



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



PROJECT:
PRO-MOTION. Sensitive career management

Call: EACEA/34/2019: Social inclusion and common values: the contribution in the field of education and training, project number: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

TITLE OF DOCUMENT:

Deliverable 4.2: Guidebook for VET advisors

Deliverable 4.4: Guidebook for employers/HR departments

**"Sensitive career management: A Handbook for HR and
Counseling Experts"**

Editors: Maria Fabiani, Monika Baryła-Matejczuk

ROMANIAN VERSION

Partner: WSEI University



Sensibilitate ridicată la muncă: motivul pentru care ar trebui să se afle pe ordinea de zi a angajatorului

Ph. D Monika Baryła-Matejczuk,¹ Ph. D Monika Wawrzeńczyk-Kulik²

Universitatea WSEI, Lublin, Polonia

¹ 0000-0003-2321-9999

² 0000-0001-6881-4201

Număr de pagini: 16

Număr de tabele: - 1

Număr de ilustrații: - 0

Materiale suplimentare: Platforma pro-motion va fi luată în considerare

Scurtă descriere a capitolului: Sensibilitatea procesării senzoriale (SPS) este o trăsătură fenotipică caracterizată prin procesarea profundă a informațiilor din mediu la nivel cognitiv, senzorial și emoțional. Astfel, SPS are o mare influență asupra diferitelor domenii ale vieții. Dovezile rezultatelor cercetării arată în mod clar că pentru persoanele extrem de sensibile mediul în care se dezvoltă este de o importanță deosebită. Scopul capitolului este de a prezenta importanța trăsăturii pentru dezvoltarea carierei. Lucrarea poate fi folosită.

Atuuri unice:

- cunoașterea temeinică a importanței sensibilității pentru funcționarea la locul de muncă
- schimbarea atitudinilor și dezvoltarea capacității de a vedea beneficiile sensibilității
- ponturi foarte specifice pentru auto-ajutorare
- exemple interesante din cercetări

Cuvinte cheie: angajat extrem de sensibil, sensibilitate ridicată, dezvoltare profesională, managementul carierei, psihologie pozitivă

1. Angajatul extrem de sensibil

Sensibilitatea procesării senzoriale (SPS) este o caracteristică care descrie diferențele interpersonale la stimulii din mediu. SPS este o trăsătură fenotipică caracterizată prin procesarea profundă a informațiilor din mediu la nivel cognitiv, senzorial și emoțional (Acevedo et al., 2014; Aron & Aron, 1997; Greven et al., 2019; Pluess, 2015). Astfel, SPS are o mare influență asupra diferitelor domenii ale vieții. Unul dintre aceste domenii este activitatea profesională. Persoanele caracterizate printr-un nivel ridicat al acestei trăsături sunt denumite persoane extrem de sensibile (HSP).

Sensibilitatea ridicată este rar menționată printre caracteristicile unui angajat eficient sau ale unui lider eficient. Persoanele extrem de sensibile sunt considerate în mod obișnuit ca fiind plângăcioși, îngrijorați, nu foarte curajoși și nici ambițioși. Cu siguranță nu „dau din coate” și nu revendică ceea ce doresc. Înseamnă că oamenii sensibili nu sunt angajați buni?

Ceea ce iese în evidență este adesea ambiguu și arată doar o față a monedei. Cum rămâne cu cealaltă față? Cum sunt angajații extrem de sensibili? Care este punctul lor forte? Cum pot fi gestionați și susținuți? Pot astfel de persoane să devină lideri eficienți? Printre altele, vom încerca să răspundem la aceste întrebări în următoarele paragrafe ale acestui capitol al cărții.

Cercetările privind sensibilitatea ridicată sunt efectuate de peste 20 de ani (de ex. Aron & Aron, 1997; Boyce & Ellis, 2005; Pluess, 2015), iar rezultatele lor arată potențialul persoanelor cu această trăsătură. Cauzele și importanța sensibilității au fost de ani de zile obiectul de interes al multor cercetători din întreaga lume. Concluzia comună a studiilor, care au adesea rădăcini diferite, este că persoanele extrem de sensibile sunt o minoritate și că sensibilitatea este asociată cu o reactivitate mai mare la stimuli și experiențe atât negative, cât și pozitive (Greven et al., 2019).

Pe baza caracteristicilor trăsăturii în sine, precum și a cercetărilor efectuate până acum (atât calitative, cât și cantitative), se poate presupune că oamenii extrem de sensibili sunt angajați valoroși, dar subestimați. Atenția la detalii, profunzimea procesării, emoționalitatea și empatia îi fac să fie implicați, dedicați, creativi și capabili să gândească neconvențional. Sunt preciși, meticuloși și responsabili. Cealaltă față a acestei monede este o rezistență mai scăzută la stres și sensibilitatea la condițiile nefavorabile de lucru. Acest capitol prezintă caracteristicile trăsăturii, dar arată și cum se poate gestiona sensibilitatea ridicată în viața profesională și utilizarea acesteia ca un atu.

Cercetările arată că fiecare a cincea persoană pe care o întâlniți este o așa-numită persoană extrem de sensibilă (HSP). Poate că nici nu sunteți conștient de acest lucru și faceți parte și dumneavoastră din acest grup? Sensibilitatea ridicată este legată de faptul că sistemul nervos procesează cu mare atenție toate informațiile care ajung la el. Colocvial, sensibilitatea este mai des identificată cu slăbiciunea decât cu puterea. Sensibilitatea, însă, nu este doar despre emoții, despre mișcare, îngrijorare, plâns sau reacție de frică. Persoanele extrem de sensibile sunt deosebit de atente, iar corpul lor reacționează intens la stimuli externi (de exemplu, etichete, lumină puternică, mirosuri, modificări ale mediului) și interni (de exemplu, foame, durere). Persoanele extrem de sensibile sunt, de asemenea, atente, conștiincioase și empaticе (Aron, 2013; Aron, Aron și Jagiellowicz, 2012). Așadar, putem presupune, din punct de vedere al evoluției, că dacă această trăsătură nu ar fi fost necesară, utilă social, probabil că nu ar fi fost prezentă la om.

2. Angajatul extrem de sensibil - surse de explorare a satisfacției profesionale

Potrivit cercetărilor efectuate în cadrul proiectului PRO-MOTION¹, există multe stereotipuri și concepții greșite despre modul în care funcționează angajații extrem de sensibili. În plus, există un potențial surprinzător în sensibilitatea în sine. Cercetarea menționată mai sus este o cercetare calitativă (interviuri și focus grupuri) efectuată atât cu angajați extrem de sensibili din diverse industrii și profesii, cât și cu angajatori (patroni, lideri, manageri, directori de întreprinderi mici și mijlocii, precum și instituții publice și non-profit). Cercetarea a fost realizată simultan în Polonia, Spania, Portugalia, Norvegia, România și Italia.² Astfel, au fost explorați factorii care determină satisfacția profesională în contextul activității persoanelor extrem de sensibile.

Au fost distinse și formulate domeniile (temele) referitoare la satisfacția profesională. Domeniile/temele pentru categoria de angajați și angajatori sunt enumerate în tabel.

Tabelul 1.1 *Domeniile referitoare la satisfacția profesională a HSP – perspectiva angajatului și a angajatorului.*

Angajat	Angajator
Convingerile de sensibilitate ridicată	Convingerile de sensibilitate ridicată

¹ Citiți mai multe despre proiect pe site-ul: <https://promotion.wsei.eu/pl/>

În fila PLATFORM, puteți afla mai multe despre potențialul profesional rezultat din sensibilitate

² Descriri exemplificative din acest paragraf se referă la date obținute în cercetările efectuate în Polonia

Importanța sensibilității în activitatea desfășurată	Vizarea stilului de management
Management	Motivație
Relații	Relații
Condiții	Condiții fizice de muncă
Implicații practice pentru management	Implicații pentru managementul angajaților

Opiniile cu privire la convingerile despre sensibilitatea ridicată în contextul muncii, exprimate de persoanele care participă la interviuri, au indicat că sensibilitatea ridicată a angajaților este uneori percepută ca o dispoziție romantică și ideologică care îi caracterizează pe cei tineri. Respondenții au subliniat că, în opinia lor, sensibilitatea este asociată cu empatie ridicată și poate fi percepută de unii ca slăbiciune. Totuși, angajații extrem de sensibili nu au tratat-o în termeni de defect și ca pe ceva care interferează cu viața, deși au acordat atenție sentimentului de a fi diferit. Angajatorii au subliniat necesitatea de a trata persoanele extrem de sensibile în procesul de management în mod individual – *„dacă sunt organizați cum trebuie, vor fi angajați grozavi”* și de a modela relațiile sociale pentru a nu respinge persoanele extrem de sensibile care *„sunt aruncate la grămadă cu veșnicii nemulțumiți, ipohondrii, și în general există o distanță, o distanță considerabilă”*. Categoria cea mai subliniată de angajatori și asociată cu funcționarea angajaților extrem de sensibili a fost stresul și convingerea exprimată cu privire la dificultățile la locul de muncă legate de stresul perceput.

În contextul muncii lor, factorul care s-a dovedit a fi cel mai puternic pentru persoanele cu sensibilitate ridicată a fost **emotivitatea puternică**. Angajații extrem de sensibili au descris-o ca pe o experiență intensă și puternică de interacțiune cu alți oameni, responsabilități, tonul vocii, totul. Un alt factor care iese în evidență atunci când vine vorba de contextul muncii este nevoia ca persoanele extrem de sensibile să creeze un **climat de susținere**, cel mai adesea descris folosind termenii: înțelegere reciprocă, sprijin, apreciere, respect, bunătate și atitudine pozitivă. Un alt factor puternic subliniat a fost **necesitatea de a structura sarcinile îndeplinite**. Angajații extrem de sensibili au indicat nu atât numărul mare sau dificultatea sarcinilor ca pe o problemă potențială pentru propria eficiență, ci lipsa de precizie, claritate în definirea sarcinilor și responsabilităților și lipsa unor reguli clare. Deși supraîncărcarea cu sarcini și toate impresiile pe care le primesc oamenii extrem de sensibili la locul de muncă devine un motiv pentru aceștia să se *„stingă lumina”* într-o situație de *„supraîncărcare”* percepută. **Căutarea surselor externe de confirmare** exprimată ca nevoia de feedback cu privire la efectele muncii, nu numai după

finalizarea acesteia, ci și în timpul „*constatării dacă totul este în regulă*” este, de asemenea, puternic subliniată de către angajații extrem de sensibili.

Așteptările angajaților extrem de sensibili formulate în domeniul managementului au fost legate în primul rând de **nevoia de independență și autonomie**, încredere și un grad mare de libertate permis în îndeplinirea sarcinii. Din nou, a existat o cerere de comunicare - o **nevoie puternică de comunicare transparentă** - și, din nou, a vizat în primul rând claritatea în ceea ce privește sarcinile stabilite, efectele obținute și rezolvarea problemelor. **Ușurarea suprasolicitării** rezultată din organizarea muncii, intensitatea relațiilor sociale precum și condițiile fizice de muncă este un aspect care trebuie remarcat în sfera managementului în cazul angajaților extrem de sensibili.

Factorul dominant care a apărut în urma interviurilor cu angajații a fost preocuparea mare față de relații. Respondenții au exprimat-o ca fiind „*nevoia unui astfel de contact direct cu alte persoane*”. Aceștia au subliniat că a acorda atenție nevoilor celorlalți este „*cheia comunicării, căutării unui acord*” și că sensibilitatea ridicată ajută la o mai bună „*înțelegere și empatie*” față de nevoile pe care ceilalți nu le pot exprima. Așteptările lor au fost, de asemenea, exprimate ca un postulat de a „*trata angajații mai degrabă ca oameni, și nu ca pe niște mașini pentru care învârtesc spirala financiară*”.

A urmat **un sentiment de singurătate și înțelegere greșită** și, din nou, **importanța comunicării**. Sensibilitatea ridicată „*nu poate fi văzută întotdeauna ca un avantaj 100%*”, „*există un anumit risc de a fi înțeles greșit*” sau chiar „*tratată ca un individ inferior*”.

