


# PRŮVODCE pracovním prostředím pro vysoce citlivé lidi

 Jak pochopit svou citlivost a proměnit ji v profesní  
výhodu





# O mně

## Eva Dvořáková

HR psycholožka & leadership trenérka

Více než **10 let zkušeností** v oblasti HR mi umožnilo pracovat s firmami napříč obory na vytváření efektivnějších a lidštějších pracovních prostředí.

Zaměřuji se na HR poradenství, koučink a školení, kde kombinuji psychologické poznatky s praktickými nástroji. Mým **specifickým zaměřením je práce s vysoce citlivými lidmi** (HSP). Tito lidé, často přehlížení, jsou klíčovými členy týmů — přinášejí empatii, detailní vhledy a harmonii. Skrze workshopy, koučování a spolupráci s manažery se snažím tuto problematiku vynášet na světlo světa a vytvářet respektující pracovní prostředí, aby mohli vysoce citliví lidé vyniknout a přinášet firmám svou skutečnou hodnotu.

Ráda sdílím své znalosti a zkušenosti z HR, psychologie a práce s lidmi skrze konzultace, školení, e-booků a online kurzů. Pomáhám vysoce citlivým lidem cítit se v práci sebejistě a úspěšně.

*„HR je o lidech. O naslouchání, respektu a hledání cest, které vedou k harmonickým týmům a lepším výsledkům.“*

# Úvod

**Vysoce citliví lidé** (dále v textu jako **HSP**) tvoří přibližně **15-30 %** populace. Tento osobnostní rys je vrozený a byl vědecky popsán doktorkou Elaine Aronovou, která se věnovala jeho systematickému výzkumu. Vysoce citliví lidé mají zesílenou schopnost vnímat detaily, hluboce zpracovávat informace a silně prožívat emoce. To vše jim dává obrovskou schopnost empatie, predikce situací a analytického myšlení. Zároveň se však mohou v práci potýkat s výzvami, jako je tlak na rychlé rozhodování, multitasking či konfliktní situace v týmech, díky kterým mohou být často vyčerpaní a které mohou časem vést až k pracovnímu vyhoření.

**Citlivost** je v českém pracovním prostředí často vnímána více jako slabost než jako výhoda. To je ale omyl. Pokud Vysoce citliví člověk (ať jde o zaměstnance nebo manažera) pochopí silné a slabé stránky své citlivosti, naučí se s ní pracovat a nastaví si vhodné strategie, může být skvělým profesionálem, strategickým leaderem a klíčovým hráčem v týmu.

Tento průvodce vám pomůže nejen pochopit citlivost jako vrozenou vlastnost, ale také ji efektivně zvládnout a **proměnit ji ve svou profesní přednost!**

## Kapitola 1

# Výhody a výzvy Vysoce citlivých lidí v pracovním prostředí



## Jak Vysoce citliví lidé vnímají práci

Vysoce citliví lidé (dále už jen HSP) vnímají pracovní prostředí mnohem intenzivněji než většina ostatních. Jejich mozek přirozeně zpracovává podněty hlouběji, což znamená, že dokáží odhalit nuance v mezilidských vztazích, lépe analyzovat složité situace a často přicházet s kreativními řešeními. Na druhou stranu může být tato citlivost náročná, pokud jsou vystaveni nadměrné stimulaci nebo nepodnětnému prostředí.

Podle výzkumu Aronové (1997) se HSP vyznačují zvýšenou aktivitou v oblastech mozku odpovědných za zpracování emocí a sensorických podnětů. To jim umožňuje hlubší pochopení situací, ale také je činí náchylnějšími k přetížení.

### Hlavní přednosti HSP v práci:

- **Empatie** — výborně chápou druhé a předcházejí konfliktům
- **Strategické myšlení** — předvídají možné problémy a hledají dlouhodobá řešení
- **Detailní zaměření** — všímají si nuancí, které ostatní přehlédnou
- **Schopnost hluboké koncentrace** — při správných podmínkách excelují v analytické a kreativní práci

### Nejčastější výzvy, které HSP v práci zažívají:

- Rychlé tempo a neustálé změny
- Přetížení podněty (hluk, konflikty, multitasking)
- Perfekcionismus a větší potřeba zpracování zpětné vazby
- Vyčerpání z neustálé interakce s lidmi

### Tipy, jak se s těmito výzvami vypořádat:

- ✓ **Stanovte si pevnou strukturu dne** — jasně si vyhradte čas na hlubokou práci, sociální interakce i regeneraci.
- ✓ **Používejte techniku "time-blocking"** — rozdělte si den na bloky, kde se soustředíte pouze na jednu věc.
- ✓ **Minimalizujte rušivé elementy** — pokud vás ruší hluk, používejte sluchátka s potlačením zvuku.

✓ **Vyhýbejte se přetížení** — pokud cítíte, že jste na pokraji vyčerpání, dejte si pauzu.

## **Vědecký pohled na pracovní pohodu HSP**

Výzkum Pluess a Boniwella (2015) ukazuje, že HSP mohou excelovat v pracovním prostředí, které respektuje jejich potřebu klidného soustředění a emoční rovnováhy. HSP mají sklon k vyšší úrovni stresu, pokud jsou vystaveni neustálé stimulaci, ale zároveň dosahují výjimečných výsledků, pokud mohou pracovat v souladu se svou přirozeností.

