

HØYSENSITIVE PÅ ARBEIDSPLASSEN

14.12.2023

Jæktskippergata 8, 7725 Steinkjer

PRO-motion
*Sensitive career
management*

HØYSENSITIVITET: EN RESSURS I ARBEIDSLIVET

HØYSENSITIVITET: EN RESSURS I ARBEIDSLIVET

Høysensitivitet oppsummert



D: Dyp bearbeiding
O: Overstimulering
E: Emosjonelle reaksjoner
S: Sensitiv for subtile nyanser

HØYSENSITIVITET: EN RESSURS I ARBEIDSLIVET

1

**Personlighetstrekk,
ikke en diagnose**

20-25% av
befolkningen er
høysensitiv

Dypere prosessering av
eksterne inntrykk og
informasjon

2

Myter og sannheter

Alltid introverte
Håndterer ikke stress
Svakhet i arbeidslivet

Høy empati
Kreativitet
Analyserende

3

**Høysensitivitet
som en styrke**

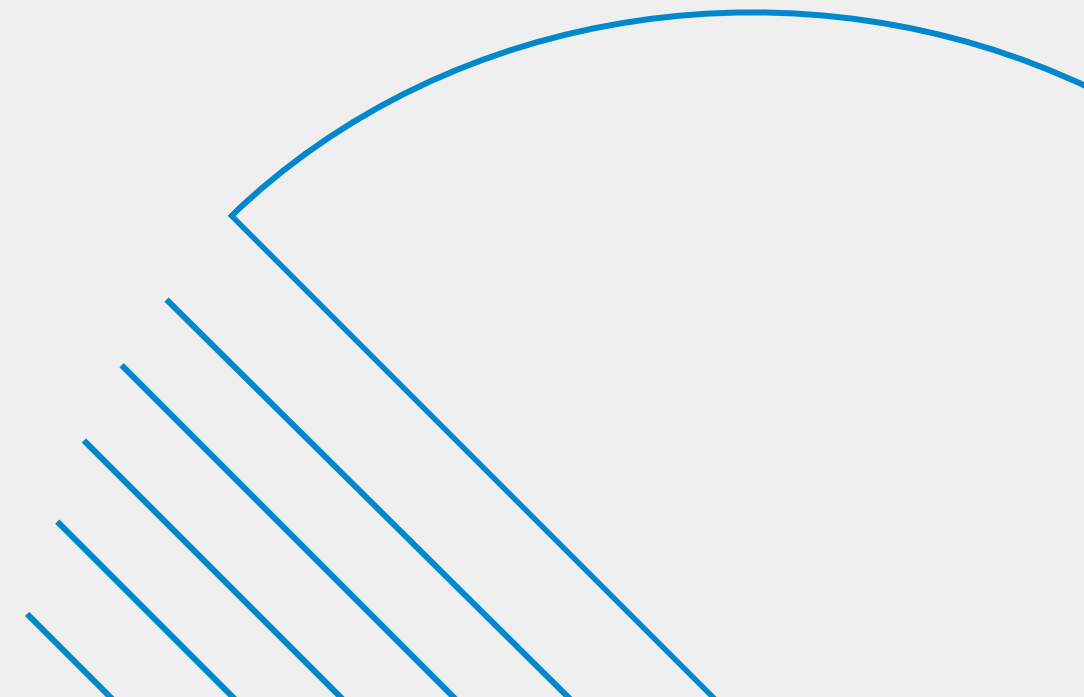
Øye for detaljer
Flinke med mennesker
Ser løsninger som
andre ikke ser
Mer engasjerte
og loyale

BEDRIFTENS SOSIALE ANSVAR & VELVÆRE PÅ ARBEIDSPLASSEN

BEDRIFTENS SAMFUNNSANSVAR & VELVÆRE PÅ ARBEIDSPLASSEN

Betydningen av bedriftens samfunnsansvar (CSR) –
(CSR) = miljøtiltak, samfunnsengasjement, etisk praksis,
mangfold og inkludering og bærekraftighet.

Helse og velvære på arbeidsplassen



HVORDAN KAN BEDRIFTENS SAMFUNNSANSVAR PÅVIRKE EMPLOYER BRANDING OG ARBEIDSMILJØ?

Bedriftens samfunnsansvar (CSR) kan ha en betydelig innvirkning på employer branding og arbeidsmiljøet. La os trekke frem det viktigste:



Forbedret omdømme
og attraktivitet for
potensielle ansatte



Økt medarbeider-
engasjement og trivsel



Fremme etikk og
mangfold i
ansettelsesprosessen

Sammenkoblingen mellom CSR og employer branding er en kraftig dynamikk som kan styrke både bedriftens eksterne omdømme og interne kultur, og skape en arbeidsplass der ansatte føler seg verdsatt og motivert til å yte sitt beste.