În ceea ce privește **condițiile** de muncă, s-a confirmat necesitatea unui spațiu de lucru adecvat. Respondenții au făcut referire la o serie de elemente care modelează acest spațiu: sunete, mirosuri, temperatură, iluminare, culori, intensitatea traficului. Ei au avut o atitudine negativă față de munca în așa-numitul spațiu deschis - „*prea mulți stimuli care apar în încăperile populate, în același timp, pentru diferite tipuri de sarcini*”. Ei apreciază oportunitatea de a „*organiza locul de muncă în funcție de ei înșiși*”.

Postulatul cel mai puternic subliniat de angajații extrem de sensibili în ceea ce privește implicațiile practice pentru management este **distribuirea cunoștințelor fiabile și aprofundate cu privire la sensibilitatea ridicată**. Aceste cunoștințe vor fi de folos angajaților – „*ar trebui să mă ajute, astfel încât această sensibilitate ridicată să nu fie o cârjă care să mă tragă în jos în viață, spiritual și emoțional, ci... să mă facă capabil să abordez aceste sarcini cu o rezistență interioară mai mare*.” De asemenea, vor fi utile superiorilor și angajatorilor - „*în aceste decizii legate de personal*” și „*să se gândească dacă au condiții de muncă adecvate*”.

pentru astfel de oameni”, „condiții care ar putea fi introduse prin modificarea muncii acestor oameni, dar cel mai important, care ar permite creșterea eficacității și eficienței”.

Reacțiile emoționale puternice în muncă au fost confirmate ca factor dominant care trebuie luat în considerare atunci când se vizează stilul de management pentru angajații cu sensibilitate ridicată. Oamenii foarte sensibili *„sunt atenți la propriile emoții, emoțiile altcuiva, adică șeful”, „reacționează foarte puternic la emoțiile din grup”*. Situațiile în care această reacție emoțională este deosebit de vizibilă în opinia angajatorilor sunt cele de critică – *„nu acceptă bine criticile, pentru că este ceva care îi va ocupa tot timpul mintea, nu-l va lăsa să doarmă noaptea”*. Presiunea timpului este tot o astfel de situație - *„nu poate lucra sub presiunea timpului”, „când are spațiu de timp, se descurcă grozav”*. Angajatorii au subliniat, de asemenea, că oamenii cu sensibilitate ridicată sunt **responsabili** în munca lor, **preferă sarcina unică și se orientează prospectiv**, întărite de **nevoia de a înțelege sarcina**.

În zona relațiilor, angajații extrem de sensibili sunt percepuți de angajatori ca neavând o **abordare tip undă verde și expansivă**, dar cu **competențe sociale ridicate**, determinate de **importanța climatului emoțional** axat pe **evitarea conflictelor și amabilitatea excesivă**. *„Cred că acest tip extrem de sensibil arată ce face și cum face altora, exact așa cum ar trebui, pentru că oricum nu va ieși în față să vorbească”*. *„Ei funcționează foarte bine ca echipă. Cred că o calitate precum empatia este de mare ajutor. De asemenea, sunt foarte susținători. Ei nu cedează în fața unor astfel de izbucniri de furie și frustrare. Ei creează un climat emoțional pozitiv. Ei ne ajută pe noi, managerii. Pot păstra distanța. Pentru că sunt empatici, sunt și susținători.”*

Preferințele privind locul și condițiile fizice de muncă observate de angajatori au fost în concordanță cu cele declarate de angajați. **Sensibilitatea la distragerea atenției**, cum ar fi lumina, zgomotul de la telefoane, conversațiile și mișcărilor oamenilor au fost citate ca fiind cel mai grav inconvenient. Prin urmare, **lucrul în spațiu deschis** a fost indicată ca provocând **suprasolicitare excesivă**. Angajatorii au indicat, de asemenea, **o preferință clară pentru consecvență și ordine** și, în caz de condiții nefavorabile, **flexibilitate în detrimentul propriului confort**.

Indicațiile clare referitoare la managementul angajaților extrem de sensibili, care au fost formulate de către angajatori, se referă în primul rând la nevoia de **a oferi cunoștințe fiabile despre sensibilitatea ridicată**. Respondenții indică faptul că stilul de management adecvat într-un anumit caz este **stilul participativ**, puternic orientat spre **respectarea nevoilor angajatului dar și către sarcini**.

3. Sensibilitatea ca semnătură

„Alege o slujbă pe care o iubești și nu vei mai lucra nicio zi în viața ta” - Confucius

După cum știm din studiile efectuate până acum, sensibilitatea ridicată nu este o tulburare sau disfuncție. Cu toate acestea, știm că HSP care cresc și se dezvoltă în condiții nepotrivite, dificile și stresante sunt mai predispuse la a se confrunța cu dificultăți psihologice, cum ar fi depresia, tulburările de anxietate, epuizarea profesională (cf. Jaekel, Pluess, Belsky și Wolke, 2015; Lionetti, Pluess, Aron, Aron și Klein, 2019; Liss, Mailloux și Erchull, 2008; Liss, Timmel, Baxley și Killingsworth, 2005; Pluess și Boniwell, 2015). În mod interesant, știm, de asemenea, că sensibilitatea poate fi percepută nu numai ca un factor de risc pentru dificultăți, ci și ca un factor care protejează dezvoltarea adecvată sau beneficiile speciale legate de utilizarea unor condiții bune și de sprijin. Se dovedește, însă, că ceea ce poate fi un avantaj și beneficiu este adesea perceput ca o povară. Nu toată lumea poate sau este capabilă să folosească „avantajul” sensibilității în același mod. Dacă ne uităm la rezultatele cercetării descrise în paragraful anterior - uneori nu este ușor. În psihologia pozitivă, vorbim despre așa-numitele calități-semnătură (Seligman, 2004, 2006), și anume, ce este cel mai important, cel mai dezvoltat în noi, ce ne dovedește ca oameni. Satisfacția față de activitatea efectuată depinde în mare măsură de utilizarea acestora.

În cazul persoanelor extrem de sensibile, aceste avantaje sunt legate de activitatea specifică a sistemului nervos, inclusiv de procesarea foarte precisă a informațiilor primite. Folosirea frecventă la locul de muncă a trăsăturilor legate de sensibilitate, precum sensibilitatea la nuanțe, subtilități, frumusețe, acordarea de sens experiențelor, crește satisfacția față de activitatea desfășurată. Conform acestor ipoteze, o persoană care este capabilă să-și folosească punctele forte are mai multe șanse să atingă o satisfacție ridicată în muncă.

Oamenii sensibili sunt înzestrați cu potențial și resurse care le permit să se înțeleagă pe ei înșiși și pe ceilalți, cu analiză aprofundată, empatie, luare atentă a deciziilor, abordare inovatoare și creativă. Însă, resursele lor pot fi folosite doar în condițiile potrivite. Într-un mediu favorabil, munca pentru persoanele vulnerabile poate fi mai mult decât un mijloc de a atinge obiectivele de câștiguri. Poate fi o chemare, dedicare față de muncă de dragul acesteia. Oamenii pentru care munca este o chemare își găsesc împlinirea în muncă, indiferent de promovare sau salariu. Ei cred că acțiunile lor contribuie la binele comun, la ceva mai mare și mai important decât ei înșiși.

Oamenii extrem de sensibili găsesc mai des sens la un loc de muncă bun, în principal datorită faptului că acesta este ceea ce au nevoie pentru o viață împlinită.

4. Găsirea unui loc prietenos de muncă

Știm deja că pentru persoanele extrem de sensibile, mediul este de o importanță deosebită. Persoanele extrem de sensibile sunt foarte atente, iar corpul lor reacționează intens la stimulii externi și interni. Aceasta înseamnă că mediul suprastimulat (și așa este și așa-numitul „spațiu deschis”) poate fi extrem de obositor. Prin suprastimulare înțelegem oboseală și stres. Lumina artificială intensă, zgomotul, conversațiile colegilor de muncă, conflictele la locul de muncă, mirosurile neplăcute, specifice, aranjarea biroului sau curentul pot fi greu de suportat. Sunt mai des deranjați de schimbările la locul de muncă și de un număr mare de impulsuri (de exemplu, comenzi, conversații).

Aceasta nu înseamnă că oamenii extrem de sensibili sunt mai puțin deschiși la experiențe sau provocări. Din cercetări știm că un grad ridicat de sensibilitate coexistă cu o altă trăsătură de personalitate, care este deschiderea către experiență. În plus, fiecare om este diferit și face față într-un mod diferit condițiilor în care se află. Ideea este că o tendință de suprastimulare poate provoca evitarea conflictelor sau gestionarea deficitară a neînțelegerilor la locul de muncă. În condiții nefavorabile, comportamentele în care se vede un defect pot trece în prim-plan. Așadar, dacă ne uităm doar la manifestările selectate ale sensibilității, putem considera în grabă oamenii extrem de sensibili ca fiind o povară pentru companie.

Pe de altă parte, caracteristicile legate de sensibilitate vă permit să apreciați dacă să beneficiați pe deplin de un mediu favorabil. Persoanele extrem de sensibile pot fi deosebit de eficiente, creative și inovatoare în condiții favorabile. De obicei sunt angajați dedicați și loiali. Nu există nicio rețetă pentru un anumit mediu fizic (cum ar fi culoarea pereților), dar cu siguranță există caracteristici universale care fac dificilă concentrarea și favorizează oboseala instalată mai repede. Acestea includ stimulii care afectează toate simțurile: văzul, auzul, mirosul, atingerea, gustul.

Suprastimularea, în funcție de persoană, se poate manifesta prin oboseală, lipsă de forță sau chiar hiperactivitate, agitație neplăcută, insomnie. Fiecare manifestare de suprastimulare duce la pauză sau la oprire. Un om odihnit, care are grijă de sine, va putea face față eficient chiar și în condiții nefavorabile.

5. Beneficii pentru angajator

Din păcate, ceea ce este potențial în sensibilitate este adesea ascuns sau invizibil la prima vedere. Ce ajunge în prim-plan este ceea ce este dificil, reprezentând și o provocare pentru oamenii extrem de sensibili. De asemenea, este adevărat că sensibilitatea ridicată este rar menționată printre caracteristicile unui angajat eficient. Complet greșit. După cum știm din paragrafele anterioare, colocvial, oamenii sensibili sunt descriși ca fiind plângăcioși, îngrijorați, nu foarte curajoși și nici ambițioși. Rareori se spune că nu fac compromisuri și că fac lucrurile numai așa cum vor.

Nu înseamnă că oamenii sensibili nu sunt angajați buni. Ce apare la o primă vedere poate fi înșelător și arată doar o față a monedei. Cercetările privind sensibilitatea ridicată sunt desfășurate de ani de zile, iar rezultatele acestora arată potențialul sensibilității. În literatura occidentală se indică din ce în ce mai des că sensibilitatea oferă un avantaj și pe piața muncii.

Un angajat sensibil este o persoană care de obicei ia decizii cu atenție. La locul de muncă, o astfel de persoană este minuțioasă, conștiincioasă și adesea loială. Datorită procesării mai profunde, oamenii extrem de sensibili își vor aminti mai multe detalii și sunt, de asemenea, mai conștienți de consecințele pe termen lung ale deciziilor pe care le iau. Se gândesc la viitor, încearcă să facă tot ce pot. Acest lucru se aplică domeniilor de care le pasă.

Traducând în roluri profesionale, acesta este un angajat care învață efectiv din propria experiență. Empatia naturală a oamenilor sensibili le permite să gestioneze sentimentele altora. Ei învață rapid așteptările șefului, încearcă să se adapteze la regulile predominante. Dacă ei cred că are sens, nu vor încălca regulile.

Sensibilitatea este, de asemenea, asociată cu trăirea mai multor emoții sau a unora mai intense. Aceste emoții sunt cele care motivează angajatul, îl determină să depună toate eforturile pentru a satisface cerințele superiorului și, mai mult, să nu greșească. Pentru a evita emoțiile neplăcute ale depășirii termenelor limită, ei încearcă să-și planifice mai bine sarcinile. Deoarece este important pentru ei ceea ce cred ceilalți, își iau îndatoririle în serios.

Cadru:

Empatia naturală a oamenilor sensibili le permite să gestioneze sentimentele altora. Ei învață rapid așteptările liderului, încearcă să se adapteze la regulile predominante. Dacă ei cred că are sens, nu vor încălca regulile.