HSP mohou v práci vynikat, pokud najdou prostředí, které jim vyhovuje, a naučí se vědomě pracovat se svými potřebami. Klíčovým faktorem je nastavení hranic, výběr vhodného pracovního stylu a pochopení vlastních silných stránek. V další kapitole se zaměříme na multitasking a jak si chránit svou energii.

## **Zásadní sdělení kapitoly**

### **Pro HSP:**

Pracovní prostředí má zásadní vliv na vaši energii a výkon. Pokud se naučíte identifikovat faktory, které vás přetěžují (např. hluk, rychlé tempo, konflikty), a nastavíte si vhodné hranice, můžete svou citlivost využít jako silnou stránku. HSP excelují v hluboké analýze, empatii a strategickém myšlení — klíčem k úspěchu je najít prostředí, které podporuje tyto kvality.

### **Pro manažery a kolegy:**

HSP nejsou slabší pracovníci, jen potřebují specifické podmínky k tomu, aby mohli podávat nejlepší výkony. Poskytněte jim prostor na hlubokou práci, jasnou komunikaci a respekt k jejich potřebě rovnováhy mezi výkonem a regenerací. Díky tomu získáte angažovaného a strategicky smýšlejícího člena týmu.

## Kapitola 2

# Multitasking a efektivní práce pro Vysoce citlivé lidi



## Proč je multitasking pro HSP problematický?

Multitasking je v moderním pracovním prostředí běžně považován za nezbytnou dovednost. Výzkumy však ukazují, že přepínání mezi úkoly snižuje efektivitu a zvyšuje stres (Rubenstein et al., 2001). U HSP je tento efekt ještě výraznější, protože jejich mozek zpracovává informace hlouběji a potřebuje více času na návrat do stavu soustředění.

Studie Mattarella-Micke et al. (2016) ukazuje, že multitasking zvyšuje kognitivní zátěž a negativně ovlivňuje pracovní výkon, zejména u lidí s vyšší mírou senzitivity. HSP přirozeně preferují hlubokou práci a delší soustředění na jeden úkol, což z nich činí efektivní pracovníky v prostředí, které podporuje jejich potřebu soustředění.

## Jak poznáte, že vás multitasking přetěžuje?

- Rychlá ztráta koncentrace při přepínání mezi úkoly
- Zvýšená úroveň stresu a pocit zahlcení
- Dlouhá doba na návrat do hlubokého soustředění
- Častější chyby v práci a zpomalení výkonu

## Jak pracovat efektivněji a chránit svou energii?

✓ **Time-blocking:** Vyhradte si konkrétní časové bloky na jednotlivé typy úkolů. Například dopoledne na analytickou práci, odpoledne na meetingy a komunikaci.

✓ **Deep work (Newport, 2016):** Vytvářejte si prostředí pro nerušenou práci — vypněte notifikace, stanovte si pracovní bloky bez vyrušení.

✓ **Prioritizace úkolů:** Naučte se rozeznávat, co je opravdu urgentní a co může počkat. Techniky jako Eisenhowerova matice mohou pomoci určit, na co se soustředit.

✓ **Vědomé přestávky:** HSP potřebují regeneraci, aby se mohli soustředit. Každou hodinu si dejte pár minut pauzu na protažení, krátkou meditaci nebo hluboké dýchání.



## **Vědecké pohledy na efektivní práci HSP**

Výzkumy potvrzují, že HSP mohou být mimořádně produktivní, pokud mají správně nastavené pracovní podmínky. Studie Aronové a Aronova (2010) ukazuje, že HSP dosahují nejlepších výsledků v prostředí, kde mají možnost hluboké práce bez častého vyrušování. Důležité je, aby měli jasně definované pracovní priority a prostor na samostatnou analytickou práci.

Multitasking není přirozeným režimem pro většinu lidí a u HSP to platí dvojnásob! Vyplatí se jim pracovat v soustředěných blocích.

Pokud se jako vysoce citlivý člověk naučíte strukturovat svůj pracovní čas a eliminovat nadbytečná vyrušení, můžete dosahovat vysoké úrovně efektivity bez vyčerpání.

V další kapitole se podíváme na rozhodování a perfekcionismus — dvě oblasti, ve kterých HSP excelují, ale které pro ně mohou být i zdrojem stresu.

## **Zásadní sdělení kapitoly**

### **Pro HSP:**

Multitasking není efektivní — váš mozek je přirozeně nastaven na hluboké zpracování informací. Pokud si osvojíte techniky, jako je time-blocking, prioritizace a vědomé přestávky, můžete svou produktivitu výrazně zvýšit a zároveň snížit vyčerpání.

### **Pro manažery a kolegy:**

HSP se nejlépe soustředí, když mají možnost pracovat v nerušených blocích. Umožněte jim soustředěnou práci bez častých vyrušení a podpořte jasnou organizaci úkolů. Výsledkem bude vyšší kvalita výstupů a menší stres v týmu.

## Kapitola 3

# Rozhodování a perfekcionismus: Kdy jít do hloubky a kdy ne



## Jak HSP přistupují k rozhodování?

HSP mají přirozenou tendenci analyzovat situace do hloubky a brát v úvahu širokou škálu faktorů. To je skvělé pro strategické myšlení, ale může vést k nerozhodnosti, pokud se snaží najít „dokonalé“ řešení.

