



Achtergrond

De hoogsensitieve werknemer

Voor een hoogsensitieve werknemer geldt: als hij werk doet dat bij zijn hoogsensitieve eigenschap past, kan hij tot bloei komen. Helaas toont de praktijk nog dikwijls een ander beeld. Vaak is de werknemer zelf niet op de hoogte van zijn hoogsensitieve eigenschap. Daarnaast is hij erg gericht op de ander: hij past zich vaak aan aan collega's en de werkomgeving. Hierdoor gaat hij over zijn eigen grenzen heen.

.....
Maria Schreuders

De hoogsensitieve werknemer wil iets betekenen voor een ander en kan daardoor snel een vertrouwensband opbouwen. Hij heeft een groot creatief denk vermogen en ziet werk meer als een roeping dan alleen een

middel om geld te verdienen. Doorgaans is hij intrinsiek gemotiveerd om zijn werk te doen, is bevoegen en toegewijd. Deze werknemer ziet meer verbanden en kan goed vooruit kijken, hij ziet meer mogelijkheden dan collega's. De hoogsensitieve werknemer is empathisch en gericht op de ander, en hij kan zich goed aanpassen aan de omgeving.

Beroepen

De eigenschappen van hoogsensitieve personen passen goed bij mensgerichte, dienstverlenende en creatieve beroepen. Zo zijn veel kunstenaars en schrijvers hoogsensitief. Daarnaast werken veel hoogsensitieven in mensgerichte beroepen als verpleegkundige, coach, counsellor, maatschappelijk werker. Ook in het onderwijs komen relatief veel hoogsensitieve werknemers voor. Daarnaast treden hsp'ers op als zelfstandig ondernemer, werken ze vaker dan anderen in de natuur en met dieren, en binnen de wetenschap.

Uitval

Hoogsensitieve medewerkers hebben veel te bieden binnen organisaties of aan klanten. Tegelijk vallen zij vaker uit dan de gemiddelde werknemer. Soms gaan ze van baan tot baan en kunnen maar niet de juiste plek vinden. Geregeld ook werken ze onder hun niveau; hun talent blijft onbenut voor de maatschappij.

Door het (veelal onbewust) goed kunnen afstemmen op de omgeving, werken hsp'ers op de manier zoals de buitenwereld dat wenst of gewend is te doen. Doordat zij grondig te werk gaan, kunnen ze hun eigen grenzen overschrijden. Onbewust van hun gevoelige eigenschap, die maakt dat zij de wereld net even anders zien en beleven dan collega's, kunnen zij zich anders en minderwaardig gaan voelen.

Hsp'ers lopen een hoog risico op stressgerelateerde aandoeningen omdat ze snel overprikkeld zijn en niet weten hoe ze met die gevoeligheid moeten omgaan. Dat geldt vooral in werksituaties waar zij last hebben van veel prikkels, zoals in kantoortuinen (Kluten).

Match

Een gebrekkige afstemming tussen de hsp en zijn werkomgeving – de arbeidsinhoud,

arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden – ligt veelal ten grondslag aan uitval. Niet alleen is een goede match tussen de karaktereigenschappen van de hoogsensitieve werknemer en de functie belangrijk; ook de omgeving waarin het werk wordt gedaan speelt een belangrijke rol.

In de ideale situatie weet de werknemer dat hij de hooggevoelige eigenschap heeft, weet hij wat hij nodig heeft, en houdt hier rekening mee. Hij voelt zijn grenzen aan en weet hierover goed te communiceren. Hij doet het werk op zijn manier, kan zelf het werk indelen en de deadlines bepalen. Het werk mag niet te saai zijn, een uitdaging is goed, maar de lat moet niet te hoog liggen en er mogen geen deadlines van buitenaf opgelegd worden. Het is altijd een zoeken naar een evenwicht.

Arbeidsinhoud

Een hsp gedijt het beste in een zelfstandige en uitdagende baan, met veel afwisseling en eigen regelruimte. Als de werkinhoud saai is, zal hij er steeds meer dingen naast gaan doen.

Arbeidsverhoudingen

De hoogsensitieve werknemer is zeer gevoelig voor de sfeer op een afdeling of in een organisatie. Reorganisatie of een niet goed functionerende leidinggevende; een hsp zal er als eerste last van hebben. Hij houdt zich bij voorkeur verre van machtspelletjes, roddel en achterklap en ervaart conflicten op de werkvloer als zeer belastend. De hsp'er heeft de ruimte nodig om zich terug te trekken in de pauze om tot zichzelf te komen. De hsp heeft een coachende leidinggevende nodig die hem faciliteert en ondersteunt. Een dominante leidinggevende daarentegen werkt stressverhogend en dat kan de hsp letterlijk ziek maken.

Arbeidsomstandigheden

Als het goed is, voldoet een werkplek aan de arbowetgeving, gebaseerd op de gemiddelde werknemer. Helaas voldoen de voorgescreven omstandigheden vaak niet voor de hsp'er. Hij is gevoeliger voor onder meer geluiden en lichtinval. Zo is een kantoortuin een niet passende werkplek voor een hsp, tenzij er een mogelijkheid bestaat voor afsluiten middels bijvoorbeeld een koptelefoon of regelmatig terugtrekken. Het nieuwe, flexibele werken kan een kans zijn voor de hsp, mits hij zijn eigen behoeftes erkent en goed zijn grenzen kan voelen en aangeven.

Arbeidsvoorwaarden

Qua arbeidsvoorwaarden heeft een hsp vaak niet veel eisen, omdat het hem meer om de werkinhoud gaat dan om de beloning.