Așa că apare întrebarea: de ce este atât de greu să vedem acest potențial? Oamenilor foarte sensibili le lipsește adesea influența, combativitatea, capacitatea de a se lăuda pe ei înșiși la locul de muncă. Prin urmare, se poate presupune de probă că auto-prezentarea, și nu competențele în sine, poate fi o provocare. Dacă tratăm abilitățile în acest domeniu ca pe o modalitate de a ne demonstra potențialul, de a ne folosi propriile competențe, de a trăi în armonie cu noi înșine și în concordanță cu capacitățile noastre, atunci dobândirea acestor abilități poate deveni un mijloc de atingere a obiectivelor personale.

Nu este întotdeauna plăcut pentru persoanele sensibile. Prin natura lor, ei tind să nu atragă atenția asupra lor, mai degrabă acordă atenție celorlalți. Cu toate acestea, este necesar să ajutăm oamenii din cel mai apropiat mediu să vadă că o persoană este caracterizată de sensibilitate, curaj și determinare. Condițiile de dezvoltare constau în abordarea unor sarcini care nu sunt întotdeauna plăcute. Ca în orice activitate, repetarea ei, antrenamentul, o face să fie mai ușoară pentru noi.

6. Condiții și atenție la nevoi

Dacă știm deja care sunt potențialele beneficii ale angajării unor oameni extrem de sensibili, să trecem la întrebarea dacă merită să investim în condiții adecvate pentru dezvoltarea oportunităților. Prin urmare, merită să răspundem la întrebarea dacă acele condiții care sunt deosebit de favorabile pentru persoanele extrem de sensibile pot fi benefice și pentru angajații mai puțin sensibili.

Într-o cultură a muncii în care rezultatele, realizarea de indicatori, respectarea termenelor limită sunt importante, se acordă mai puțină atenție ființei umane. De asemenea, oamenii acordă mai puțină atenție unul altuia. Stresul, intensitatea lui, se traduce prin numeroase boli, tulburările hormonale ce apar din ce în ce mai des, organismul care se apără de suprasolicitare. Acestea sunt condiții deosebit de nefavorabile pentru persoanele extrem de sensibile. Modelele de management care ne vin din occident din ce în ce mai des arată că un angajat remarcat și mulțumit va fi mai eficient, loial și se va putea implica în atribuțiile care i-au fost încredințate.

În multe culturi, mitul muncii eficiente sub presiune este încă larg răspândit, conform căruia angajatul trebuie supravegheat și verificat la fiecare pas. De asemenea, sunt repetate adesea metaforele conform cărora oamenii trebuie să fie „presați” sau „ajustați” pentru a funcționa mai bine. Presupune multă cruzime. Oamenii sensibili funcționează mult mai bine, sunt mai eficienți, de asemenea la rezolvarea sarcinilor și problemelor, atunci când au spațiu. Când, în limite rezonabile, decid ei înșiși asupra ordinii sarcinilor pe care le îndeplinesc. Unii oameni

extrem de sensibili indică faptul că au simțit satisfacție în muncă doar atunci când au început să lucreze „pe cont propriu”.

La fel ca în cazul copiilor foarte sensibili, metodele comportamentale cum ar fi setarea unui cronometru astfel încât copilul să finalizeze sarcina în acea perioadă de timp nu sunt foarte eficiente - cresc anxietatea și provoacă haos în acțiune - la fel, angajatul sensibil „presat” va folosi energia pentru a face față emoțiilor care îl însoțesc în acest timp, și nu pentru munca creativă, constructivă și conștiincioasă.

Deci, ce poate fi eficient? Cercetarea noastră a confirmat că trăsăturile esențiale pentru persoanele extrem de sensibile, cum ar fi reacția emoțională, empatia, pericolul de suprasolicitare, îi afectează puternic în activitatea lor profesională. Analiza conținutului interviurilor cu angajați extrem de sensibili permite formularea inițială a domeniilor cheie de recomandare care pot fi introduse la locul de muncă.

1. În primul rând este un element ce ține de conceperea posturilor de lucru. Pentru acești angajați autonomi, independenți și responsabili, este deosebit de important să definească clar și să se stabilească prioritatea sarcinilor pe care ar trebui să le îndeplinească. Sarcinile trebuie planificate în avans pentru a reduce elementul surpriză și pentru a permite timp pentru pregătire. Planificarea desfășurării ar trebui să țină cont de resursele de timp pentru a elimina graba, haosul și supraîncărcarea. Oamenii extrem de sensibili își vor pune în aplicare atuurile dacă au o idee despre sarcinile ce trebuie îndeplinite și despre locația lor într-o perspectivă strategică pe termen lung. Apoi vor putea să analizeze procesul, să vadă consecințele și să prevină problemele. Prin urmare, au nevoie de o comunicare de înaltă calitate cu supervisorul și colegii lor.
2. Ei ar trebui tratați ca parteneri și nu doar destinatari ai comenzilor, în ciuda diferențelor din relația oficială. Discuția deschisă și schimbul sistematic de feedback pot reprezenta baza succesului lor. O potrivire bună va fi un supervisor cu un stil participativ, dar și orientat spre sarcini. Un supervisor suficient de atent ca să poată acorda atenție unor nevoi precum condițiile fizice favorabile de lucru (limitarea numărului de stimuli) și modelarea relațiilor sociale pozitive (abordarea constructivă a problemelor, conversația constructivă și nu judecata). Dacă angajatorii doresc să sprijine oamenii extrem de sensibili la locul de muncă, ar putea fi nevoie să verifice și unele dintre procesele lor de HR și modul în care sunt reglate, de ex. punctele centrale și criteriile de evaluare ale jobului. Cu siguranță, va fi necesar să se verifice în ce măsură personalul de conducere este capabil să sprijine astfel de oameni, iar aceasta poate însemna examinarea nu numai a stilului de management, ci și a elementelor

dificil de înțeles și schimbat, precum cultura organizației, printre altele, îmbrățișarea diversității, respectul pentru bunăstarea angajaților.

3. Bunăstarea angajaților are un impact asupra performanței acestora și a organizației. Înțelegerea nevoilor a aproximativ 20% din populație în sfera vieții lor profesionale nu poate fi subestimată. Conștientizarea unor elemente precum trăsăturile de personalitate ale persoanelor extrem de sensibile, caracteristicile locului/mediului lor de muncă și interacțiunea dintre cele două pot crea condiții în care aceștia vor avea cele mai bune performanțe.

Condițiile nu sunt însă doar locul, mediul fizic - ci și (și poate mai presus de toate) oamenii, colegii. Dacă avem în jurul nostru oameni nefavorabili, oameni care nu înțeleg, cărora le este greu să accepte ceea ce nu înțeleg, condițiile vor fi la fel de împovărătoare ca și condițiile fizice sumbre. Dacă sunteți înconjurat de colegi cu păreri rigide, principiali în acțiune sau agresivi în maniere, locul de muncă poate fi unul deosebit de dificil. Mersul la muncă va fi asociat cu stres crescut, durere somatică și eficiență mai scăzută.

Experiența noastră cu cercetările privind sensibilitatea efectuate în ultimii ani este aceea că numai persoanele extrem de sensibile sunt interesate de bunăstarea persoanelor extrem de sensibile (inclusiv la locul de muncă). Aceasta este o barieră care merită îndepărtată. Deziluzia mitului suprasensibilității, neadaptării, lamentării, hipersensibilității este unul dintre pașii spre îmbunătățirea calității funcționării profesionale și, drept urmare, a calității vieții. Sensibilitatea este o trăsătură importantă a temperamentului, nu una disfuncțională. Nu necesită tratament special. Nu sunt necesare etichete sau punere în centrul atenției. Înseamnă cunoștințe fiabile despre metodele eficiente de sprijin.

REZUMAT

Sensibilitatea ridicată este asociată cu riscul de apariție a dificultăților psihologice și a problemelor legate de stres atunci când o persoană crește, este crescută și rămâne în condiții și mediu nepotrivite, negative. În plus, această caracteristică este asociată unor beneficii speciale (de exemplu, dispoziție pozitivă, conștientizare mai mare) atunci când o persoană crește, este crescută și rămâne în condiții/mediu pozitive. Cercetătorul în sensibilitatea la mediu, Michael Pluess, scrie despre sensibilitatea Vantage, despre sensibilitatea care oferă un avantaj.

Lucrările privind sensibilitatea la mediu evidențiază faptul că sensibilitatea la procesarea senzorială este importantă nu numai pentru înțelegerea neadaptării, a dificultăților sau a riscului de dificultăți ulterioare, ci și pentru înțelegerea dezvoltării optime sau chiar a unei anumite dezvoltări a potențialului într-un mediu pozitiv. Așadar, care sunt beneficiile unui angajat extrem de sensibil?

1. Le pasă! Persoanele extrem de sensibile vor depune toate eforturile pentru a îndeplini sarcina care le-a fost încredințată foarte bine și, de preferință, fără cusur. Timpul pe care îl petrec cu sarcinile se traduce prin calitatea lor. Mai mult, conform ultimelor cercetări, trebuie implicat un lider bun. Un lider implicat dezvoltă motivația angajaților, un angajat implicat depune efort în sarcinile îndeplinite și este convins de corectitudinea lor.

2. Iau decizii cu atenție. Datorită procesării în profunzime, angajații extrem de sensibili sunt conștienți de gravitatea situației. Încearcă să obțină informațiile de care au nevoie pentru a lua decizii. Încearcă să ia decizii pe baza unei imagini complete a situației și a unui context mai larg. O mai mare conștientizare a consecințelor contribuie la alegeri prudente. Drept urmare, deciziile sunt bine gândite și durează mai mult pentru a evita greșelile legate de acțiunile pripite.

3. Sunt inovatori și creativi! Inovațiile sunt create la intersecția domeniilor. Capacitatea de a combina informații, de a observa nuanțe, de a acorda atenție detaliilor creează un mare potențial creativ. Oamenii sensibili sunt, de asemenea, mai creativi. Cercetările confirmă că sensibilitatea este cea mai importantă trăsătură a temperamentului care anticipează o creativitate mai mare. Studiile efectuate pe un grup de copii foarte sensibili indică corelarea trăsăturii cu multiple talente. În plus, multe aspecte ale sensibilității sunt legate și traduse în supradotare.

4. Cunosc oamenii! Sunt empatici și atenți la ceilalți. Capacitatea de a empatiza favorizează dezvoltarea așa-numitelor abilități sociale (soft skills). Oamenii extrem de sensibili sunt atenți la ceilalți, încearcă să-l înțeleagă pe celălalt. Compasiunea emoțională îi face fericiți atunci când îi fac pe alții fericiți. Pe de altă parte, ideea că pot dezamăgi pe cineva poate fi atât de dificilă încât încearcă să evite situațiile conflictuale. Mai mult, sunt oameni pe care te poți baza. Cercetările arată că copiii sensibili au atitudini morale mai constructive, competențe sociale mai înalte și un nivel mai ridicat de autoreglare. În viața de adult, profesională, acest lucru se poate traduce în bunătate, loialitate, autocontrol, competență în comunicare și cooperare. Competența socială este strâns legată de succesul profesional, nu doar în profesiile legate de ajutarea altora.

5. Sunt orientați spre dezvoltare. Oamenii extrem de sensibili prosperă în special în condiții bune. Spațiile zgomotoase, deschise, mediul de lucru haotic, conflictual pot fi foarte dificile

pentru persoanele sensibile, provocând oboseală și stres. Cu toate acestea, un mediu favorabil, de susținere, permite oamenilor extrem de sensibili să-și dezvolte potențialul unic. În studiile efectuate pe un grup de copii, se folosește o analogie cu florile, comparând copiii extrem de sensibili cu orhideele și colegii lor mai puțin sensibili cu păpădia. Orhideea apare și înfloarește mai rar, este neobișnuită și delicată, are nevoie de condiții speciale. Păpădia este mai rezistentă, dar aproape nimeni nu face efortul de a profita de frumusețea ei. Persoanele extrem de sensibile folosesc mai eficient suportul oferit, valorifică bine oportunitățile și posibilitățile care le sunt oferite.

6. Pot fi lideri eficienți. Oamenii sensibili caută cele mai bune soluții, analizând problema din orice unghi, abordează oamenii cu empatie, pot privi din perspective diferite. Este puțin probabil ca aceștia să accepte rolul unui lider care nu face compromisuri, care își urmărește în mod agresiv obiectivele. Cu toate acestea, angajamentul lor, disponibilitatea de a se sacrifica, adesea smerenia, determinarea și consecvența pot oferi condiții pentru implementarea eficientă a obiectivelor într-un mod mai atipic. Atenția la mici indicii, nuanțe, poate oferi un avantaj în afaceri.