HVORDAN KAN BEDRIFTEN AKTIVT JOBBE MED SITT EGET BEDRIFTENS SAMFUNNSANSVAR MED HENSYN TIL EMPLOYER BRANDING?



Forbedret omdømme
og attraktivitet for
potensielle ansatte

Aktiv kommunikasjon
av CSR aktiviteter.

Integrere CSR i
bedriftskulturen.



Økt medarbeider-
engasjement og trivsel

Oppmuntre ansatte
til deltakelse.

CSR-relaterte
belønnings- og
anerkjennelses-
programmer.



Fremme etikk og
mangfold i
ansettelsesprosessen

Mangfolds- og
inkluderingsstrategi.

Regelmessig evaluering
og forbedring av
ansettelsespraksis.

Å LEGGE OPP EN GOD ANSETTELSESPROSESS

Å LAGE EN GRUNDIG STILLINGSBESKRIVELSE

IKKE BARE VIKTIG FOR HØYSENSITIVE!



8 TIPS FOR EFFEKTIV KOMMUNIKASJON I ANSETTELSESPROSESSEN

1 Tydlige og konkrete stillingsannonser

2 Regelmessige oppdateringer

3 Følge opp referanser

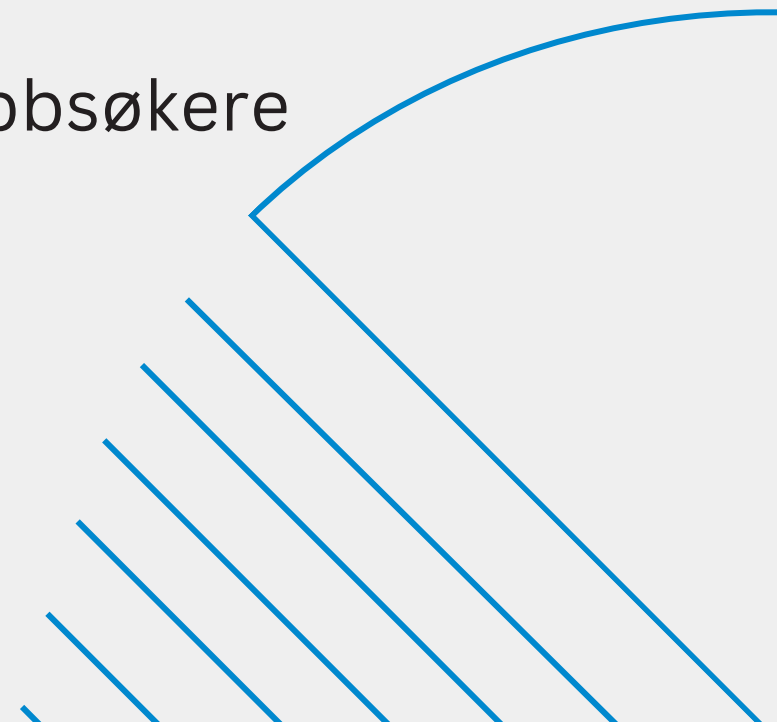
4 Personlig e-postkommunikasjon

5 Utnytt selskapets hjemmeside

6 Engasjement i sosiale medier

7 Oppfølging av den nyansatta

8 Få tilbakemeldinger fra jobbsøkere



HVORDAN Å IVARETA ANSATTE SIN HELSE OG VELVÆRE

Fleksible arbeidsordninger

- Hjemmekontor
- Balanse mellom jobb og hjem
- Fleksible arbeidstider

Mental helsestøtte

- Tilrettelegge for tiltak
- Psykologtjenester
- Stressmestringskurs
- Mindfulness-økter

Fysisk helse

- Bedriftsidrett
- Treningstilskudd
- Ergonomiske arbeidsstasjoner



Anerkjennelse og utviklingsmuligheter

- Anerkjennelse godt arbeid
- Opplæring
- Mentorprogrammer
- Forfremmelser

Ansattengasjement og kultur

- Kanal for tilbakemeldinger
- Regelmessige undersøkelser
- Handlingsplan

Sosiale aktiviteter og teambygging

- Styrker bånd
- Økt jobbtilfredshet
- Redusert turnover

LITT OM PRO-MOTION PROSJEKTET

Mer
forskningsbasert
kunnskap

Støttemodell
tilpasset
arbeidslivet

Støttemateriale
på bok og
mediaformat

Digital plattform
og verktøy



PRIOS KOMPETANSE & PRO-MOTION

Hva gjør Prios Kompetanse?

