



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



Analiza wyników badań grup fokusowych i wywiadów z wysoko wrażliwymi pracownikami – podsumowanie międzynarodowych badań

dr M.Wawrzeńczyk-Kulik



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.

Cel

- empiryczna weryfikacja wpływu czynników warunkujących satysfakcję zawodową w kontekście pracy osób wysoko wrażliwych
- badania fokusowe oraz wywiady indywidualne
- oddzielnie w kategorii pracowników i pracodawców



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



Wywiady z pracownikami

- trzy wywiady indywidualne i trzy grupy fokusowe
- pracownicy wybrani na podstawie cech charakteryzujących ich jako osoby wysoko wrażliwe
- spotkanie jako rozmowa o tym, w taki sposób wysoka wrażliwość pomaga czy utrudnia / ma znaczenie dla funkcjonowania zawodowego? Jak wpływa na pracę i realizację zadań zawodowych?



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



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



Wywiady z pracownikami

- osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania
- różna świadomość własnej wysokiej wrażliwości
- różny stopień doświadczania wysokiej wrażliwości jako negatywnego lub pozytywnego zasobu



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.

Scenariusz rozmowy z pracownikami

Wyróżniono i sformułowano obszary (tematy) odnoszące się do satysfakcji zawodowej z określonymi kodami oraz ich definicjami

- przekonania o wysokiej wrażliwości
- znaczenie wrażliwości dla wykonywanej pracy
- zarządzanie
- relacje
- warunki
- praktyczne implikacje dla zarządzania

Analiza wyników

- do opracowania kodów posłużył program Atlas.ti
- analiza treści transkryptów; uzyskane w wywiadach informacje potwierdzają trafność zidentyfikowanych obszarów
- na podstawie ilościowej analizy kodów wskazano czynniki najsilniej kształtujące sprzyjające warunki i środowisko pracy dla osób wysoko wrażliwych



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



Przekonania o wysokiej wrażliwości

- wrażliwość związana jest z wysoką empatią i może być przez niektórych odbierana jako słabość
- jednak wysoko wrażliwi pracownicy nie traktowali jej w kategoriach wady i czegoś co przeszkadza w życiu, choć zwracali uwagę na odczucie swojej inności



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



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.

Znaczenie wrażliwości dla wykonywanej pracy

- **silna emocjonalność** - intensywne i silne doświadczanie interakcji z innymi ludźmi, obowiązków, tonu głosu, wszystkiego
- potrzeba kształtowania **wspierającego klimatu** - wzajemne zrozumienie, wsparcie, docenianie, szacunek, życzliwość i pozytywne nastawienie
- **przeładowanie zadaniami** – „wyłączenie”
- potrzeba **uporządkowania wykonywanych zadań** – precyzji, jasności w określaniu zadań i obowiązków oraz czytelnych zasad
- **poszukiwanie zewnętrznych źródeł potwierdzeń** - potrzeba systematycznej informacji zwrotnej na temat efektów pracy

Zarządzanie

- **potrzeba niezależności i autonomii**, zaufania i pozwolenia na duży zakres swobody w wykonaniu zadania
- **silna potrzeba przejrzystej komunikacji** –jasność co do stawianych zadań, osiągniętych efektów oraz rozwiązywania problemów
- **łatwość przeciążenia** wynikającego z organizacji pracy, intensywności relacji społecznych ale i fizycznych warunków pracy



Relacje

- duża dbałość o relacje - „*potrzeba kontaktu z innymi ludźmi takiego bezpośredniego*”
- poczucia osamotnienia i niezrozumienia - wysoka wrażliwość „*nie zawsze może być postrzegana jako taki stuprocentowym plus*”, „*jest pewnego rodzaju zagrożenie spotkania się z niezrozumieniem*” lub wręcz bycia „*traktowanym jako gorsza jednostka*”
- znaczenie komunikacji

Warunki

- potrzeba odpowiedniej przestrzeni do pracy
- dźwięki, zapachy, temperatura, oświetlenie, kolory, natężenie ruchu
- negatywne odniesienie do pracy w tzw. open space
- możliwość „*organizowania miejsca pracy według siebie*”



Praktyczne implikacje dla zarządzania

- rozpowszechnianie rzetelnej i pogłębionej wiedzy o wysokiej wrażliwości
- wiedza ta przyda się pracownikom – *„ma mi samemu pomagać, ... będę mógł wobec tych zadań na mojej drodze podchodzić z większą taką wewnętrzną odpornością”*
- przyda się również przełożonym i pracodawcom - *„żeby pomyśleli, czy mają warunki pracy właśnie takie przyjazne dla takich osób”, „warunki które ... pozwoliłyby zwiększyć też skuteczność i wydajność”*.



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



Podsumowanie

- badania potwierdziły, że zasadnicze dla osób wysoko wrażliwych cechy takie jak emocjonalność reakcji, empatia, niebezpieczeństwo przeładowania mocno dotyczą ich w pracy zawodowej
- analiza treści wywiadów z wysoko wrażliwymi pracownikami pozwala na sformułowanie kluczowych obszarów rekomendacji jakie można wprowadzić w miejscu pracy



Città metropolitana
di Roma Capitale

EXPERT PSY

we speak psychology



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



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.

Podsumowanie

Projektowanie pracy:

- jasne zdefiniowanie zadań
- uszeregowanie ich pod względem ważności
- planowanie z wyprzedzeniem

Nadanie sensu realizowanych zadań i ich umiejscowienia w długoterminowej, strategicznej perspektywie uruchomi wyjątkowe umiejętności osób wysoko wrażliwych. Będą mogli analizować proces, dostrzegać konsekwencje i zapobiegać problemom.

Podsumowanie

Relacje w pracy:

Potrzeba wysokiej jakości komunikacji z przełożonym i współpracownikami

- traktowanie jako partnerów a nie jedynie odbiorców poleceń
- otwarta dyskusja i systematyczna wymiana informacji zwrotnej
- konstruktywna rozmowa a nie osąd
- styl partycypacyjny ale i zorientowany na zadania

Podsumowanie

Świadomość takich elementów, jak cechy osób wysoko wrażliwych i ich potrzeb odnośnie miejsca i organizacji pracy, środowiska społecznego oraz adekwatne kształtowanie tych elementów, może stworzyć warunki, w których pracownicy wysoko wrażliwi wykorzystają pełniej swój potencjał.