Este nevoie de bunăvoință pentru a vedea potențialul sensibilității ridicate. Dificultățile cu care se confruntă persoanele extrem de sensibile în condiții nefavorabile pot trece în prim-plan. Cu toate acestea, observarea celui de al doilea plan oferă angajatorului (și angajatului însuși) beneficii uriașe. Sensibilitatea este una dintre trăsăturile care ne fac oameni, iar atenția față de ceilalți și observarea prudentă a realității înconjurătoare sunt factori importanți ai progresului civilizației.

Bibliografie

- Acevedo, B. P., Aron, E. N., Aron, A., Sangster, M. D., Collins, N., & Brown, L. L. (2014). The highly sensitive brain: An fMRI study of sensory processing sensitivity and response to others' emotions. *Brain and Behavior*, *4*(4), 580–594.
<https://doi.org/10.1002/brb3.242>
- Aron, E. N. (2013). *The Highly Sensitive Person*. Citadel. Retrieved from <https://www.amazon.com/Highly-Sensitive-Person-Elaine-Aron-ebook/dp/B00GT1YES8>
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(2), 345–368. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.345>
- Aron, E. N., Aron, A., & Jagiellowicz, J. (2012). Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity. *Personality and Social Psychology Review*, *16*(3), 262–282. <https://doi.org/10.1177/1088868311434213>
- Boyce, W. T., & Ellis, B. J. (2005). Biological sensitivity to context : I . An evolutionary – developmental theory of the origins and functions of stress reactivity. *Development and Psychopathology*, *17*(2), 271–301. <https://doi.org/10.1017/s0954579405050145>
- Greven, C. U., Lionetti, F., Booth, C., Aron, E. N., Fox, E., Schendan, H. E., ... Homberg, J. (2019). Sensory Processing Sensitivity in the context of Environmental Sensitivity: a critical review and development of research agenda. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, *98*(January), 287–305. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2019.01.009>
- Jaekel, J., Pluess, M., Belsky, J., & Wolke, D. (2015). Effects of maternal sensitivity on low birth weight children's academic achievement: A test of differential susceptibility versus diathesis stress. *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, *56*(6). <https://doi.org/10.1111/jcpp.12331>
- Lionetti, F., Pluess, M., Aron, E., Aron, A., & Klein, D. (2019). Observer-rated environmental sensitivity moderates children's response to parenting quality in early childhood. *Developmental Psychology*, *55*(11), 2389–2402. <https://doi.org/10.1037/dev0000795>
- Liss, M., Mailloux, J., & Erchull, M. J. (2008). The relationships between sensory processing sensitivity, alexithymia, autism, depression, and anxiety. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.04.009>
- Liss, M., Timmel, L., Baxley, K., & Killingsworth, P. (2005). Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, *39*(8), 1429–1439. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.05.007>
- Pluess, M. (2015). Individual Differences in Environmental Sensitivity. *Child Development Perspectives*, *9*(3), 138–143. <https://doi.org/10.1111/cdep.12120>
- Pluess, M., & Boniwell, I. (2015). Sensory-Processing Sensitivity predicts treatment response to a school-based depression prevention program: Evidence of Vantage Sensitivity.

Personality and Individual Differences, 82, 40–45.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.011>

Seligman, M. E. P. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment* (1st Editio). Atria Books. Retrieved from <https://www.amazon.com/Authentic-Happiness-Psychology-Potential-Fulfillment/dp/0743222989>

Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life* (Reprint ed). New York: Vintage. Retrieved from https://www.amazon.com/Learned-Optimism-Change-Your-Mind/dp/1400078393/ref=pd_sim_14_2?_encoding=UTF8&psc=1&refRID=1RKV1ZV EQW8VQ0KE7GP4

Identificarea sensibilității ridicate în proiectarea carierei și managementul muncii

Albaladejo-Blázquez N.; Ruiz-Robledillo, N.; Fernández-Alcántara. M.; Costa-López, B.;

Rubio-Aparicio, M., Lillo-Crespo, M. & Ferrer-Cascales, R.

Departamentul Psihologia sănătății, Universitatea din Alicante, Spania

Număr de pagini: 14

Număr de tabele: 2

Număr de ilustrații: 0

Materiale suplimentare: 0

Scurtă descriere a capitolului: 149 cuvinte

Persoanele extrem de sensibile sunt caracterizate de o procesare intensă cognitivă, senzorială și emoțională a stimulilor interni și din mediul înconjurător. Aceste caracteristici sunt destul de relevante în proiectarea carierei, consilierea în carieră și contextele de lucru. Acest capitol discută principalele domenii în care sensibilitatea ridicată tinde să se manifeste și unele dintre instrumentele psihometrice utilizate pentru a o identifica. Apoi, sunt analizate caracteristicile copiilor extrem de sensibili, evidențiind acele aspecte care favorizează o mai bună integrare și adaptare în contextele educaționale, având în vedere importanța înțelegerii profesorilor a acestui concept pentru a-și adapta intervențiile educaționale la nevoile acestei populații. În cele din urmă, sunt descrise punctele forte ale persoanelor extrem de sensibile în mediile de lucru, dezvăluind posibila influență pozitivă a acestora asupra activității, mediilor de lucru și interacțiunilor cu colegii. Capitolul descrie multe studii și, deși poate fi dificil din cauza naturii sale științifice, este important să vă familiarizați cu cele mai recente informații despre acest subiect.

Cuvinte cheie: sensibilitate ridicată, evaluare, sensibilitate la mediu, procesare senzorială

Sensibilitate, cercetare

1. Identificarea sensibilității ridicate

În primul rând, pentru a înțelege mai bine subiectul sensibilității ridicate și necesitatea identificării acesteia, vom prezenta studii selectate care sunt importante pentru dezvoltarea acestui domeniu. Primul capitol a prezentat caracteristicile trăsăturii, iar cel de față va încerca să explice de ce este important să se analizeze intensitatea acesteia în contextul muncii. După cum știți, sensibilitatea procesării senzoriale (SPS) este o trăsătură de personalitate caracterizată prin capacitatea de a înregistra și procesa stimuli interni și externi pe baza experiențelor din mediu, mai intens și mai profund decât alții (Greven et al., 2019; Pluess, 2015). Astfel, SPS poate fi definită ca un continuum reprezentând diferențele individuale în răspunsul la informațiile interne și din mediu (Aron & Aron, 1997; Greven et al., 2019; Pluess, 2015). În ceea ce privește stimulii fizici externi, persoanele extrem de sensibile (HSP) pot percepe stimuli subtili, cum ar fi mirosuri slabe, modificări minore ale tonului vocii sau gesturi mici. În ceea ce privește reactivitatea fizică internă, studiile au confirmat că HSP tind să acorde mai multă atenție stimulilor interoceptivi percepuți, crescând oboseala senzorială a acestora și dezvoltarea unor senzații corporale mai frecvente și intense (Acevedo, 2020). Deși poate constitui un factor de risc, indivizii cu această percepție senzorială extrem de dezvoltată (Aron, 2020) pot beneficia de protecția acesteia, mai ales în medii ostile (Jagiellowicz et al., 2020).

Să încercăm să privim modul în care trăsătura se manifestă în diferite sfere ale funcționării umane. La nivel cognitiv, HSP tind să prezinte anumite caracteristici, cum ar fi inflexibilitatea cognitivă, suprasolicitarea cognitivă, procesarea cognitivă profundă, perfecționismul și un sentiment de teamă și/sau anxietate (Weyn et al., 2019). Cu toate acestea, s-a descoperit că acești indivizi efectuează o procesare intensă a informațiilor, percepând subtilități și memorând numeroase detalii ale situațiilor și elementelor observate (Aron & Aron, 1997; Jagiellowicz et al., 2020). Astfel, pot fi foarte creativi, având o imaginație bogată și o capacitate de reflecție ridicată (Jagiellowicz et al., 2020). Mulți autori au sugerat că nu numai că HSP sunt gânditori profunzi, buni factori de decizie și orientați spre spiritual, dar tind să fie și talentați, mistici și intuitivi (Aron, 2020; Aron & Aron, 1997).

Secvențial, zona emoțională este asociată cu experiența profundă, expresia intensă, manifestarea somatică a emoțiilor, nivelurile ridicate de stres, atașamentul față de obiecte și interacțiunile emoționale cu animalele, arta și natura (Greven et al., 2019). HSP tind să demonstreze aspecte emoționale pozitive, manifestând un simț al umorului inteligent, sentimente și emoții intense și niveluri ridicate de empatie și sensibilitate față de ceilalți (Aron, 2020).

În ceea ce privește relațiile sociale, sunt deseori puternic influențate de mediul lor. Uneori, le lipsesc abilitățile de comunicare necesare pentru a-și satisface nevoile și pot avea mai multe dificultăți în a se adapta la situații și oameni noi. Cu toate acestea, în medii pozitive și de susținere, HSP tind să atingă niveluri ridicate de competență socială și reziliență (Jagiellowicz et al., 2020).

Pe scurt, în aspectele fizice, HSP prezintă un nivel perceptiv ridicat, o conștientizare crescută a elementelor adverse ale mediului și o percepție precisă a stimulilor senzoriali, olfactivi, auditivi și vizuali. Din punct de vedere emoțional, tind să fie empatici față de sentimentele celorlalți și să manifeste niveluri ridicate de autoreglare în medii favorabile. Sunt foarte creativi și au o mare capacitate de reflecție. La nivel interpersonal, sunt destul de rezistenți și au niveluri ridicate de competență socială.

Având în vedere diversele caracteristici ale HSP, cercetătorii s-au confruntat cu dificultăți în ceea ce privește evaluarea acesteia, ceea ce necesită o defalcare complexă a personalității. Mulți teoreticieni ai sensibilității ridicate și-au dedicat activitatea evaluării acestei trăsături de personalitate, în acest scop fiind propuse o serie de instrumente. Instrumentele cele mai relevante și utilizate pe scară largă sunt descrise mai jos.

În următoarea parte a capitolului, vom prezenta scale pentru măsurarea sensibilității în rândul liceenilor și adulților. Există și instrumente pentru copii, dar nu fac obiectul acestui capitol. Aron și Aron (1997) au dezvoltat Scala pentru persoanele extrem de sensibile (HSPS) ca măsură de auto-raportare pentru a evalua HSP la populația adultă. HSPS constă din 27 de itemi evaluați cu o scală de tip Likert formată din 7 opțiuni de răspuns, pentru a analiza aspectele emoționale și cognitive ale acestei trăsături de personalitate. Itemii care compun acest instrument includ întrebări precum: Ești conștient de elementele subtile din mediul tău? Ești afectat de starea de spirit a altora? Zgomotele puternice te fac să te simți inconfortabil? HSPS a fost tradusă în diferite limbi, inclusiv germană, norvegiană, islandeză, chineză, suedeză, japoneză, spaniolă, franceză, poloneză, persană, turcă și sud-africană.

Studiile anterioare au oferit dovezi pentru a spori înțelegerea acestei sensibilități, nu numai ca un construct unidimensional, ci și ca unul multidimensional (Smith et al., 2019). Folosind analiza structurii factoriale, unii autori au descris două (emotivitate negativă și concentrare pe sensibilitate; Evans & Rothbart, 2008), trei (prag senzorial scăzut, ușurință de excitație și sensibilitate estetică; Smolewska et al., 2006) și patru dimensiuni (sensibilitate generală/suprastimulare, reacții adverse la sensibilitate puternică, discriminare psihologică și

evitarea durerii controlate; Meyer et al., 2005). Dacă doriți să utilizați scala HSP la locul de muncă - căutați o adaptare la nivel național care va avea proprietăți psihometrice dovedite (adică va fi verificată, pregătită corespunzător și adaptată în funcție de diferențele culturale).