Signalen

Als een werknemer uitvalt en/of met klachten bij de counsellor komt, is het belangrijk om te achterhalen of de werknemer hooggevoelig is. Een hsp begeleiden zonder rekening te houden met die eigenschap, kan ervoor zorgen dat hij nog meer aan zichzelf gaan twijfelen.

Oplettendheid voor hooggevoeligheid is geboden als een werknemer spreekt over veranderingen op de werkvloer, waarvan hij meer last heeft dan collega's. Als de werknemer aangeeft zijn werk niet meer goed te kunnen doen of geen tijd genoeg heeft om het af te maken, waar dat anderen wel lukt. Als hij zich onrechtvaardig behandeld voelt of moeilijk grenzen kan voelen of aan kan geven. Moe is, waar anderen het wel

kunnen volhouden. Kortom: aangeeft tekort te schieten in zijn functioneren.

Ook een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen kunnen een signaal zijn. Vaak is een hsp'er succesvol in zijn werk, maar beoordeelt hij dat zelf heel anders. Wordt

hooggevoeligheid niet gesignaleerd, dan zouden deze signalen kunnen wijzen op elementen

Hsp'ers lopen een hoger risico op stressgerelateerde aandoeningen

van faalangst en/of perfectionisme, weinig zelfvertrouwen, verlegenheid en onzekerheid.

Het is goed om in het begeleidingstraject te kijken hoe de cliënt was voordat de klachten ontstonden.

Counselling

Leeft het vermoeden dat de werknemer hooggevoelig is? Bespreek dat dan met hem. Leg uit wat het is, verschaft de cliënt passende informatie en geef hem de gelegenheid om zich in dit onderwerp te verdiepen. Als de cliënt zich herkent in de omschrijving, kan het al dan niet hooggevoelig zijn met behulp van een test nader onderzocht worden. Is de conclusie dat de werknemer de hooggevoelige eigenschap heeft, dan is het van belang daar eerst bij stil te staan: wat betekent dat voor de werknemer? Dat heeft wel zijn tijd nodig. Immers, hooggevoeligen hebben een intense beleving en diepe verwerking.

Sta eerst stil bij wat de hooggevoeligheid voor je cliënt's privésituatie betekent. Hoe heeft het zijn leven tot dusver beïnvloed? Daarna exploreer je samen hoe de hooggevoeligheid van invloed is op de werksituatie. Methodes uit de positieve psychologie

lenen zich goed om waarden, motivatie, sterke kanten en behoeftes in kaart te brengen. De positieve psychologie kijkt naar wat mensen gelukkig maakt, in plaats van de focus te leggen op problemen en afwijkingen. Deze stroming richt zich op het bevorderen van het welbevinden, wat goed aansluit bij de hooggevoelige eigenschap.

Hooggevoeligheid is geen ziekte maar een goed inzetbare eigenschap. De uitdaging is: herkennen en erkennen. Voor begeleiding van hsp'ers is studie naar deze eigenschap wenselijk; bij gebrek aan kennis en ervaring is doorverwijzing naar een daartoe deskundige counsellor aan te bevelen.

Geraadpleegde literatuur

- Aron, E. (2010). *Hooggevoelige personen en psychotherapie: Handboek voor psychotherapeuten en patiënten*. Amsterdam: De Arbeiderspers.
- Bohlmeijer, E., Bolier, L., Westerhof, G., & Walburg, J.A. (Eds.)(2015). *Handboek positieve psychologie: Theorie, onderzoek en toepassingen*. Amsterdam: Boom.
- Bohlmeijer, E.T., & Hulsbergen, M.L. (2013). *Dit is jouw leven: Ervaar de effecten van de positieve psychologie*. Amsterdam: Boom.
- Brabander, F.J. (2014). *Follow your senses: Alles wat jou nooit verteld is over hooggevoeligheid* (3^e dr.). Baarn: Wakeup Company.
- Hoefs, M. (2013). *Hooggevoeligheid: Gave of opgave* (afstudeerproject voor de opleiding Toegepaste Psychologie).
- Jaeger, B.S. (2005). *Blijf je werk de baas voor hooggevoelige personen*. Schiedam: Scriptum.
- Kluten, M. (sd). *Hooggevoelig op de werkvloer*. Opgeroepen op september 10, 2015, van Psychologies.com: http://www.psychologies.be/nl/_/samenleven/cariere/hooggevoelig-op-de-werkvloer-r1793?pg=7
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Staveren, A. van (2012). *Bewust-er-zijn met hooggevoeligheid*. Leeuwarden: Elikser.
- Taucher, I. (2015). Elke van Hoof: Mensen met hooggevoeligheid pikken veel meer op. *Psyche en brein*, 13.08.
- Tol, A. (2014). *Hooggevoeligheid professioneel gezien: Sensitiviteit als verklaring onder psych(osomat)ische klachten*. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Vendel, M. van de (2006). *De verbetering van re-integratie van hooggevoelige personen*. Bachelor scriptie Hanzehogeschool, Groningen.



Maria Schreuders is zelfstandig gevestigd counsellor en supervisor. Daarnaast werkt zij als coach en trainer. Zij begeleidt en geeft trainingen aan cliënten met psychische en psychiatrische problematiek en cliënten die hooggevoelig zijn. Zij zet zich in om de hooggevoelige eigenschap onder de aandacht te brengen bij werkgevers, UWV en arbodiensten.

www.fenikscounselling.nl