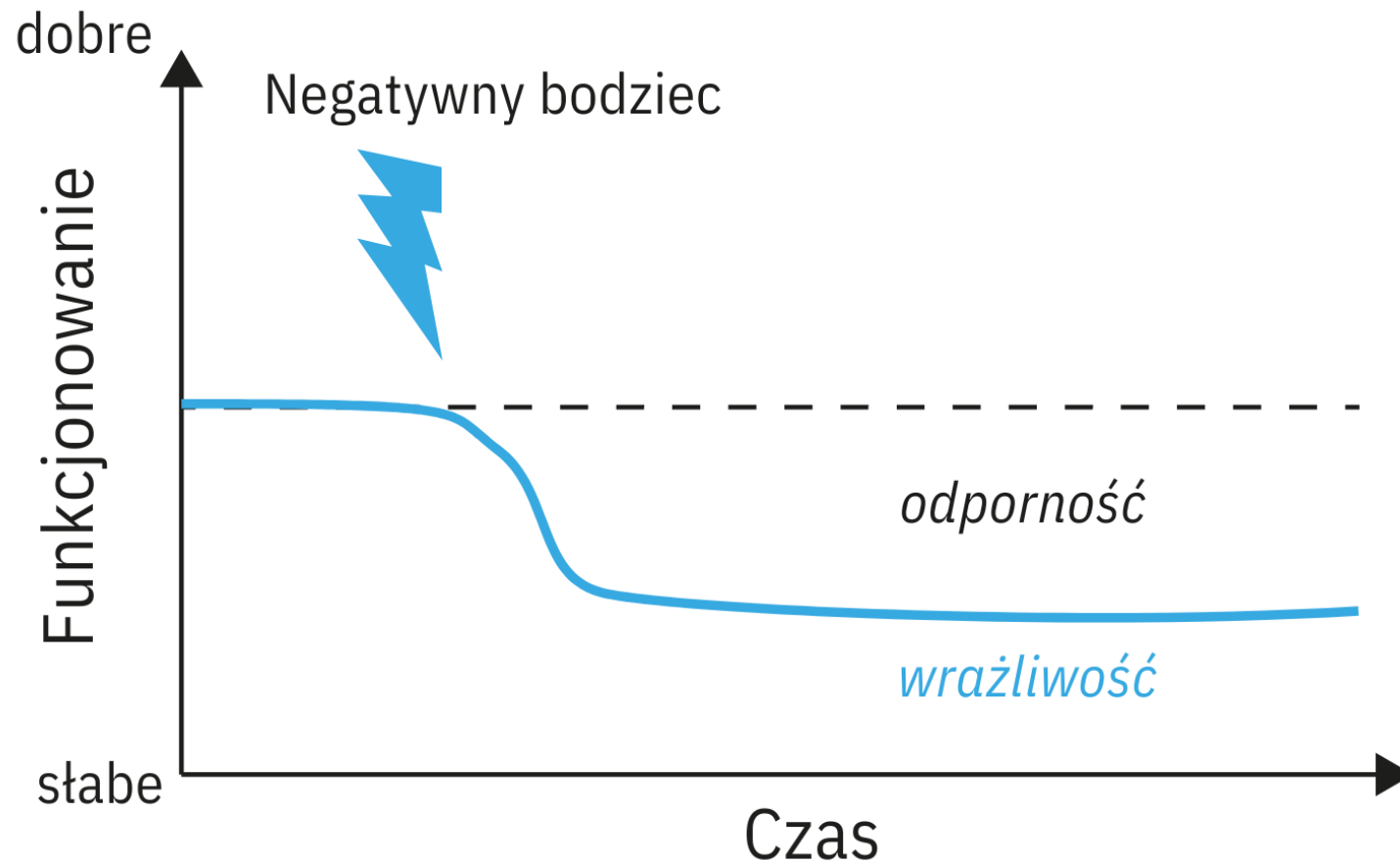
A large yellow triangle is positioned in the bottom right corner of the slide, pointing towards the top right.