Pe baza HSPS pentru adulți, Scala pentru copiii extrem de sensibili (HSCS), cu cei 12 itemi ai săi (cu o versiune revizuită de 21 de itemi), este o măsură utilizată pentru a evalua sensibilitatea în rândul copiilor. Deși numele scalei spune că se adresează copiilor, este folosită și în grupul de adolescenți, prin urmare vârsta pentru testare este de 8-18 ani. Aceasta înseamnă că scala poate fi folosită și de consilierii de carieră pentru a evalua severitatea sensibilității studenților. Diverse studii au susținut proprietățile psihometrice optime ale HSPS (Pluess et al., 2018; Weyn et al., 2019). Analizele psihometrice sugerează că acest instrument constă din următoarele trei dimensiuni: 1. Prag senzorial scăzut (LST) sau sensibilitate la stimuli subțili și externi; 2. Ușurința de excitație (EOE) sau a fi ușor copleșit de stimuli interni sau externi; 3. Sensibilitatea estetică (AES) sau capacitatea de a obține plăcere din experiențe estetice și stimuli pozitivi (Pluess et al., 2018; Smolewska et al., 2006). HSCS a fost, de asemenea, adaptată cultural în limbi diferite, cum ar fi neerlandeză, croată, japoneză, chineză, poloneză și spaniolă. Tabelul 1 prezintă principalele caracteristici psihometrice ale instrumentelor de evaluare SPS descrise anterior.

Sensibilitatea ridicată este o trăsătură de personalitate întâlnită la aproximativ 20% din populație (Aron, 2020). Această prevalență ridicată sugerează nevoia imediată de instrumente care pot identifica HSP în contexte de viață distincte, cum ar fi mediile de lucru. După această introducere generală, care se concentrează pe identificarea și caracteristicile HSP, secțiunile următoare vor lua în considerare HSP în contextele educației și muncii.

Tabelul 1. *Rezumatul principalelor caracteristici psihometrice ale instrumentelor de evaluare SPS.*

	Nr. de itemi	Populație	Limbă	Dimensiuni	Fiabilitate	Analiză factorială
HSPS (Aron & Aron, 1997)	27 itemi Scală tip Likert	Adulți	Engleză	1 factor general	$\alpha = 0,87$	EFA

cu 7 opțiuni						
HSCS (Pluess et al., 2018)	12 itemi Scală tip Likert cu 7 opțiuni	Copii și adolescenți (vârsta cuprinsă între 8 și 19 ani)	Engleză	1 factor general (GF) și 3 dimensiuni: LST, EOE și AES	GF: $\alpha = 0,79$ LST: $\alpha = 0,66$ EOE: $\alpha = 0,81$ AES: $\alpha = 0,73$	EFA CFA
Scala de notare HSC (Lionetti et al., 2019)	10 scale de notare Scală tip Likert cu 7 opțiuni	Copii (vârsta cuprinsă între 3 și 5 ani)	Engleză	1 factor general	-	EFA CFA
HSPS (Aron, 2002; Boterberg & Warreyn, 2016)	23 itemi Scală tip Likert cu 5 opțiuni	Copii și adolescenți (vârsta cuprinsă între 3 și 16 ani)	Olandeză	1 factor general (GF) și 2 dimensiuni: OS și DP	GF: $\alpha = 0,89$ OS: $\alpha = 0,86$ DP: $\alpha = 0,85$	EFA CFA

2. Sensibilitatea ridicată și educația și consilierea în carieră

În domeniul educației, studiile privind relația dintre caracteristicile contextului educațional și sensibilitate indică faptul că este deosebit de relevantă calitatea mediului în care cresc copiii (Greven et al., 2019). Se constată că acei copii care au o experiență educațională pozitivă și interacțiuni bune cu profesorii lor demonstrează o mai bună autoreglare emoțională și o dezvoltare îmbunătățită a abilităților sociale, atât cu colegii lor, cât și cu adulții (Skibbe et al., 2011), precum și un comportament bun și performanță academică. Studiile anterioare au arătat că indivizii extrem de sensibili sunt mai intens afectați de experiențele pozitive și negative în comparație cu cei cu sensibilitate medie sau scăzută (Aron, 2020). De asemenea, calitatea mediului pare să afecteze sprijinul oferit de educatori pentru dezvoltarea și educația copiilor (Marshall, 2004).

Elevii extrem de sensibili (HSS) sunt caracterizați ca fiind reactivi, creativi, intuitivi, atenți la dispoziția celorlalți, ușor frustrați, preciși, perfecționiști, disciplinați, susceptibili de a

lucra sub presiune sau observație, cu tendința de a observa mai întâi și de a acționa ulterior și deosebit de abili și cu un bun simț al umorului (Rinn et al., 2018). Dacă intervențiile educaționale sunt inadecvate, HSS sunt mai predispuși la stres, manifestând un comportament timid și inhibat și acceptând mai greu schimbările de mediu (Lionetti et al., 2022). Uneori, este mai puțin probabil să participe la activitățile școlare de zi cu zi, demonstrând un nivel mai scăzut de plăcere în legătură cu acestea. Jocurile și activitățile școlare sunt importante pentru copii, iar capacitatea lor de a participa la aceste activități este fundamentul dezvoltării lor. HSS pot avea dificultăți în a răspunde în mod adecvat și a se adapta la diferite informații senzoriale în timpul activităților, afectând negativ participarea și, în cele din urmă, dezvoltarea acestora.

Din acest motiv, profesorii pot percepe HSC ca având o disfuncție sau deficiență și pot fi nesiguri cu privire la modul în care ar trebui să se comporte cu aceștia. Copiii care reacționează diferit față de semenii lor pot fi un motiv de îngrijorare și preocupare din cauza incapacității lor de a face față realității. Cu toate acestea, sensibilitatea ridicată ar trebui privită ca o resursă individuală sau un avantaj pentru copii (Belsky & Pluess, 2009), deși una care necesită condiții de sprijin adecvate.

Un studiu retrospectiv este ideal pentru a obține o viziune asupra HSP adulte bazată pe experiențele educaționale din copilărie, identificând diverse fațete și consecințele lor percepute. Studii distincte care utilizează această metodologie cu HSP adulte au raportat că atunci când există deficiențe în mediul educațional, acești indivizi tind să aibă mai multe șanse să manifeste timiditate, anxietate și depresie (Liss et al., 2005), în timp ce comportamentul pozitiv al profesorilor, cum ar fi înțelegerea și empatia, s-a dovedit a fi benefic. Un mediu advers poate duce, de asemenea, la experimentarea emoțiilor adverse mai târziu în viața de adult (Tillmann et al., 2019).

Aron (2020) a afirmat că, în condiții favorabile, HSS pot beneficia mai mult de procesul de predare-învățare decât colegii lor mai puțin sensibili. S-a demonstrat că, într-un mediu favorabil, HSC pot demonstra performanțe mai bune decât semenii lor: primind note mai bune la școală, având atitudini morale mai constructive și niveluri mai ridicate de competență socială și de autoreglare (Aron, 2020).

Având în vedere faptul că pentru copiii extrem de sensibili calitatea mediului educațional imediat pare a fi o problemă esențială, ar trebui garantate condiții adecvate pentru a facilita o dezvoltare emoțională, socială și cognitivă optimă și pentru a obține performanțe optime.

Prin urmare, formarea profesorilor, consilierilor de carieră și educatorilor este fundamentală pentru îmbunătățirea competențelor, cunoștințelor și abilităților privind sensibilitatea ridicată, pentru a crea condiții favorabile care să stimuleze dezvoltarea acestor copii. Dintre competențele de dezvoltat, Gaś (2006) a menționat următoarele: conștientizarea de sine și înțelegerea sistemului personal de valori pentru a înțelege mai bine comportamentul elevilor și pentru a exprima înțelegerea acestor copii prin ascultare activă; conștientizarea și exprimarea emoțiilor și sentimentelor; capacitatea de a oferi siguranță elevilor în situații dificile, prin sprijin și intervenție constructivă dacă este necesar; oferirea de modele de comportament constructive elevilor; manifestarea empatiei și interesului față de ceilalți; principii etice clare și simțul responsabilității; și capacitatea de a promova acțiuni pozitive și schimbări de comportament prin rezolvarea adecvată a problemelor și luarea deciziilor.

Este important ca profesorii să învețe să detecteze rapid această trăsătură care îi caracterizează pe unii dintre elevii lor și să-i ajute să se dezvolte în patru domenii cheie: dezvoltarea stimei de sine, scăderea sentimentului de jenă, disciplină și auto-recunoaștere abilă a acestei sensibilități (Aron, 2020).

După cum am menționat anterior, stima de sine trebuie încurajată la acești elevi, astfel încât aceștia să poată gestiona în mod adecvat frustrarea creată de mediul educațional, una dintre cele mai mari provocări ale acestei populații. Prin urmare, este necesar să ne asigurăm că acești elevi nu sunt excluși din grup atunci când participă la activități de grup sau cu partener. De asemenea, este important să le explicăm celorlalți elevi sensibilitatea ridicată, astfel încât aceștia să poată înțelege mai bine persoanele cu această trăsătură, însoțindu-i în procesul lor și profitând de beneficiile de a avea colegi extrem de sensibili.

De asemenea, este important ca HSS să învețe să se accepte. Pentru a încuraja acest lucru, profesorii, consilierii de carieră trebuie să se asigure că acești copii nu se simt diferiți față de ceilalți. HSS trebuie să se înțeleagă și să se accepte pe ei înșiși și acest lucru poate fi realizat arătându-le punctele forte, care includ empatia, creativitatea, talentele, capacitatea de a-i ajuta pe ceilalți, cunoașterea sentimentelor altora, capacitatea de a reflecta și de a simți fericirea și entuziasmul pentru lucruri mici etc. Tabelul 2 oferă o prezentare schematică a unor recomandări și motivații de bază care pot ajuta profesorii în ceea ce privește HSS.

Tabelul 2. *Recomandări de bază pentru profesorii și consilierii de carieră ai HSS.*

Recomandări	Motivație
--------------------	------------------

Ascultarea cu atenție a elevilor	Cunoașterea nevoilor și intereselor lor
Respectarea ritmurilor acestora de învățare	Considerarea sensibilității lor și încurajarea punctelor forte
Împărțirea sarcinilor în sarcini mai mici	Motivarea prin mici realizări, prețuind toate progresele
Înțelegerea, promovarea și valorizarea abilităților lor	Îmbunătățirea stimei de sine și reglarea emoțională
Învățare bazată pe metodologii deschise (proiecte, colaborare etc.)	Promovarea și ajutorul oferit pentru o bună organizare a gândirii
Promovarea unui mediu de încredere cu ceilalți	Îmbunătățirea relațiilor și a abilităților sociale
A le permite să iasă din clasă sau interacțiuni în aer liber	Pauză de la activitățile de suprastimulare
Amplasare în locuri liniștite cu un mediu favorabil	Evitarea stimulilor senzoriali adversi

3. Sensibilitatea ridicată și munca

Modelul actual al companiilor și organizațiilor din mediul de lucru este în continuă evoluție. Există o nevoie tot mai mare de indivizi mai intuitivi, creativi și sensibili, capabili să anticipeze nevoile societății și ale mediului de muncă. În ceea ce privește munca, HSP prezintă o serie de caracteristici care, dacă sunt înțelese corespunzător, pot fi destul de utile, nu numai companiei, ci și celorlalți angajați, putând să îmbunătățească climatul și mediul de lucru. Principalele caracteristici ale HSP în contextul muncii au fost descrise într-un capitol anterior al acestui manual.

Studiile recente s-au concentrat asupra rolului HSP în medii diferite de lucru. Schmitt (2022) a examinat rolul SPS ca predictor al comportamentului proactiv în muncă pe un eșantion amplu de angajați. Rezultatele sugerează că unele dintre dimensiunile SPS, în special, pragul senzorial scăzut (LST), sunt legate în mod negativ de inițiativa personală, în timp ce sensibilitatea estetică (AES) este legată în mod pozitiv de proactivitate și inițiativa personală la locul de muncă. În plus, complexitatea muncii este legată în mod pozitiv de proactivitate în cazul angajaților cu un nivel ridicat de AES, dar nu este cazul celor cu un nivel scăzut (Schmitt, 2022).