Výzkumy ukazují, že HSP aktivují více oblastí mozku souvisejících s introspekci a rozhodováním než ostatní lidé (Acevedo et al., 2014). Tato schopnost jim umožňuje dělat informovaná rozhodnutí, ale také je činí náchylnějšími k přetížení a tzv. rozhodovací paralýze.

## Jak překonat rozhodovací paralýzu?

✓ **Stanovit si časový limit na rozhodnutí** — Výzkumy ukazují, že příliš dlouhé váhání často nevede k lepším výsledkům, ale pouze k většímu stresu (Iyengar & Lepper, 2000). Dát si jasný časový rámec pomáhá efektivněji se rozhodovat.

✓ **Důvěřovat intuici** — Studie Barnese et al. (2012) ukazuje, že HSP mají nadprůměrně rozvinutou intuici, což může být výhodné při rozhodování v nejistých situacích.

✓ **Používat pravidlo 80/20** — Zaměřit se na nejdůležitější aspekty a neřešit každou drobnost. Perfekcionismus často vede k zbytečně vysoké míře analýzy, což může zpomalit pracovní výkon.

✓ **Testovat rozhodnutí v praxi** — Namísto neustálého zvažování různých variant pomáhá udělat menší testovací kroky a upravit postup podle zpětné vazby.

## Perfekcionismus vs. „dostatečně dobré“ výsledky

Perfekcionismus je u HSP běžný rys, který souvisí s jejich detailní analýzou a hlubokým zpracováním informací. Výzkumy doktorky Elaine Aronové (1997) ukazují, že HSP mají zvýšenou aktivitu v oblastech mozku spojených se zpracováním detailů a anticipací chyb.

To znamená, že přirozeně usilují o co nejkvalitnější výstupy. Na druhou stranu tento přístup může vést k nadměrnému tlaku na sebe sama a vyčerpání.

## Proč je „dostatečně dobré“ často lepší než perfektní?

- Perfekcionismus často vede k prokrastinaci, protože HSP mají pocit, že jejich práce ještě není „dost dobrá“.
- Místo efektivity se HSP mohou soustředit na drobné detaily, které mají minimální vliv na celkový výsledek.
- Nadměrná sebekritika zvyšuje stres a může vést k pocitům vyhoření.

## Jak najít rovnováhu mezi kvalitou a efektivitou?

- ✓ **Stanovit si jasná kritéria pro rozhodování** — co je klíčové a na čem nezáleží?
- ✓ **Důvěřovat intuici** — HSP mají výborný "gut feeling", který je často přesnější, než si myslí.
- ✓ **Naučit se akceptovat "dostatečně dobré" rozhodnutí** — ne vše musí být dokonalé.
- ✓ **Používat pravidlo 80/20** — soustředit se na aspekty, které mají největší dopad, a neřešit zbytečné detaily.
- ✓ **Dávat si časový limit na rozhodnutí** — HSP často analyzují příliš dlouho, což vede k rozhodovací paralýze.

## Vědecký pohled na perfekcionismus a rozhodování u HSP

HSP excelují ve strategickém myšlení, ale někdy potřebují pracovat na rychlejším rozhodování a na tom, jak vyvážit svou přirozenou tendenci k dokonalosti s efektivitou. V další kapitole se podíváme na zpětnou vazbu a její vliv na HSP v práci.

Podle studie z roku 2018 (Lionetti et al.) se ukázalo, že HSP, kteří se učí pracovat se svou citlivostí, mají vyšší úroveň pracovní spokojenosti a nižší míru stresu než ti, kteří se snaží svůj perfekcionismus „přepínat“ na maximum.

## **Zásadní sdělení kapitoly**

### **Pro HSP:**

Perfekcionismus může vést k rozhodovací paralýze a přetížení. Zaměřte se na „dostatečně dobré“ výsledky místo snahy o absolutní dokonalost. Stanovte si jasné limity pro rozhodování a věřte své intuici — často máte správný odhad.

### **Pro manažery a kolegy:**

HSP přistupují k rozhodování analyticky, což může být výhodné pro strategické myšlení. Podporujte jejich schopnost detailní analýzy, ale zároveň pomozte s rychlejším rozhodováním tím, že budete stanovovat jasné priority a termíny.

## Kapitola 4

# Zpětná vazba a její vliv na Vysoce citlivé lidi



## Proč je zpětná vazba pro HSP náročná?

HSP mají silnou schopnost sebereflexe a často analyzují každé slovo, které slyší. To může vést k přehnanému přemýšlení nad zpětnou vazbou, kritikou a obavám ze selhání. Výzkumy ukazují, že HSP zpracovávají zpětnou vazbu emocionálně intenzivněji než ostatní, protože jejich mozek má zvýšenou aktivitu v oblastech spojených s empatií a hlubokým přemýšlením (Acevedo et al., 2014).

Podle studie Lionettiho et al. (2018) mají HSP vyšší pracovní spokojenost, pokud jsou v prostředí, kde je zpětná vazba podávána citlivě a konstruktivně. Pokud je kritika formulována nevhodně, může vést k úzkostem a sníženému výkonu.