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



Podatność - Stres



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY



we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



APSU
associação portuguesa de startups



Prios

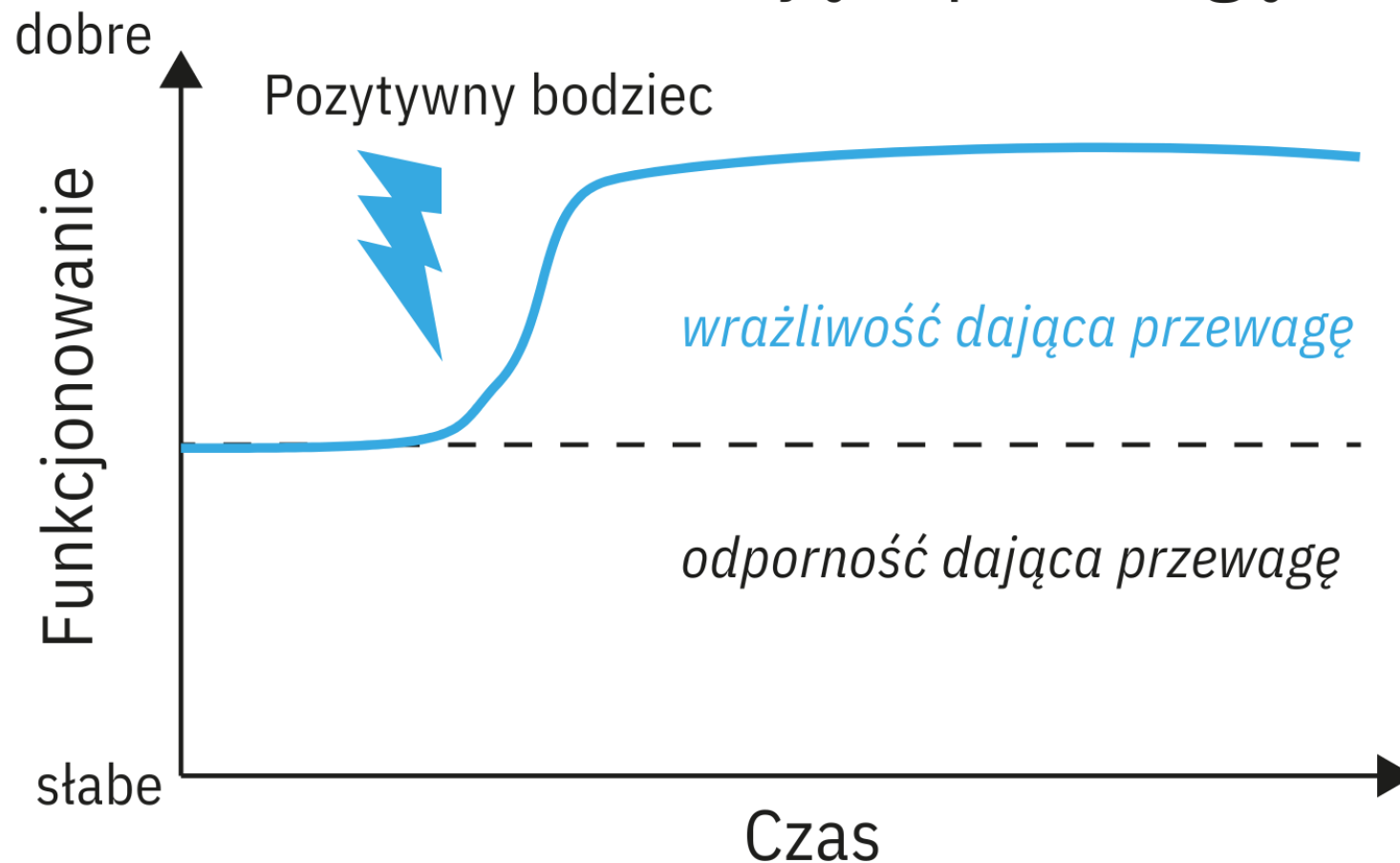
This project has been funded with the support from the European Commission "PRO-MOTION.Sensitive career management; no: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN) . This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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