Bedriftsrådgivning

Ekspertbistand

Arbeidslivsinkkludering

Softwareutvikling

Bedriftsintern
Opplæring



Hvorfor bli med i Pro-motion?

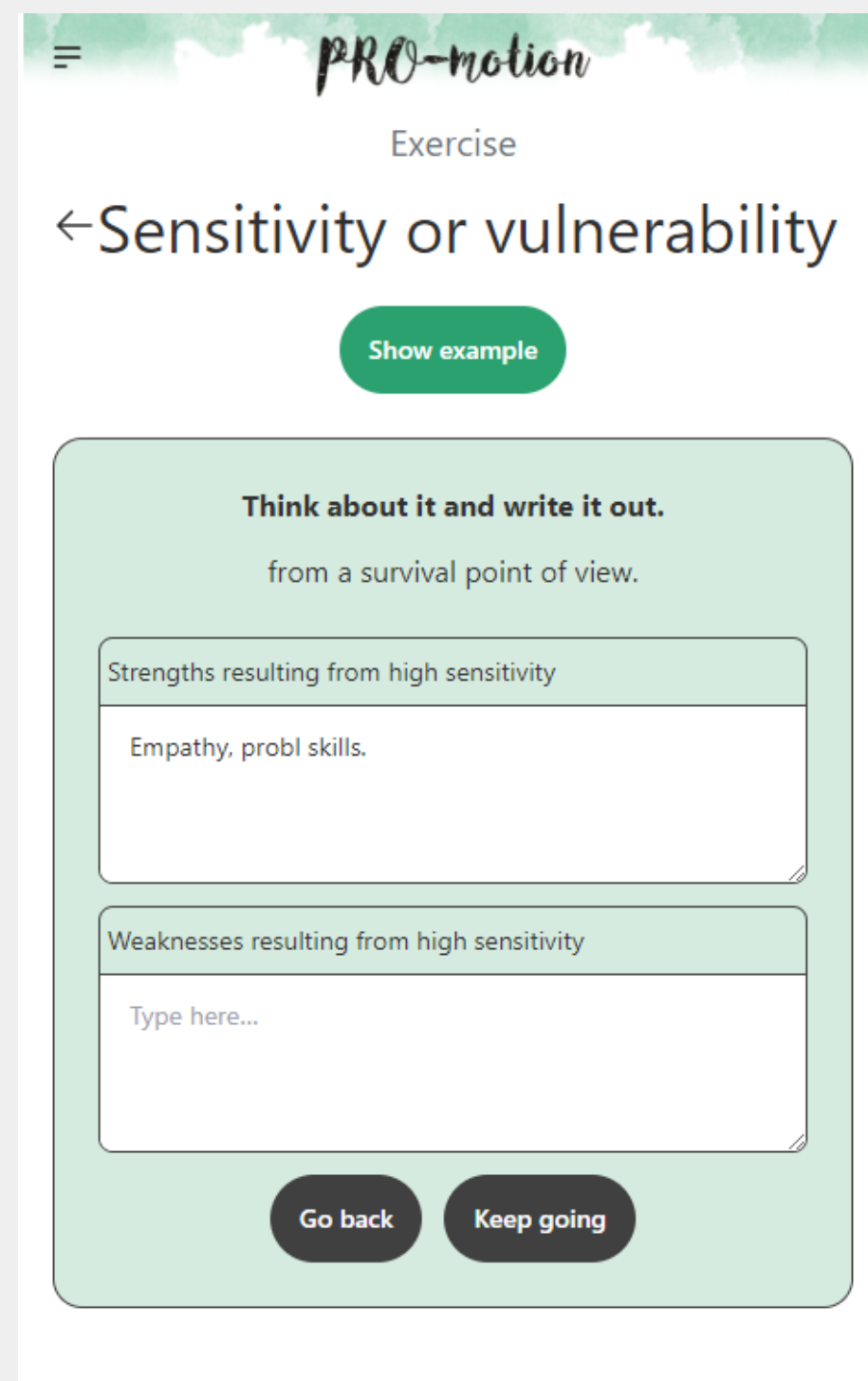
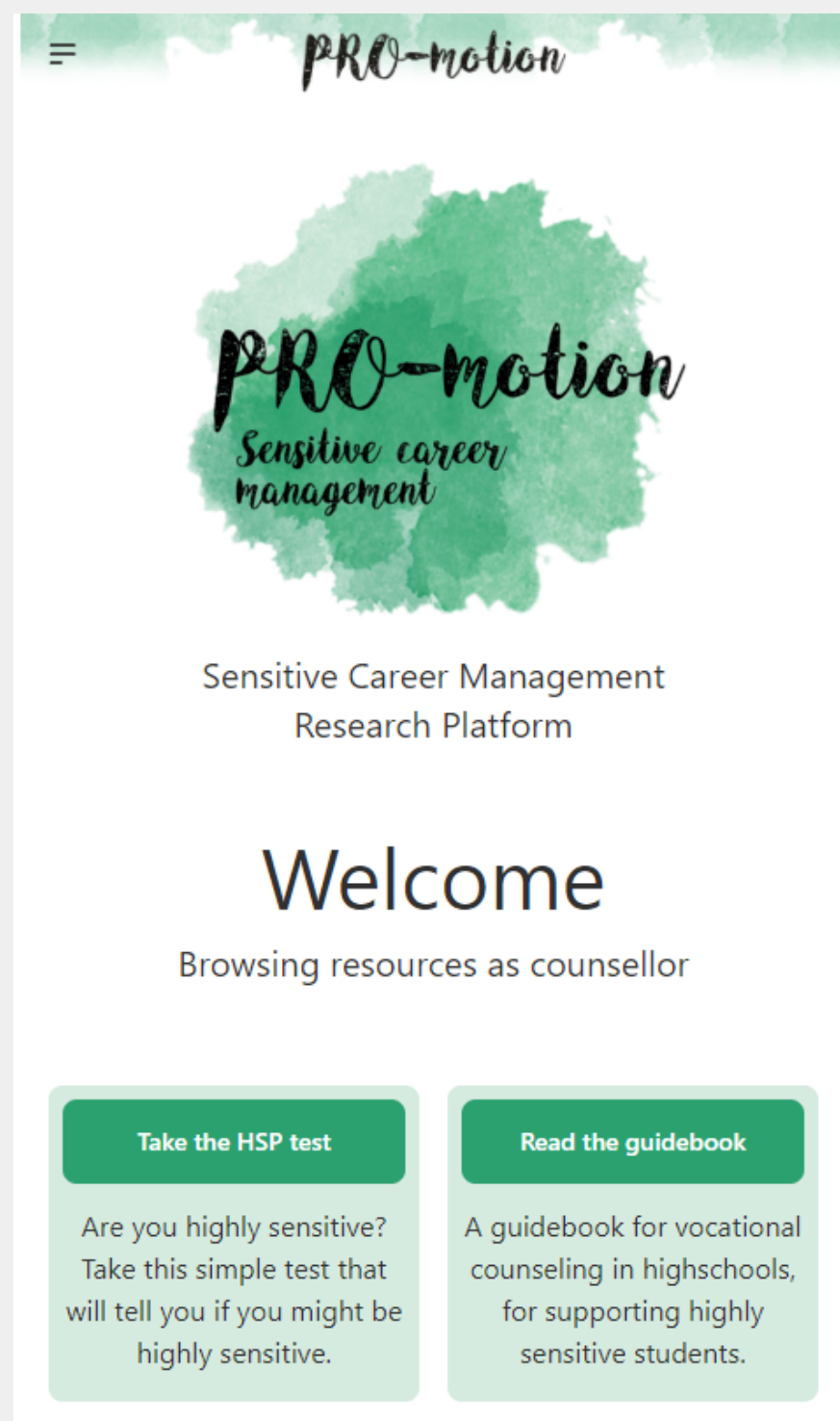
Økt kunnskap om HSP på
arbeidsmarkedet

Forebygging av utbrennhet

Utvikling av digitale verktøy

Nettverksbygging

DEN DIGITALE PLATTFORMEN



Skann QR koden for å
besøk den digitale
plattformen



Delfinansiert av
Den europeiske union



621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Undersøkelser og analyser viser at høysensitive mennesker er verdifulle, men vanligvis ikke verdsatte ansatte. Deres følsomhet overfor detaljer, dybde i prosessering, følelsesmessighet og empati gjør dem mer engasjerte, hengivne og usedvanlig kreative. Den andre siden av mynten er den lavere motstanden mot stress og ugunstige arbeidsforhold. PRO-motion sitt mål er å utvikle verktøy og metoder som støtter planlegging og utvikling av karriere, for studenter som mottar karriererådgiving, ansatte som ønsker å utvikle sin kompetanse eller arbeidsledige som ønsker hjelp av karriereveileder.

www.promotion.wsei.eu



TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN

Lovisa Ulfarsdottir



PRO-motion
Sensitive career
management