## Jak Vysoce citliví lidé prožívají zpětnou vazbu?

- **Hlubková analýza** — HSP často interpretují zpětnou vazbu jako rozsáhlejší kritiku, než jak byla myšlena.
- **Silná emoční reakce** — I konstruktivní kritika může způsobit stres a potřebu delšího času na její zpracování.
- **Perfekcionismus a obavy ze selhání** — Každý komentář může vyvolat pocity, že nejsou dost dobří.

## Jak mohou HSP lépe přijímat zpětnou vazbu?

- ✓ **Oddělit kritiku od vlastní identity** — Zpětná vazba je o práci, ne o osobnosti.
- ✓ **Nechat si čas na zpracování** — HSP potřebují déle přemýšlet, což je v pořádku.
- ✓ **Klást doplňující otázky** — Pomáhá získat jasnější kontext a odstranit domněnky.
- ✓ **Vnímat zpětnou vazbu jako příležitost k růstu** — Ne jako osobní útok.

## Jak dávat zpětnou vazbu vysoce citlivým kolegům?

- ✓ **Poskytnout kontext** — Jasně vysvětlit, proč je zpětná vazba důležitá.
- ✓ **Používat vyváženou komunikaci** — Kombinace pozitivních a rozvojových bodů.

- ✓ **Nechat prostor pro reakci** — HSP potřebují čas, než odpoví.
- ✓ **Zaměřit se na konkrétní chování, ne na osobnost** — To pomáhá vyhnout se obraným reakcím.

## **Vědecké pohledy na zpětnou vazbu u HSP**

Výzkumy potvrzují, že správně podaná zpětná vazba může HSP motivovat a zvýšit jejich angažovanost. Studie Suttona (2016) zdůrazňuje, že HSP mají vyšší citlivost na sociální odmítnutí, ale zároveň lépe reagují na podporující a konstruktivní zpětnou vazbu.

Zpětná vazba nemusí být bolestivá — pokud se s ní naučíme pracovat správně, může být silným nástrojem růstu. V další kapitole se zaměříme na konflikty v práci a jak je HSP mohou zvládat bez vyčerpání.

## **Zásadní sdělení kapitoly**

### **Pro HSP:**

Zpětná vazba není osobní útok — naučte se ji vnímat jako příležitost k růstu. Pokud vás kritika nebo zpětná vazba emočně zasáhne, dejte si čas na zpracování a zkuste se zaměřit na konkrétní aspekty, které vám mohou pomoci se zlepšit.

### **Pro manažery a kolegy:**

HSP jsou velmi citliví na způsob, jakým dostávají zpětnou vazbu. Místo kritiky zaměřené na jejich osobnost a vlastnosti dejte přednost konkrétní, vyvážené a konstruktivní zpětné vazbě. Poskytněte lidem s vyšší citlivostí čas na zpracování informací a umožněte jim se k ní vrátit později, pokud to potřebují.



## Kapitola 5

# Konflikty v práci: Jak je jako Vysoce citlivý člověk zvládat bez vyčerpání



## Proč jsou konflikty pro HSP výzvou?

Konflikty v pracovním prostředí jsou běžné, ale pro vysoce citlivé lidi mohou být mimořádně zatěžující. HSP mají tendenci intenzivně vnímat emoce ostatních a analyzovat situace do hloubky, což vede k tomu, že konflikty nejen silně prožívají, ale často si je i dlouhodobě přehrávají v hlavě.

Výzkumy naznačují, že HSP mají vyšší aktivitu v amygdale — oblasti mozku spojené se strachem a emocemi (Aron, 1997). To znamená, že konflikty u nich mohou vyvolávat stresovější reakce než u běžné populace.

## Jak Vysoce citlivý člověk reaguje na konflikty?

- **Vyhýbání** se konfliktům — Mnoho HSP se konfliktům snaží předcházet, protože je emočně vyčerpávají.
- **Intenzivní emoční reakce** — HSP nejen silně vnímají tón hlasu a řeč těla, ale také si situaci dlouho analyzují.
- **Sebereflexe a přehnané obavy** — HSP si často kladou otázky typu: „Řekl/a jsem to správně?“ nebo „Co když jsem ublížil/a?“

## Strategie, jak zvládat konflikty efektivně

- ✓ **Oddělit fakta od emocí** — Ne každý konflikt je osobní útok. Zaměřte se na fakta a konkrétní body sporu.
- ✓ Naučit se **asertivní komunikaci** — Asertivita pomáhá vyjádřit své pocity a potřeby bez pocitu viny nebo agrese.
- ✓ Připomenout si, že **nesouhlas je normální** — Různé názory obohacují pracovní prostředí a neznamenaají osobní útok.
- ✓ **Dát si čas na reakci** — Pokud vás konflikt emocionálně zasáhne, dejte si pauzu, než budete reagovat. Krátká procházka nebo hluboké dýchání pomohou získat odstup.

## Jak mohou kolegové a manažeři pomoci HSP v konfliktních situacích?

- ✓ **Vytvoření bezpečného prostředí pro komunikaci** — Umožnit HSP vyjádřit své pocity bez obav z odsouzení.