O analiză recentă (Cadogan et al., 2022) a identificat șase studii care iau în considerare în mod direct rolul SPS în contextul muncii. Evers et al. (2008) au descoperit că valorile SPS se corelează negativ cu sentimentul de coerență, înțelegere, direcție și auto-eficacitate; și corespund în mod pozitiv cu emoționalitatea negativă, nemulțumirea la locul de muncă și nevoia de odihnă și recuperare. Vander-Elst et al. (2019) au analizat un total de 1019 angajați belgieni și au descoperit că ușurința de excitație (EOE) și un prag senzorial scăzut (LST) au crescut relația dintre cerințele de muncă și epuizarea emoțională. Un alt studiu al lui Stefan Lindsay (2017) care ia în considerare profesorii cu SPS a demonstrat că valorile acestei variabile se corelează în mod semnificativ și pozitiv cu riscul de epuizare profesională, deși această relație este mediată de nivelul de stres. Profesorii care aveau un nivel mai ridicat de SPS au avut un risc mai mare de epuizare profesională, din cauza nivelurilor crescute de oboseală emoțională. Principalele surse de stres la locul de muncă identificate au fost consumul de timp, precum și interacțiunile cu colegii. Un studiu recent care a luat în considerare medicii stomatologi a dezvăluit, de asemenea, existența unor corelații pozitive între nivelurile SPS și epuizarea profesională, precum și stresul și satisfacția în muncă (Meyerson et al., 2020). Rezultate similare au fost constatate în rândul angajaților din sănătate în domeniul precum asistența medicală (Redfearn et al., 2020) și în cazurile în care acești angajați au fost implicați în situații extrem de stresante, cum ar fi primul val al pandemiei de COVID-19 (Pérez-Chacón, et al., 2021).

În plus, profesorii extrem de sensibili par să se sincronizeze mai bine cu elevii care se confruntă cu dificultăți, acordând o mare importanță tipului de strategii de adaptare (coping) utilizate pentru a regla stresul legat de muncă (Tillmann, 2019). În acest studiu, s-a constatat, de asemenea, că profesorii extrem de sensibili au beneficiat mai mult de intervențiile terapeutice decât profesorii mai puțin sensibili (Tillmann, 2019). În concluzie, într-un mediu de lucru și într-un climat favorabil, HSP tind să fie foarte creativi și sunt foarte buni la găsirea de soluții la situații dificile. Ei tind să genereze idei noi, să exprime gânduri inovatoare și să le dezvolte în beneficiul celorlalți. Mai mult, capacitatea lor de a-i înțelege pe ceilalți îi face îngrijitori și instructori excelenți, oferind soluții la probleme, presupunând că nu sunt sub presiune excesivă.

Prin urmare, și având în vedere propunerea lui Aron (2002), este important să se țină cont de anumite aspecte la supervizarea HSP, precum: încurajarea unui mediu de lucru bun cu colegii bazat pe sprijin și asistență reciprocă; plasarea fizică a HSP cât mai departe posibil de stimulii senzoriali adverși în exces; cel mai flexibil program de lucru posibil care să includă perioade de odihnă, chiar și scurte, pentru a facilita reglarea individuală și a le oferi suficient

timp liber pentru a menține un echilibru fizic, emoțional și psihic; organizarea muncii și procedurile ar trebui să fie clare; ar trebui să găsească sens în ceea ce fac și să descopere ce pot oferi, simțindu-se în același timp apreciați și respectați în munca lor, fără competitivitate în exces și într-un context de colaborare; ar trebui să se simtă împliniți în muncă și ar trebui să fie în concordanță cu valorile proprii.

Concluzie

Acest capitol a descris câteva dintre principalele caracteristici ale HSP în mediile educaționale și de lucru. Este clar important atât pentru educatori, cât și pentru angajatori, supervizori și manageri de resurse umane să înțeleagă modul în care HSP răspunde în domeniile fizice, emoționale, cognitive și interpersonale. În mediile educaționale, acest lucru va permite adaptarea proceselor de predare-învățare, oferind în același timp profesorilor instrumentele necesare pentru a ajuta elevii să proceseze și să gestioneze în mod corespunzător dificultățile potențiale cu care se pot confrunta. Este important să se ia în considerare sensibilitatea ridicată ca punct forte și resursă a elevilor, și nu ca deficiență sau dificultate. Astfel, intervențiile efectuate de profesori care normalizează sentimentele copiilor și încurajează anumite mijloace de îndeplinire a sarcinilor și activităților sunt necesare și extrem de utile. În cele din urmă, caracteristicile HSP pot fi o resursă centrală la locul de muncă, presupunând că sunt luate în considerare așa cum trebuie. Angajamentul, perfecționismul, creativitatea, munca în echipă și responsabilitatea acestor persoane pot fi abilități importante care vor îmbunătăți climatul de lucru din companie. Mai mult, capacitatea de a adapta aspecte specifice ale muncii, cum ar fi zgomotul ambiental, temperatura sau metodele de lucru, poate ajuta HSP să-și îmbunătățească performanțele și calitatea generală a vieții la locul de muncă.

Referințe bibliografice

- Aron, E. N. (2020). The basics of Sensory Processing Sensitivity. In B. P. Acevedo (Ed.), *The Highly Sensitive Brain. Research, Assessment and Treatment of Sensory Processing Sensitivity* (pp. 1-15).
- Aron, E.N. (2002). *The highly sensitive child: Helping our children thrive when the world overwhelms them*. New York: Broadway Books.
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 345–368.
- Belsky, J., & Pluess, M. (2009). Beyond diathesis stress: differential susceptibility to environmental influences. *Psychological bulletin*, 135(6), 885.
- Boterberg, S., & Warreyn, P. (2016). Making sense of it all: The impact of Sensory Processing Sensitivity on daily functioning of children. *Personality and Individual Differences*, 92, 80–86.
- Cadogan, E., Murphy, M., Lionetti, F., & Setti, A. (2022). The Effect of Environment on Psychological Outcomes of the Highly Sensitive Person: A Systematic Scoping Review. Preprint from PsyArXiv, doi: 10.31234/osf.io/edy7k
- Evans, D. E., & Rothbart, M. K. (2008). Temperamental sensitivity: Two constructs or one? *Personality and Individual Differences*, 44(1), 108–118.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.07.016>
- Evers, A., Rasche, J., & Schabracq, M. J. (2008). High sensory-processing sensitivity at work. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 189.
- Gaś, Z. B. (2006). *Profilaktyka w szkole*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Greven, C. U., Lionetti, F., Booth, C., Aron, E. N., Fox, E., Schendan, H. E. & Homberg, J. (2019). Sensory Processing Sensitivity in the context of Environmental Sensitivity: A critical review and development of research agenda. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 98, 287–305.
- Jagiellowicz, J., Zarinafsar, S., & Acevedo, B. P. (2020). Health and social outcomes in highly sensitive persons. In B. P. Acevedo (Ed.), *The Highly Sensitive Brain. Research, Assessment and Treatment of Sensory Processing Sensitivity* (pp. 75-107).

- Lionetti, F., Aron, E. N., Aron, A., Klein, D. N., & Pluess, M. (2019). Observer-rated environmental sensitivity moderates children's response to parenting quality in early childhood. *Developmental psychology*, 55(11), 2389.
- Lionetti, F., Klein, D. N., Pastore, M., Aron, E. N., Aron, A., & Pluess, M. (2022). The role of environmental sensitivity in the development of rumination and depressive symptoms in childhood: a longitudinal study. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 31(11), 1815-1825.
- Liss, M., Timmel, L., Baxley, K., & Killingsworth, P. (2005). Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety, and depression. *Personality and individual differences*, 39(8), 1429-1439.
- Marshall, N. L. (2004). The Quality of Early Child Care and Children's Development. *American Psychological Society*, 13 (4), 165-168.
- Meyer, B., Ajchenbrenner, M., & Bowles, D. P. (2005). Sensory sensitivity, attachment experiences, and rejection responses among adults with borderline and avoidant features. *Journal of Personality Disorders*, 19(6), 641-658.
<https://doi.org/10.1521/pedi.2005.19.6.641>
- Meyerson, J., Gelkopf, M., Eli, I., & Uziel, N. (2020). Burnout and professional quality of life among Israeli dentists: The role of sensory processing sensitivity. *International Dental Journal*, 70(1), 29-37.
- Pérez-Chacón, M., Chacón, A., Borda-Mas, M., & Avargues-Navarro, M. L. (2021). Sensory Processing Sensitivity and Compassion Satisfaction as Risk/Protective Factors from Burnout and Compassion Fatigue in Healthcare and Education Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 611.
- Pluess, M. (2015). Individual differences in environmental sensitivity. *Child Development Perspective*, 9(3), 138-143.
- Pluess, M., Assary, E., Lionetti, F., Lester, K.J., Krapohl, E., Aron, E.N., & Aron, A. (2018). Environmental sensitivity in children: development of the highly sensitive child scale and identification of sensitivity groups. *Developmental Psychology*, 54(1), 51- 70.

- Redfearn, R. A., Van Ittersum, K. W., & Stenmark, C. K. (2020). The impact of sensory processing sensitivity on stress and burnout in nurses. *International Journal of Stress Management, 27*(4), 370–379.
- Rinn, A. N., Mullet, D. R., Jett, N., & Nyikos, T. (2018). Sensory processing sensitivity among highability individuals: A psychometric evaluation of the highly sensitive person scale. *Roeper Review, 40*(3), 166-175.
- Schmitt, A. (2022). Sensory processing sensitivity as a predictor of proactive work behavior and a moderator of the job complexity–proactive work behavior relationship. *Frontiers in Psychology, 13*
- Skibbe, L. E., Connor, C. M., Morrison, F. J., & Jewkes, A. M. (2011). Schooling effects on preschoolers’ self-regulation, early literacy, and language growth. *Early childhood research quarterly, 26*(1), 42-49.
- Smith, H. L., Sriken, J., & Erford, B. T. (2019). Clinical and Research Utility of the Highly Sensitive Person Scale. *Journal of Mental Health Counseling, 41*(3), 221–241. <https://doi.org/10.17744/mehc.41.3.03>
- Smolewska, K. A., McCabe, S. B., & Woody, E. Z. (2006). A psychometric evaluation of the Highly Sensitive Person Scale: The components of sensory-processing sensitivity and their relation to the BIS/BAS and “Big Five”. *Personality and Individual Differences, 40*(6), 1269-1279.
- Stefan Lindsay, J. (2017). The Highly Sensitive Teacher: Sensory-Processing Sensitivity, Burnout, and Self-Efficacy in Urban Public School Teachers (Doctoral dissertation, UCLA).
- Tillmann, T. (2019). Sensory-processing sensitivity in the context of the teaching profession and its demands (Doctoral dissertation, Ludwig-Maximilians-Universität München).
- Vander Elst, T., Sercu, M., Van den Broeck, A., Van Hoof, E., Baillien, E., & Godderis, L. (2019). Who is more susceptible to job stressors and resources? Sensory-processing sensitivity as a personal resource and vulnerability factor. *PloS One, 14*(11), e0225103.
- Weyn, S., Van Leeuwen, K., Pluess, M., Lionetti, F., Greven, C. U., Goossens, L., Colpin, H., Van Den Noortgate, W., Verschueren, K., Bastin, M., Van Hoof, E., De Fruyt, F., &

Bijttebier, P. (2019). Psychometric properties of the Highly Sensitive Child scale across developmental stage, gender and country. *Current Psychology*, 1-17.

Coaching-ul și mentoratul unei persoane extrem de sensibile la muncă: strategii și instrumente

„de coach-ul și mentorul Lian Kirksæther”

Număr de pagini: 21

Număr de tabele: 0

Număr de ilustrații: 3

Materiale suplimentare: Platforma pro-motion va fi luată în considerare

Scurtă descriere a capitolului:

Persoanele extrem de sensibile sunt valoroase pentru o companie, iar în acest capitol veți primi ponturi pentru gestionarea unui angajat extrem de sensibil. Aflați cum managementul poate fi un factor de sprijin prin mentoratul și coaching-ul angajaților extrem de sensibili. Acest capitol este valoros pentru toate tipurile de manageri din companii și organizații diferite și pentru orice persoană care lucrează în colaborare cu altele.

Atuuri unice:

- Fiți cel mai bun coach și mentor pentru angajații extrem de sensibili
- Obțineți cele mai bune instrumente pentru coaching-ul și mentoratul angajaților extrem de sensibili
- Coaching-ul și mentoratul în carieră ale persoanelor extrem de sensibile
- Coaching-ul și mentoratul angajaților extrem de sensibili de către manager și managerul de HR

- Coaching-ul și mentoratul persoanelor extrem de sensibile de către consilierul vocațional și de carieră

Cuvinte cheie

Coaching-ul angajatului extrem de sensibil, mentoratul angajatului extrem de sensibil, strategii pentru angajații extrem de sensibili, instrumente pentru angajații extrem de sensibili, coaching-ul persoanelor extrem de sensibile.