Wrażliwość dająca przewagę



Città metropolitana
di Roma Capitale

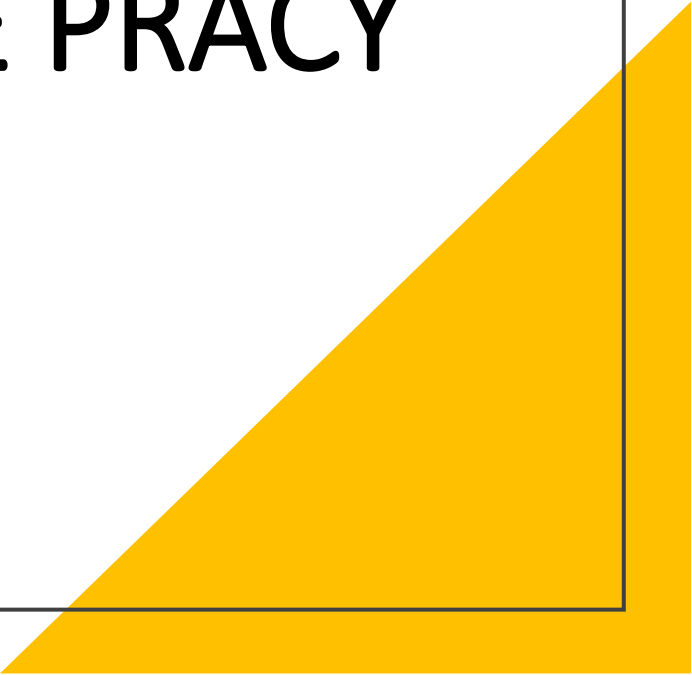
EXPERT PSY



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



Prios

A large yellow triangle is positioned in the bottom right corner of the slide, pointing towards the top right.

CHARAKTERYSTYKA CECHY W KONTEKŚCIE PRACY ZAWODOWEJ

SFERA FIZYCZNA

Wrażliwość na
bodźce zewnętrzne

Wrażliwość na
bodźce wewnętrzne

Rekcje na fizyczny
dyskomfort

Reakcje na
środowisko

Trudności z
zasypianiem/snem



SFERA EMOCJONALNA

Głębokie doświadczanie emocji

Współodczuwanie/syntonia

Zależność emocjonalna

Intensywne reakcje

Somatyczne manifestowanie się emocji

Intensywne doświadczanie stresu

Interakcja z naturą

Interakcja ze sztuką

Interakcja ze zwierzętami

SFERA INTERPERSONALNA

Czas na integrację

Blokada psychiczna w
sytuacjach presji czasu lub
wyniku

Unikanie konfliktów

Wysokie kompetencje
społeczne/uważność na
potrzeby innych



SFERA POZNAWCZA

Przeciążenie

Poczucie humoru

Głębokie przetwarzanie

Perfekcjonizm

Intuicyjne przetwarzanie

Samooocena

Wytrwałość w zadaniu

Potrzeba kontroli

Kreatywność

WYZWANIA W ZARZĄDZANIU KARIERĄ

Nieadekwatna samoocena

Problemy internalizacji
(Boterberg i Warreyn, 2016),

Lęk (Bakker i Molding, 2012;
Liss, Mailloux i Erchull,
2008; Molsa, 2018; O'Donovan,
Slavich, Epel, & Neylan, 2013),

Depresja (m.in. Ioannou,
Dellepiane, Olsson,
Steingrimsson, 2017; Serafinia,
Gonda, Canepa, Pompili,
Rihmer, Amore, Engel-Yeger,
2017; Yano & Oishi, 2018)

Bezradność (Serafinia i in.,
2017)

Niższy poziom subiektywnego
szczęścia (Sobocko i Zelenski,
2015)

Niższy poziom zadowolenia z
życia (Booth i in., 2015)

Większy poziom stresu
(Bakker i Molding, 2012;
Benham, 2006)

Fizyczne symptomy złego
stanu zdrowia (z chorobami
somatycznymi) (Benham,
2006)

Niezadowolenie z pracy i
większa potrzeba regeneracji
(Andresen, Goldmann i
Volodina, 2017; Evers, Rasche i
Schabracq, 2008)

ZNACZENIE WSPARCIA...