✓ **Nepodceňovat jejich vnímavost** — HSP si všimnou jemných nuancí v komunikaci, proto je dobré být transparentní a empatický.

✓ **Podporovat hledání řešení místo potlačování emocí** — HSP mohou být skvělymi facilitátory konfliktů, pokud jim dáme prostor k vyjádření a hledání kompromisu.

## **Vědecké pohledy na zvládání konfliktů u HSP**

Podle studie Acevedo et al. (2014), která zkoumala neurologické aspekty vysoké citlivosti, mají HSP vyšší aktivitu v oblastech mozku spojených s empatií a sociální interakcí. To znamená, že nejen vnímají konflikty intenzivněji, ale mají také přirozenou schopnost chápat různé perspektivy, což může být jejich velkou výhodou v řešení sporů. Správná podpora a vědomá práce s emocemi mohou proměnit HSP v efektivní mediátory a diplomaty v pracovním prostředí.

Konflikty nemusí být vyčerpávající — pokud k nim HSP přistupují strategicky a naučí se s nimi pracovat, mohou se stát příležitostí k růstu a zlepšení komunikace v týmu. V další kapitole se zaměříme na to, jak si HSP mohou nastavit zdravé hranice a chránit svou energii v pracovním prostředí.

## **Zásadní sdělení kapitoly**

### **Pro HSP:**

Konflikty jsou součástí pracovního života a neznamenaí nutně osobní útok. Učte se je řešit s odstupem a zaměřte se na faktická řešení místo emocí. Asertivní komunikace a vědomé řízení reakcí vám pomůže konflikty zvládnout efektivněji.

### **Pro manažery a kolegy:**

HSP vnímají konflikty intenzivněji, což ale znamená, že dokážou vidět více perspektiv a hledat smírná řešení. Dejte jim prostor k vyjádření a podporujte kulturu otevřené a respektující komunikace.

## Kapitola 6

# Nastavení hranic a ochrana energie pro Vysoce citlivé lidi

## Proč je pro HSP obtížné říkat „ne“?

Vysoce citliví lidé mají silně vyvinutou empatii a vnímavost k emocím ostatních. Často se snaží vyhovět požadavkům druhých, protože nechtějí způsobit zklamání nebo napětí ve vztazích. Tato vlastnost je výhodná pro týmovou spolupráci, ale může vést k přetížení, pokud si vysoce citliví lidé nenastaví jasné hranice.

Podle výzkumu Neufelda et al. (2020) mají HSP zvýšenou aktivitu v mozkových oblastech spojených se zpracováním sociálních podnětů a empatií. To znamená, že nejen intuitivně cítí potřeby druhých, ale také mají tendenci se jim přizpůsobovat, často na úkor vlastních potřeb a pohody.

## Jak poznáte, že máte slabé hranice?

- Často souhlasíte s věcmi, které nechcete dělat, jen abyste se vyhnuli konfliktu.
- Cítíte se vyčerpaní po interakcích s kolegy, přáteli nebo rodinou.
- Máte pocit, že si ostatní zvykli spoléhat na vaši ochotu a empatii, aniž byste dostávali něco zpět.
- Máte problém říci „ne“, i když víte, že na něco nemáte čas nebo energii.

## Jak si HSP mohou nastavit zdravé hranice?

✓ **Uvědomte si kde máte hranice** — Každý má jinou kapacitu zvládat sociální interakce, pracovní úkoly a emoční zátěž. Zkuste si uvědomit, kdy už jste přetížení, a podle toho upravte své závazky.

✓ **Používejte asertivní komunikaci** — Místo „nemohu to udělat“ zkuste formulace jako: „Ráda bych pomohla, ale teď na to nemám kapacitu.“

✓ **Nastavte si časové limity** — Pokud si všimnete, že vás určité aktivity nebo konverzace vyčerpávají, stanovte si jasné hranice. Například: „Mám na tento rozhovor 15 minut, pak se musím vrátit k práci.“

✓ **Zaměřte se na vlastní potřeby** — HSP mají sklon dávat na první místo ostatní. Zkuste si klást otázky: „Co teď potřebuji já?“ nebo „Jak se cítím po této interakci?“

## Jak se chránit před emočním vyčerpáním?

- ✓ Dopřejte si **pravidelné pauzy** — Krátké přestávky mezi schůzkami, vycházky na čerstvý vzduch nebo chvíle ticha pomohou snížit přetížení.
- ✓ Vytvářejte si „**energetické ochranné rituály**“ — To může být ranní meditace, vědomé dýchání nebo čas na čtení knihy před prací. Studie Porgesovy teorie polyvagálního nervu (2011) ukazují, že vědomá regulace nervového systému pomáhá HSP lépe zvládat stres a obnovovat energii.
- ✓ **Filtrujte sociální interakce** — Ne všechny rozhovory jsou nutné. Pokud víte, že vás některé vztahy dlouhodobě vyčerpávají, stanovte si, kolik času a energie jim chcete věnovat.
- ✓ **Zaměřte se na aktivity, které vás dobíjejí** — Každý člověk má jiné způsoby relaxace. Pro HSP to může být kreativní činnost, pohyb v přírodě nebo kvalitní čas strávený v klidném prostředí.