Obțineți competența unică a angajaților extrem de sensibili

Angajații extrem de sensibili sunt unici, în general sunt harnici și de mare valoare pentru companie (Bergsma, 2021). Ca manager, manager HR, consilier de carieră sau vocațional veți învăța cum, ca mentor sau coach, puteți ajuta angajații extrem de sensibili să-și vadă propria valoare, să-și sporească stima de sine și îi puteți ajuta să înțeleagă cum să-și respecte propriile nevoi. Acest capitol vă va oferi scopul și înțelegerea potențialei eficiențe a coaching-ului și mentoratului angajaților extrem de sensibili.

Cu atenția și înțelegerea unui coach și mentor, veți putea ajuta persoana extrem de sensibilă să facă uz de caracteristicile sale unice și să reușească în carieră. Le veți putea oferi mai mult spațiu și posibilitatea de a lucra independent într-un mediu susținut și liniștit. Un angajat extrem de sensibil căruia îi place ce face este de obicei un factor de decizie bine informat și echilibrat, care aduce valoare companiei (Acevedo et al., 2014; Pluess, 2015; Pluess et al., 2020).

Un mentor este cel care vede mai mult talent și abilitate în tine decât vezi tu însuși și te ajută să le scoți din umbră (Great People Have Great Mentors, 2023).

Un coach și un mentor trebuie să aibă o minte deschisă și să înțeleagă trăsăturile personalităților extrem de sensibile. Unii dintre voi ar putea dori să ajute persoana extrem de sensibilă să fie mai puternică și să-și depășească sensibilitatea, dar acest lucru nu va face decât să

înrautățească situația și să îngreuneze munca persoanei extrem de sensibile. Ca mentor sau coach, trebuie să vă amintiți că trăsătura personalității extrem de sensibile este o parte a persoanei. În general, persoanele extrem de sensibile procesează informațiile în profunzime, sunt foarte empaticе, sunt mai sensibile la schimbările subtile și indiciile din jurul lor și devin mai ușor suprastimulate decât persoanele nesensibile (Aron, 1996).

Ca manager, manager HR, consilier vocațional sau de carieră, care instruiște sau îndrumă o persoană extrem de sensibilă, trebuie să știți că este o provocare pentru persoanele extrem de sensibile să-și stabilească limite pentru ei înșiși, colegi, clienți, manageri și sarcini care trebuie îndeplinite la muncă. Angajatul extrem de sensibil tinde să spună da atunci când ar trebui să spună nu. Ca mentor sau coach, puteți ajuta angajatul să-și stabilească propriile limite (Kirksæther, 2019).

De asemenea, fiți conștienți de faptul că persoanele extrem de sensibile tind de obicei să reacționeze mai mult la critică. Trebuie să aveți în vedere acest lucru atunci când oferiți feedback angajaților extrem de sensibili.

De asemenea, este important să fiți calm și să folosiți un ton plăcut în timp ce oferiți feedback. Acest lucru este important pentru toată lumea, dar cu atât mai mult pentru persoanele extrem de sensibile.

Datorită sensibilității lor, angajații simt mai mult din ceea ce se întâmplă în mediul de muncă, ceea ce poate fi o provocare, dar este și un mare punct forte și oferă o mulțime de posibilități angajatului în funcția sa (Pluess, 2015).

Listele de mai jos evidențiază provocările cu care se confruntă adesea persoanele extrem de sensibile la locul de muncă, pe lângă faptul că arată cum pot fi valori la locul de muncă atunci când mediul este favorabil (Bergsma, 2021).

Provocări pentru persoanele extrem de sensibile la locul de muncă:

- Mediu negativ
- Zgomot la locul de muncă sau produs de colegi
- Lumina și temperatura
- Sarcini fără sens
- Lipsa de independență
- Sentimentul de copleșire
- Critică
- Stres

Persoane foarte sensibile care prosperă la locul de muncă:

- Cu calificare profesională
- Care văd imaginea de ansamblu
- Care arată interes real pentru ceea ce fac
- Care își manifestă creativitatea
- Buni factori de decizie
- Creativi și orientați spre detalii
- Tind să fie conștiincioși, preciși și au abilități analitice
- Buni la procesarea unor cantități mari de informații
- Au un puternic simț al responsabilității
- Identifică rapid tiparele
- Buni la găsirea soluțiilor
- Factori de decizie bine echilibrați
- Sunt grijulii, empatici și corecți
- Au o gândire neconvențională

Cum să fiți cel mai bun coach sau mentor pentru angajatul extrem de sensibil

Coaching-ul este o tehnică de conversație și un proiect de colaborare în care angajații extrem de sensibili descoperă singuri răspunsurile, răspunzând la întrebări (Abrahamsson & Kirksæther, 2013; Ledernytt,

2019). Îi ajutați să obțină răspunsurile și indicațiile necesare, în timp ce vă concentrați asupra oportunităților și asupra modului în care situațiile pot fi rezolvate.

Ca manager, manager HR, consilier vocațional sau de carieră, fiți conștient că persoana extrem de sensibilă obține mai multe informații, dincolo de cuvinte. Ei sunt maeștri în a vedea schimbări subtile în voi, în vocea, limbajul corpului și în alte lucruri care se petrec în încăperea (Pluess, 2015).

În timpul coaching-ului, nu trebuie să fiți preocupat de detaliile problemelor. Nu trebuie să evitați să vorbiți despre probleme și nici să nu le lăsați să devină singurul obiectiv. Gândind în perspectivă, devine mai ușor să găsiți soluții la provocări, ceea ce duce cu ușurință la motivarea progresivă a angajatului.

Coaching-ul înseamnă deblocarea potențialului unei persoane de a-și maximiza performanțele. Îi ajută să învețe, mai degrabă decât să le predea (Malakoudis, 2022).

Într-o conversație de coaching, susțineți și consolidați rezistența persoanei care primește coaching, pentru a deveni cea mai bună variantă a sa (Fylling, 2022). În timpul coaching-ului, este important să nu impuneți nimănui soluții. Ca manager și coach, trebuie să respectați angajatul extrem de sensibil și să fiți deschis la natura diferită și unică a oamenilor. Scopul coaching-ului este de a ajuta angajatul extrem de sensibil să găsească soluții bune pentru a își îndeplini mai bine sarcinile, simțindu-se, în același timp, excelent la locul de muncă.

Ca manager, manager HR, consilier vocațional sau de carieră, a fi mentor angajatului extrem de sensibil înseamnă că puneți în aplicare multe din abilitățile unui coach, dar, împărtășiți și experiența și cunoștințele și acționați ca un consilier pentru acel angajat. Cunoștințele despre sensibilitatea ridicată, pe lângă cunoștințele și experiența din companie, pot oferi un ajutor mai bun pentru angajatul extrem de sensibil. Cu toate acestea, este important să vedeți angajatul fără prejudecată și să transmiteți înțelepciunea într-un mod bun, empatic și clar, răspunzând acolo unde angajatul extrem de sensibil

are nevoie de îndrumare (Abrahamsson & Kirksæther, 2013; Kirksæther, 2019).

Ca mentor și coach, este și mai important să știți ce este sensibilitatea ridicată, în plus față de cunoștințele în materie de P.S.R.D. în legătură cu sensibilitatea ridicată (Aron, 1996).

P – Profunzimea procesării

Persoanele extrem de sensibile obțin mai multe informații din mediul înconjurător și le procesează la un nivel mai profund.

S – Suprastimularea

Persoana extrem de sensibilă observă multe detalii subtile din mediul său și, prin urmare, este suprastimulată cu ușurință.

R – Reactivitate emoțională

Persoanele extrem de sensibile simt emoțiile pozitive și negative mai intens decât persoanele care nu sunt extrem de sensibile.

D – Depistarea subtilului

Persoanele extrem de sensibile observă detalii precum gesturi nonverbale și mici schimbări în mediu.

Indiferent dacă alegeți să fiți coach, mentor sau o combinație, este important să fiți un bun susținător cu multă empatie, mai ales pentru angajații extrem de sensibili atunci când contribuiți la dezvoltarea acestora.

Începeți conversația creând o atmosferă bună și puneți întrebări într-un mod empatic și amabil. Acest lucru este chiar mai important pentru un angajat extrem de sensibil decât pentru alți angajați. Fiți cu adevărat interesați când îi ascultați. A fi o persoană extrem de sensibilă poate fi covârșitor la serviciu. Pe măsură ce îndrumați un

angajat, îl orientați și îl susțineți să fie cea mai bună versiune a sa la locul de muncă. Împărtășiți-vă experiența și cunoștințele în procesul de mentorat.

Coach

- Utilizează tehnica de conversie
- Pune întrebări puternice
- Îmbunătățește conștientizarea de sine
- Nu necesită expertiză în domeniu

Mentor

- Împărtășește experiențele și cunoștințele
- Oferă sfaturi și îndrumări
- Sunt necesare cunoștințe și experiență

Studiu de caz

Emily nu credea că managerul ei o va înțelege

Când m-a contactat, Emily era obosită și frustrată, pe lângă faptul că se simțea stresată și suprastimulată. Lucra de ceva vreme la aceeași companie, unde i s-a părut interesantă și plăcută funcția pe care o ocupa. Inițial, a vrut să-și păstreze funcția pe viitor. Dar Emily nu se simțea respectată de colegi și se săturase să împărtășească idei creative cu oamenii care nu o înțelegeau. În plus, colegii ei aveau o relație strânsă și erau în mod constant zgomotoși la muncă, perturbând capacitatea lui Emily de a se concentra.

În timpul primei noastre conversații, a devenit clar că situația devenise atât de insuportabilă încât se gândise să plece, deși era jobul perfect pentru ea. Emily a explicat că nu credea că managerul îi va înțelege problemele, motiv pentru care m-a contactat pe mine, un coach, în schimb. La serviciu, nu se simțea respectată nici de manager, nici de

mai mulți dintre colegi. Ori de câte ori venea cu gânduri și idei noi, de cele mai multe ori se termina cu amuzamentul colegilor. Ideile sale nu au fost adoptate sau luate în serios până când unul dintre colegi a venit cu aceeași idee sau cu o idee similară câteva luni mai târziu și dintr-o dată, managerul a avut o atitudine pozitivă față de noua idee.

Împreună am lucrat cu diverse întrebări și tehnici de coaching și de acolo a reieșit că Emily era extrem de sensibilă. Ca persoană sensibilă, ea își simțea trăsăturile ca pe o provocare, mai degrabă decât ca oferindu-i putere. Prin coaching, ea a început să învețe să stabilească limite pentru ea și pentru alții. Acest lucru a făcut-o pe Emily să înțeleagă că, printre altele, deși a fost enervată de colegii gălăgioși, nu a făcut nimic în privința asta. În schimb, nivelul ei de stres a crescut și a devenit din ce în ce mai iritată.

Pe măsură ce am continuat să lucrăm la sensibilitatea sa, Emily a început treptat să vadă situația într-o perspectivă nouă. A devenit conștientă de limitele proprii și în ce scenarii a simțit că este important să vorbească cu colegii ei zgomotoși sau să plece și să ia o pauză. În timpul sesiunilor de coaching, Emily a devenit din ce în ce mai conștientă de sensibilitatea ei, atât în ceea ce privește părțile provocatoare, cât și părțile pozitive ale sensibilității. Ea a înțeles că a devenit mai sensibilă în multe zone, mai ales în zilele în care era obosită. Emily și-a dat brusc seama că a interpretat în mod inconștient feedback-ul managerului și colegilor ei în mod negativ, mai degrabă decât să asculte cuvintele și atât. Astfel, a început să asculte mai bine ceea ce spuneau colegii, în loc să interpreteze.

Prin coaching, Emily a aflat mai multe despre sensibilitatea sa și a înțeles ce resurse avea în ea însăși ca persoană extrem de sensibilă. Aceste resurse s-au dovedit a fi importante atât în viața de zi cu zi, cât și la locul de muncă. Când Emily a început să-și respecte limitele și să comunice mai bine, a ajuns să folosească noi modalități de a transmite idei managerului și colegilor ei.