- PROJEKT PRO-MOTION: badania jakościowe (FGI, wywiady; Desk Research, Systematyczny przegląd literatury); badania ilościowe (korelaty satysfakcji zawodowej, ryzyko wypalenia; znaczenie wrażliwości dla projektowania kariery)
- Scenariusz dla doradców zawodowych; podcasty; podręcznik
- PO CO?



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



Zależy im! Osoby wysoko wrażliwe dołożą wszelkich starań by powierzone im zadanie wykonać bardzo dobrze, a najlepiej bezbłędnie. Czas jaki poświęcają na zadania przekłada się na ich jakość. Ponadto, jak wynika z najnowszych badań, dobry przywódca musi być zaangażowany. Zaangażowany lider buduje motywację pracowników, zaangażowany pracownik wkłada wysiłek w wykonywane zadania i jest przekonany o ich słuszności.



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



APSU
associação portuguesa de startups



Prios



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



Uważnie podejmują decyzje. W związku z głębokim przetwarzaniem, wysoko wrażliwi pracownicy mają świadomość powagi sytuacji. Starają się zdobyć informacje potrzebne do podejmowania decyzji. Same decyzje zaś starają się podejmować w oparciu o pełen obraz sytuacji i szerszy kontekst. Większa świadomość konsekwencji przyczynia się do rozważnych wyborów. W rezultacie, podejmowane decyzje są przemyślane i choć zajmują więcej czasu pozwalają unikać błędów związanych z pochopnym działaniem.



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



APSU
associação portuguesa de startups



Prios

This project has been funded with the support from the European Commission "PRO-MOTION.Sensitive career management; no: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN) . This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Są innowacyjni i kreatywni! Innowacje powstają na styku dziedzin. Umiejętność łączenia informacji, dostrzegania niuansów, zwracanie uwagi na detale, tworzy duży potencjał twórczy. Wrażliwi ludzie są również bardziej kreatywni. Badania potwierdzają, że wrażliwość jest najważniejszą cechą temperamentu pozwalającą przewidzieć wyższą kreatywność. Badania prowadzone w grupie wysoko wrażliwych dzieci wskazują na korelację cechy z uzdolnieniami wielorakimi. Poza tym, wiele aspektów wrażliwości łączy się z uzdolnieniami i przekłada na



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



Znają się na ludziach! Są empatyczni i uważni na innych. Umiejętność współodczuwania sprzyja rozwojowi tak zwanych miękkich kompetencji. Osoby wysoko wrażliwe są uważne na innych, starają się zrozumieć drugą osobę. Emocjonalne współodczuwania powoduje, że są zadowoleni, gdy uszczęśliwiają innych. Z kolei wyobrażenie, że mieliby kogoś zawieźć może okazać się tak trudna, że starają się unikać sytuacji konfliktowych. Co więcej, to ludzi na których możesz liczyć. Z badań wynika, że wrażliwe dzieci mają bardziej konstruktywne postawy moralne, wyższe kompetencje społeczne, wyższy poziom samoregulacji. W dorosłym, zawodowym życiu może przekładać się to na uprzejmość, lojalność, samokontrolę, kompetencje w porozumieniu się i współpracy. Kompetencje społeczne są ściśle związane z zawodowym sukcesem, nie tylko w zawodach związanych z pomocą innym.



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY
we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante





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



Są zorientowani na rozwój. Osoby wysoko wrażliwe szczególnie rozkwitają w dobrych warunkach. Głośne, otwarte przestrzenie, chaotyczne, konfliktowe środowisko pracy rzeczywiście bywa bardzo trudne dla osób wrażliwym, powodując zmęczenie i stres. Jednak korzystane, wspierające środowisko pozwala osobom wysoko wrażliwym rozwinąć swój wyjątkowy potencjał. W badaniach prowadzonych w grupie dzieci stosuje się analogię do kwiatów, porównując wysoko wrażliwych do orchidei, a ich mniej wrażliwych rówieśników do mleczy. Orchidea występuje i rozkwita rzadziej, jest niezwykła i delikatna, potrzebuje szczególnych warunków. Mlecze jest bardziej odporne, jednak mało kto czyni wysiłek by korzystać z jego piękna. Osoby wysoko wrażliwe efektywniej korzystają z oferowanego wsparcia, dobrze wykorzystują dane im szanse i możliwości.