## Vědecké pohledy na nastavování hranic u HSP

Podle výzkumu Aronové a Aronova (2010) mají HSP zvýšenou aktivitu v insulární kůře, což je oblast mozku zodpovědná za sebepojetí a zpracování emocí. To znamená, že mají větší potřebu pečovat o svůj vnitřní stav a být selektivní v tom, komu a čemu věnují svou energii. Nedostatek hranic může vést k emocionálnímu vyhoření a chronickému stresu.

Nastavení hranic není sobecké — naopak, pomáhá HSP fungovat efektivněji, zůstat v klidu a mít dostatek energie na to, co je pro ně skutečně důležité. V další kapitole se podíváme na pracovní prostředí a jak ho mohou HSP přizpůsobit svým potřebám, aby v něm mohli prosperovat.

## Zásadní sdělení kapitoly

### **Pro HSP:**

Nastavení hranic je klíčem k dlouhodobé udržitelnosti vaší energie. Naučte se říkat „ne“ bez pocitu viny a stanovujte si jasné limity pro svou pracovní zátěž. Péče o sebe není sobecká — je to nutnost.

**Pro manažery a kolegy:**

Vysoce citliví lidé často přebírají více úkolů, než zvládnou, protože nechtějí nikoho zklamat. Respektujte jejich hranice a pomozte jim nastavit realistické pracovní požadavky, aby mohli podávat stabilní a kvalitní výkon.

## Kapitola 7

# Pracovní prostředí Jak si jako Vysoce citlivý člověk přizpůsobit pracovní prostředí svým potřebám





## Jak pracovní prostředí ovlivňuje HSP?

Vysoce citliví lidé reagují na pracovní prostředí mnohem intenzivněji než ostatní. Otevřené kanceláře, rušné prostředí, neustálé vyrušování a tlak na rychlou produktivitu mohou vést k jejich přetížení a snížení výkonu. Podle studie Aronové a Aronova (2010) HSP zpracovávají senzoričné podněty hlouběji, což znamená, že je více ovlivňuje hluk, světlo, pohyb a emoční atmosféra jejich kolegů.

Výzkum Aceveda et al. (2014) ukazuje, že HSP mají zvýšenou aktivitu v mozkových centrech spojených s empatií a emoční regulací, což znamená, že mohou být citlivější na pracovní kulturu a mezilidské vztahy. Když je pracovní prostředí nepřátelské nebo chaotické, může to negativně ovlivnit jejich výkon i duševní pohodu.

## Jaké faktory pracovního prostředí jsou pro HSP nejvíce zatěžující?

- **Nadměrný hluk** — otevřené kanceláře, hlasité hovory, neustálé vyrušování.
- **Nedostatek soukromí** — absence klidného prostoru na hlubokou práci.
- **Příliš jasné nebo umělé osvětlení** — citlivost na zářivky a ostré světlo.
- **Nepředvídatelné změny a tlak na rychlá rozhodnutí.**
- **Napětí v týmu a toxická firemní kultura** — HSP silně vnímají dynamiku vztahů.

## Jak si HSP mohou přizpůsobit pracovní prostředí?

- ✓ **Vytvořit si klidnou pracovní zónu** — Pokud je to možné, požádejte o tichý pracovní prostor nebo využijte sluchátka s potlačením hluku.
- ✓ **Používat přirozené světlo** — Studie ukazují, že přirozené světlo zlepšuje produktivitu a snižuje stres (Küller et al., 2006).
- ✓ **Naplánovat si bloky hluboké práce** — Čas bez vyrušení je klíčový pro soustředění.
- ✓ **Vyhýbat se multitaskingu** — Přepínání mezi úkoly je pro HSP zvláště vyčerpávající.

✓ **Udržovat emoční hygienu** — Krátké pauzy, vědomé dýchání nebo krátká procházka pomáhají regulovat přetížení.

## **Jak mohou manažeři podpořit HSP v týmu?**

✓ **Respektovat jejich potřebu klidného pracovního prostředí** —

Možnost práce z domova nebo klidných zón v kanceláři.

✓ **Jasná a předvídatelná komunikace** — HSP se lépe adaptují, když mají přehled o očekáváních a změnách.

✓ **Oceňovat jejich silné stránky** — HSP jsou často kreativní, empatičtí a strategičtí myslitelé.

✓ **Podporovat rovnováhu mezi výkonem a regenerací** — Přetížení vede k rychlému vyhoření.

## **Vědecké pohledy na ideální pracovní podmínky pro HSP**

Podle výzkumu Korpely a Kinnunena (2017) přispívá ergonomicky přizpůsobené pracovní prostředí ke zvýšení pohody a snížení stresu u citlivějších jedinců. HSP mají prospěch z flexibilního pracovního režimu, kde mohou pracovat v souladu se svým přirozeným rytmem, což jim umožňuje podávat nejlepší výkon.

**Přizpůsobení pracovního prostředí podle potřeb HSP neznamena, že mají zvláštní privilegia** — jde o vytvoření podmínek, kde mohou využít svůj potenciál naplno. V další kapitole se podíváme na to, jak mohou HSP využít svou citlivost jako výhodu a strategický přínos pro svou kariéru.