După un timp, a decis să se întâlnească cu managerul ei, despre care Emily credea că nu o respectă ca angajat sau persoană. La întâlnire, Emily a ales să fie sinceră și a explicat provocările cu care se confrunta

la locul de muncă și sesiunile de coaching cu mine. La întâlnire, a fost luată în serios de manager, acesta dorind să o ajute pentru a îmbunătăți colaborarea la locul de muncă. Drept urmare, au convenit să aibă întâlniri regulate în care managerul îi va fi coach.

Ceea ce fusese anterior o problemă pentru Emily a început să-i devină putere, pe măsură ce a dobândit o nouă înțelegere a sensibilității sale. Când am discutat ulterior despre această situație, ea nu se mai simțea aceeași persoană, mai degrabă experimentase o creștere pe plan personal.

În perioada următoare, Emily s-a concentrat pe părțile ei sensibile puternice prin acțiune și, odată cu acestea, au început să se producă schimbări pozitive majore pentru ea. La serviciu, era respectată și făcea parte din echipă, pe lângă faptul că era ascultată ori de câte ori își împărtășea gândurile. În anul următor, spre surprinderea lui Emily, a fost desemnată angajata anului.

Mulți angajați extrem de sensibili observă subtilități în mediu, în special zgomotul care îi înconjoară fie făcut de colegi, fie din alte surse (Bergsma, 2021). Alte modificări subtile ale mediului, cum ar fi lumina, mirosul sau temperatura pot fi o problemă, chiar dacă nu sunt resimțite de colegi. Angajatul extrem de sensibil va funcționa mai bine la locul de muncă dacă se poartă o conversație cu acesta și este întrebat ce schimbări sunt necesare la locul de muncă (Abrahamsson & Kirksæther, 2013).

10 sfaturi pentru a obține adevăratul potențial al angajaților extrem de sensibili:

1. Creați un mediu prosper pentru angajații extrem de sensibili
2. Ajutați angajatul să-și stabilească limitele
3. Oferiți angajatului mai multă libertate și program flexibil
4. Posibilități de a face pauze și timp în liniște atunci când este nevoie
5. Utilizați un model bazat pe încredere și valori bune pentru angajați

6. Ajutați-i să se structureze și să facă planuri astfel încât să fie pregătiți
7. Vedeți fiecare persoană extrem de sensibilă ca individ
8. Oferiți-le timp să absoarbă informațiile înainte de a răspunde
9. Fiți și mai conștienți de critica pozitivă
10. Ajutați-i să facă față situațiilor care suprastimulează

Obțineți cele mai bune instrumente pentru coaching-ul unei persoane extrem de sensibile la locul de muncă

Folosind diferitele instrumente de coaching enumerate mai jos atunci când consiliați sau îndrumați un angajat extrem de sensibil, îl puteți ajuta efectiv să își maximizeze potențialul la locul de muncă (Abrahamsson & Kirksæther, 2013; Fylling, 2022; Kirksæther, 2019; Erickson Coaching International, 2023) .

Întrebări de coaching despre job

Despre muncă:

- Cum te simți în legătură cu munca ta?
- Ce îți place cel mai mult la jobul tău?
- Care sunt cele mai mari provocări ale jobului tău?
- Cum te descurci când vine vorba de stres și de suprastimulare la muncă?
- Ce putem face pentru a o îmbunătăți?

Sarcini:

- Ce părere ai despre sarcinile tale de muncă și au acestea sens pentru tine?
- Ce părere ai despre independența la locul de muncă?
- Cum am putea face sarcina într-un mod mai independent?

Colegi:

Ce părere ai despre colegii tăi?
Ce se poate face ca să fie și mai bine?

Mediul:

Cum simți mediul?
Care sunt cele mai bune aspecte ale mediului?
Cum putem îmbunătăți mediul?

Obiectiv pe mai departe:

De ce ești cel mai mândru când vine vorba de munca pe care o faci?
De ce mai ești mândru?
Ce schimbări vrei să faci în continuare?
De ce este important pentru tine?
Pe ce ți-ar plăcea să te concentrezi mai mult în ceea ce privește munca ta?

Limite

O provocare pentru angajații extrem de sensibili

Stabilirea limitelor înseamnă mai mult decât a spune nu. Mulți oameni extrem de sensibili se confruntă cu provocări în stabilirea limitelor pentru ei înșiși, colegi, clienți, manageri și sarcinile proprii (Ledernytt, 2019; Kirksæther, 2019). Ei spun cu ușurință da la orele suplimentare și la mai multe sarcini. Uneori este bine să spuneți da, dar amintiți-vă că angajații extrem de sensibili au adesea dificultăți în a-și stabili limitele.

Limitele la locul de muncă

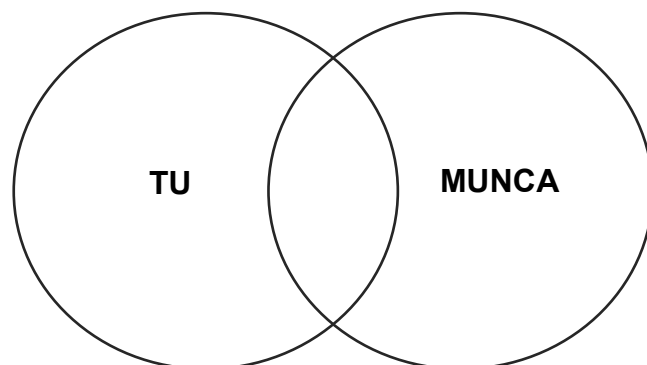


Figura 1.1

În figura 1.1

Vezi cea mai bună situație pentru angajatul extrem de sensibil. Ești conectat la munca ta, dar și sincer cu tine însuși. Ești încrezător și stabilești limite pentru tine și pentru ceilalți, atunci când este necesar



Figura 1.2

În figura 1.2

Există o situație toxică pentru angajatul extrem de sensibil. Aici ai probleme cu stabilirea limitelor pentru tine însuși și pentru ceilalți la

locul de muncă. Jobul te preocupă și îți ocupă timpul prea mult și dacă o vei ține așa vei ajunge la oboseală și epuizare.

Dacă angajatul sensibil are probleme în a stabili limite, iată câteva întrebări importante pe care să le puneți atunci când faceți coaching. Mai jos este un exercițiu numit „*Important – Neimportant*”, care îi va ajuta pe angajați să vadă sarcinile cărora trebuie să le acorde prioritate.

Întrebare de conștientizare – Consumatorii de timp

Cum simți zilele de lucru?

Unde petreci prea mult sau prea puțin timp în raport cu jobul tău?

Ce consumatori de timp îți acaparează ziua de muncă?

Care sunt oportunitățile de timp?

În ce parte a zilei ești cel mai productiv?

Și în ce moment al zilei ești cel mai puțin productiv și care este motivul pentru asta?

Cine sau ce îți controlează programul de lucru?

Dacă este posibil, cum poți prelua controlul asupra tuturor acestor lucruri?

Ce îți cauzează cele mai multe întreruperi în timpul zilei de lucru?

Ce tipare vezi astăzi care sunt bune sau rele?

Există vreunul dintre aceste tipare care ar trebui schimbat și, dacă da, care dintre ele?

Ce poți elimina din programul tău care nu este cu adevărat important pentru tine?

Ce vrei să pui în programul tău de lucru? Când te-ai hotărât, notează într-o listă de priorități.

Important și neimportant

Următorul exercițiu este despre sarcini atât sub, cât și în afara controlului vostru. Dacă angajatul extrem de sensibil își poate alocă 10 minute în fiecare zi de lucru pentru a se concentra pe stabilirea sarcinilor ca importante și neimportante, va deveni mai bun la îndeplinirea sarcinilor de lucru.

Este această sarcină ceva ce trebuie să faci, să-ți petreci timpul cu ea sau la care trebuie să te gândești? Dacă altcineva este responsabil pentru această sarcină sau domeniu de lucru, nu ar trebui să dedici timp acesteia. În plus, lucrurile care se întâmplă continuu, dar care sunt neimportante, cum ar fi telefoanele, e-mailul și perturbările colegilor, nu ar trebui să consume timpul sarcinilor prioritare.

Important

Neimportant

Sarcini sub controlul tău

Sarcini în afara controlului tău

Scală de la 1 la 10

Aceasta este o tehnică puternică și simplă, utilă pentru un angajat extrem de sensibil. Utilizarea scalei va clarifica adesea provocările și va ajuta angajatul să se concentreze pe următorul pas către obiectivul său. Scala este utilă pentru diverse sarcini de lucru și provocări legate de jobul unui angajat.

Începeți cu o scurtă introducere a scalei. 1 înseamnă fie că începi sarcina, fie că este o mare problemă în acest moment. Când ai ajuns la 10, ți-ai atins obiectivul cu succes. Când pun întrebările, spune-mi doar primul număr care îți vine în minte.

Fig. 1.3

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___ 8 ___ 9 ___ 10

Unde ești pe scală în raport cu asta?

Care este motivul pentru care nu ai ales numărul de mai jos?

Unde ai prefera să fii pe scală în raport cu asta?

De ce este nevoie pentru a ajunge la un număr mai sus pe scală?

Ce altceva este important să faci acum?

Așadar, după ce ai făcut asta, unde te afli pe scală?

Care ar fi primul pas (sau cel mai important) cu care să începi?

Concluzie

În acest capitol, am vorbit despre mentoratul și coaching-ul unei persoane extrem de sensibile la locul de muncă, despre importanța de a fi deschis la minte și de a înțelege cum pot fi gestionate nevoile acestora. Ați aflat cum managementul poate fi un factor de sprijin prin mentoratul și coaching-ul angajaților extrem de sensibili.

Citind despre studiul de caz cu privire la Emily, ați văzut cum ea s-a schimbat de la a fi obosită, frustrată și suprastimulată la a fi angajata anului. Prin coaching, cu ajutorul și înțelegerea managerului ei, ea și-a recăpătat sentimentul de sine și a început să-și folosească puterea sa unică. Ea s-a perceput în cele din urmă ca fiind o angajată extrem de sensibilă și harnică și, odată cu aceasta, a devenit de mare valoare pentru companie. Poate că aveți angajați asemănători lui Emily, care au nevoie doar de coaching sau mentorat pentru a deveni angajați valoroși.

Bibliografie

- Abrahamsson, I., & Kirksæther, L. (2013). *Sensitiv og sterk! - la det bli din styrke*. Pantagruel Forlag.
- Acevedo, B. P., Aron, E. N., Aron, A., Sangster, M., Collins, N. L., & Brown, L. L. (2014). The Highly Sensitive Brain: An fMRI Study of Sensory Processing Sensitivity and Response to Others' Emotions. *Brain and Behavior*, 4(4), 580–594. <https://doi.org/10.1002/brb3.242>
- Aron, Elaine N. (1996). Author's Note. *The Highly Sensitive Person: How to Thrive When the World Overwhelms You* (pp. 1-13). Broadway Books.
- Bergsma, E. (2021). *HSP and burnout: international research*. Hoogsensitief.NL. <https://hoogsensitief.nl/hsp-and-burnout-international-research/>
- Erickson Coaching International. (2023). The Power of Emotional Awareness in Coaching. <https://www.erickson.edu/resources/the-power-of-emotional-awareness-in-coaching>
- Fylling, O. (2022). Innovasjon & Kreativitet!. *To Be Academy*. <https://oddfylling.com>
- Great People Have Great Mentors. (2023). Quote: Bob Proctor. <https://greatpeoplegreatmentors.org/quote-bob-proctor>
- Kirksæther, L. (2019). *En overbelastet hjerne har lite å gi*. Ledernytt. <https://www.ledernytt.no/en-overbelastet-hjerne-har-lite-aa-gi.6248211-349910.html>
- Ledernytt. (2019). Talentfulle arbeidstakere blir utbrente. <https://www.ledernytt.no/talentfulle-arbeidstakere-bli-utbrente.6181814-349910.html>
- Malakoudis, P. (2022). Coaching as a Learning Reinforcement Method. Chief Learning Officer. <https://www.chieflearningofficer.com/2022/01/07/coaching-as-a-learning-reinforcement-method/>
- Pluess, M. (2015). Individual Differences in Environmental Sensitivity. *Child Development Perspectives*, 9(3), 138–143. <https://doi.org/10.1111/cdep.12120>
- Pluess, M., Lionetti, F., Aron, E. N., & Aron, A. (2020). People Differ in Their Sensitivity to the Environment: An Integrated Theory and Empirical Evidence. *PsyArXiv*, 1-63. <https://osf.io/preprints/psyarxiv/w53yc/>.