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY
we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



Prios

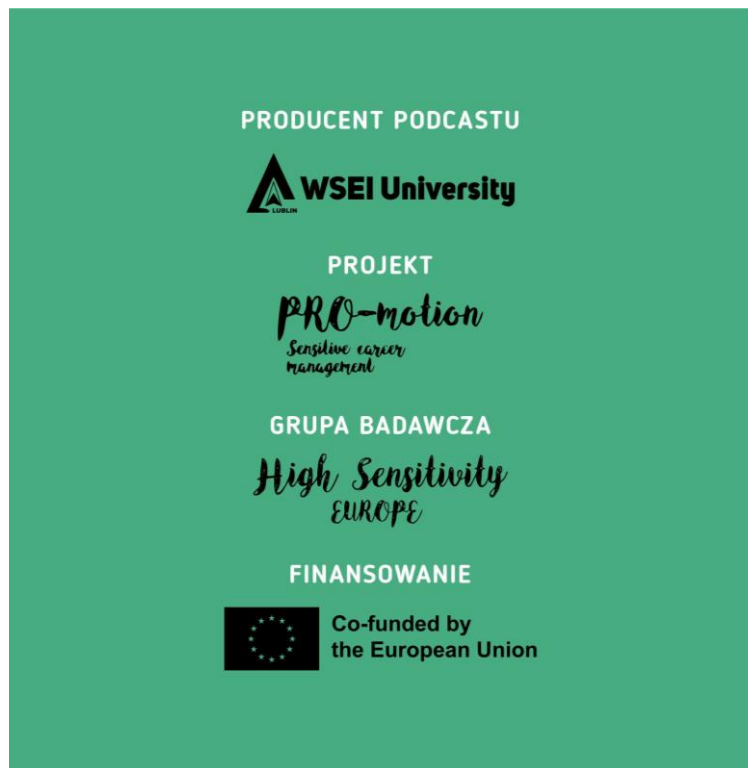
Mogą być efektywnymi liderami. Osoby wrażliwe szukają najlepszych rozwiązań, analizując problem z każdej strony podchodzą do ludzi z empatią, potrafią patrzeć z różnych perspektyw. Prawdopodobnie nie przyjmą roli bezkompromisowego przywódcy, który a agresywny sposób realizuje postawione sobie cele. Jednak ich zaangażowanie, gotowość do poświęcenia, często pokora, determinacja i konsekwencja, mogą dać warunki do efektywnego realizowania celów w mniej typowy sposób. Uważność na drobne wskazówki, niuanse, może dawać przewagę w biznesie.

PODKASTY

STRATEGIE DZIAŁAŃ PROFILAKTYCZNYCH:

INFORMACYJNA

EDUKACYJNA





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

Dziękuję za uwagę!

RESEARCH TEAM



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



Prios

This project has been funded with the support from the European Commission "PRO-MOTION.Sensitive career management; no: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN) . This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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



[News](#) [Project Idea](#) [Team](#) [Platform](#) [Contact](#)



WHAT IS „PRO-MOTION“?



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



@HIGHSENSITIVITY_EUROPE

This project has been funded with the support from the European Commission "PRO-MOTION.Sensitive career management; no: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN) . This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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



E-motion
Potential of highly sensitivity

PRO-motion
Sensitive career
management

HS module
Innovative Module
in Human Sciences

High Sensitivity
EUROPE

Thank you for attention!

monika.baryla@wsei.lublin.pl



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY
we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



APSU
associação portuguesa de startups



Prios

This project has been funded with the support from the European Commission "PRO-MOTION.Sensitive career management; no: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN) . This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.