## **Zásadní sdělení kapitoly**

### **Pro HSP:**

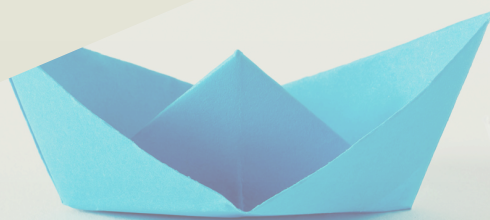
Pracovní prostředí zásadně ovlivňuje vaši pohodu a produktivitu. Identifikujte faktory, které vás nejvíce zatěžují, a hledejte způsoby, jak je minimalizovat — například prací v tichém prostoru, přirozeným světlem nebo plánovanými přestávkami.

**Pro manažery a kolegy:**

Respektování individuálních potřeb pracovního prostředí vede k vyšší produktivitě a spokojenosti v týmu. Podporujte flexibilní podmínky a možnost hluboké práce bez vyrušování.

## Kapitola 8

# Jak využít vysokou citlivost jako strategickou výhodu



## Citlivost jako profesní síla

Mnoho vysoce citlivých lidí si v profesním životě klade otázku: „Je moje citlivost překážkou, nebo předností?“ Odpověď závisí na tom, jak s tímto rysem pracujeme. Správně uchopená vysoká citlivost se může stát klíčovou konkurenční výhodou, zejména v oblastech, kde je důležité strategické myšlení, analytické schopnosti a empatie.

Podle výzkumu Pluess a Boniwella (2015) mají HSP vyšší úroveň neuroticismu, ale zároveň i větší schopnost osobního růstu a adaptability, pokud se naučí regulovat své vnímání podnětů. To znamená, že s vhodnými strategiemi mohou HSP využít svou citlivost k dosažení vynikajících výsledků.

## Jak mohou HSP využít svou citlivost ve prospěch své kariéry?

- **Schopnost hluboké analýzy a strategického myšlení** — HSP často vidí souvislosti tam, kde ostatní ne. Využití této schopnosti v oblastech jako strategické plánování, krizový management nebo vědecký výzkum může vést k vynikajícím profesním úspěchům.
- **Empatie jako základ efektivního leadershipu** — Výzkumy ukazují, že emocionálně inteligentní lídři dosahují lepších výsledků v oblasti týmové spolupráce (Goleman, 1995). HSP mají přirozenou schopnost vcítit se do potřeb ostatních, což z nich činí výborné manažery, kouče a mentory.
- **Detailní vnímání a schopnost predikce** — HSP jsou přirozenými „detektory“ jemných signálů, což jim umožňuje předvídat problémy dříve než ostatní. Tato vlastnost je mimořádně cenná v oborech jako risk management, UX design nebo právní analýza.
- **Kreativita a inovativní myšlení** — Mnoho HSP vyniká v uměleckých a tvůrčích profesích, kde mohou svou citlivost proměnit v originální nápady a vnímavost ke kulturním a estetickým trendům.

## Jak si HSP mohou nastavit kariérní prostředí, ve kterém prosperují?

✓ **Vyhledávat prostředí, kde je respekt k individualitě** — HSP nejlépe fungují v pracovních prostředích, kde se klade důraz na hodnoty, smysluplnost práce a respekt k osobním potřebám.

- ✓ **Využít flexibilitu a možnost remote práce** — Mnoho HSP preferuje klidnější pracovní podmínky, což činí remote work ideální volbou.
- ✓ **Pracovat na vědomém řízení svého vnímání podnětů** — Techniky jako mindfulness, meditace nebo time management mohou pomoci snížit pocit zahlcení a zvýšit výkon.

## **Vědecký pohled na profesní růst HSP**

Podle studie Aronové (2012) HSP excelují v profesích, kde mohou kombinovat svou přirozenou vnímavost s analytickým nebo kreativním myšlením. Výzkum naznačuje, že HSP často dosahují nejlepších výsledků v menších týmech nebo v rolích, kde mají kontrolu nad svou pracovní náplní.

Citlivost není překážkou, ale unikátní předností, kterou lze využít k budování úspěšné kariéry. Klíčem je pochopení vlastních potřeb a jejich vědomé řízení. V poslední kapitole shrneme hlavní poznatky a doporučení, která mohou HSP pomoci plně využít svůj potenciál.

## **Zásadní sdělení kapitoly**

### **Pro HSP:**

Vaše citlivost je vaše super-schopnost. Využijte ji k hluboké analýze, strategickému myšlení a empatii, které jsou klíčové pro leadership a specializované role. Zaměřte se na oblasti, kde tyto vlastnosti přinášejí hodnotu.

### **Pro manažery a kolegy:**

HSP jsou vynikající analytici, stratégové a lídři, pokud mají vhodné podmínky. Vědomě podporujte jejich silné stránky a dávejte jim prostor pro práci, ve které mohou skutečně vyniknout.

# Závěr

## Jak plně využít svůj potenciál jako HSP - Shrnutí klíčových poznatků

Vysoce citliví lidé čelí v pracovním prostředí specifickým výzvám, ale pokud se naučí pracovat se svou citlivostí, mohou ji přeměnit v jedinečnou konkurenční výhodu. V tomto průvodci jsme prozkoumali, jak Vysoce citlivý lidé vnímají práci, jak zvládat multitasking, zpětnou vazbu či konflikty, jak si chránit energii a jak si nastavit ideální pracovní prostředí.

- **Vysoce citliví lidé excelují ve strategickém myšlení, kreativě a empatii**, což jsou klíčové dovednosti v mnoha profesních oblastech.
- **Správné pracovní prostředí a nastavení hranic** umožňují Vysoce citlivým lidem dosáhnout maximální efektivity a pohody.
- **Práce se stresem a emocemi** je pro Vysoce citlivého člověka zásadní — mindfulness, vědomé dýchání a plánování pomáhají snižovat přetížení.
- **Citlivost je síla** — když ji lidé se zvýšenou citlivostí přijmou a naučí se ji využívat, mohou vyniknout v mnoha profesních rolích.

## Praktické kroky na závěr pro úspěch

- ✓ Identifikujte své silné stránky — Zaměřte se na své přirozené schopnosti, ať už jde o detailní analýzu, kreativní myšlení nebo schopnost práce s lidmi.
- ✓ Nastavte si hranice — Učte se říkat „ne“ bez pocitu viny a chránit svou energii.
- ✓ Vytvářejte si pracovní prostředí, které vám vyhovuje — Ať už jde o tiché zóny v kanceláři, možnost remote práce nebo jasně definované pracovní rutiny.
- ✓ Pracujte na odolnosti vůči stresu — Vyzkoušejte relaxační techniky, pohyb, meditaci nebo vědomou práci s emocemi.
- ✓ Využívejte svou citlivost jako výhodu — HSP jsou přirozeně empatičtí a mají vynikající schopnost řešit složité problémy — to je v dnešním světě cenná dovednost.

HSP nejsou v pracovním prostředí slabší nebo méně schopní než ostatní — naopak, jejich přirozené dovednosti jsou v mnoha oborech vysoce ceněné. Klíčem k úspěchu je pochopení vlastní citlivosti, přijetí její hodnoty a naučení se strategií, které umožní s ní efektivně pracovat.

Věříme, že tento průvodce vám poskytne cenné nástroje a inspiraci k tomu, jak plně využít svůj potenciál a cítit se ve své profesi dobře.

**Citlivost není překážka —  
je to dar, který vám může pomoci vyniknout.**



**Děkuji, že jste si dočetli až sem!**

Pokud máte jakékoli dotazy nebo se chcete podělit o své zkušenosti jako Vysoce citliví lidé, budu ráda za zpětnou vazbu a sdílení vašich příběhů.  
Kontaktovat mne můžete přes email [eva.blazkova@gmail.com](mailto:eva.blazkova@gmail.com)



**KDE MĚ NAJDETE A CO DÁL?**

LinkedIn



Webové stránky



# Seznam použitých zdrojů

- **Aron, E. N.** (1997). *The Highly Sensitive Person: How to Thrive When the World Overwhelms You*. New York: Broadway Books.
- **Aron, E. N., & Aron, A.** (2010). *Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality*. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(2), 345–368.
- **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>
- **Barnes, C. M., Schaubroeck, J., Huth, M., & Ghumman, S.** (2012). *Lack of sleep and unethical conduct: A self-regulatory perspective*. *Academy of Management Journal*, *54*(5), 1057–1076.
- **Dweck, C. S.** (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- **Goleman, D.** (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- **Gross, J. J., & John, O. P.** (2003). *Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(2), 348–362.
- **Iyengar, S. S., & Lepper, M. R.** (2000). *When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing?* *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*(6), 995–1006.
- **Korpela, K., & Kinnunen, U.** (2017). *How Is Leisure Time Interacting with Work? The Importance of Recovery Experiences for Occupational Well-Being*. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(4), 435–449.
- **Küller, R., Ballal, S., Laike, T., Mikellides, B., & Tonello, G.** (2006). *The impact of light and colour on psychological mood: A cross-cultural study of indoor work environments*. *Ergonomics*, *49*(14), 1496–1507.

- **Lionetti, F., Aron, A., Aron, E. N., Burns, G. L., Jagiellowicz, J., & Pluess, M.** (2018). *Sensitivity to Environmental Influences: Theoretical and Empirical Considerations for Future Research*. *Personality and Social Psychology Review*, **22**(3), 235–255.
- **Mattarella-Micke, A., Mateo, J., Kozak, M. N., & Beilock, S. L.** (2016). *Choking under pressure: Insights from the science of human performance*. *Current Directions in Psychological Science*, **25**(6), 391–396.
- **Neufeld, C., Haghghi, F., Czepita, M., & Godde, B.** (2020). *Sensory-Processing Sensitivity and Its Association with Emotion Regulation Strategies, Anxiety, and Depressive Symptoms*. *Personality and Individual Differences*, **160**, 109918.
- **Newport, C.** (2016). *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. New York: Grand Central Publishing.
- **Porges, S. W.** (2011). *The Polyvagal Theory: Neurophysiological Foundations of Emotions, Attachment, Communication, and Self-Regulation*. New York: W. W. Norton & Company.
- **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.
- **Rubenstein, J. S., Meyer, D. E., & Evans, J. E.** (2001). *Executive control of cognitive processes in task switching*. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, **27**(4), 763–797.
- **Sutton, A.** (2016). *Measuring the Effects of Positive and Negative Feedback on Motivation: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, **101**(12), 1687–1710.