

De hoogsensitieve professional & werkgeeluk

Uit onderzoek volgt dat hoogsensitieve personen stressgevoeliger zijn en een grotere kans lopen op een burn-out.¹ Hoogsensitiviteit wordt nog wel eens als ‘last(ig)’ beschouwd op de werkvloer. Is werkgeeluk een utopie voor de hoogsensitieve professional?

Absoluut niet. Als ervaringsdeskundige en als trainer en coach durf ik te stellen dat hoogsensitiviteit juist een superpower kan zijn, zowel privé als op je werk. Want met hoogsensitiviteit gaan ook talloze ‘lusten’ gepaard; talenten zoals creativiteit, innoverend en analytisch denkvermogen, empathie en zorgvuldigheid (om er maar een paar te noemen). Als je deze talenten gericht kunt inzetten in je werk, kan je enorm veel zingeving, voldoening en plezier ervaren en daar-

mee werkgeeluk. Niet alleen de organisatie profiteert dan je hoogsensitiviteit, ook jijzelf. Voorwaarde is dan wel dat je je bewust bent van je hoogsensitiviteit en daar naar leeft, aldus klinisch psychologe Elke Van Hoof, professor aan de Vrije Universiteit Brussel.

Voor mij persoonlijk was zelfinzicht op het gebied van hoogsensitiviteit echt een *gamechanger*. Na 38 jaar vielen opeens alle puzzelstukjes op hun plek. Het stelde me in staat om aan prikkelmanagement te doen, mijn sterke HSP-kanten in te zetten en mijn



Hoogsensitieve medewerkers willen graag betekenisvol werk doen, ze willen graag bijdragen aan de maatschappij of mensen helpen

eigen job te craften zodat deze beter bij mij paste. Hoewel opgeleid en al jaren werkzaam als jurist, besloot ik in overleg met mijn manager aan de slag te gaan met werkgeluk. Ik volgde een opleiding tot Chief Happiness Officer en werd preventiemedewerker binnen mijn eigen organisatie. Het werd mijn missie het werkgeluk binnen organisaties te vergroten en meer herkenning en erkenning van hoogsensitiviteit op de werkvloer te creëren. Dit resulteerde in een eigen bedrijf en mijn werkgeluk nam met 100% toe.

Wat is werkgeluk precies?

Waar werkgeluk een paar jaar geleden nog werd afgedaan als een hype, heeft het inmiddels een plek heeft gekregen op de HRM-agenda van zowel het bedrijfsleven als de overheid. Organisaties zien de voordelen van investeren in duurzaam werkgeluk. Uit onderzoek² blijkt immers dat de productiviteit, creativiteit en onderlinge verbinding en samenwerking verbetert. Bovendien is het een enorme buffer tegen werkstress en dit is ook hoog nodig: verzuimkosten door werkstress lopen op tot 2.8 miljard euro per jaar³. Maar duurzaam werkge-

Wat is jobcraften?

Jobcraften houdt in dat je aan je huidige baan sleutelt met het doel om deze beter aan te laten sluiten op je persoonlijke behoeftes, sterke kanten, interesses en capaciteiten. Je beïnvloedt je werk zodanig dat het beter bij je past en je betrokkenheid, motivatie en tevredenheid toenemen. Het is dus je baan veranderen zonder van baan te veranderen.

luk gaat verder dan investeren in zaken zoals een tafeltennis waarmee het werkplezier van medewerkers kortstondig een boost krijgt. Volgens Onno Hamburger van de Gelukkig Werken Academy heeft duurzaam werkgeluk te maken met het ervaren van zingeving, voldoening en plezier in je werk. De Berkeley University⁴ noemt ook veerkracht als een belangrijke factor; kunnen omgaan met tegenslagen, veranderingen en stress.

Hoe 'werkt' werkgeluk bij hoogsensitieve professionals?

Voor hoogsensitieve professionals geldt dat zingeving bijna als een randvoorwaarde kan worden gezien voor het kunnen ervaren van werkgeluk. Uit een grootschalig internationaal onderzoek⁵ onder leiding van sociaal wetenschappelijk onderzoeker drs. Esther Bergsma volgt dat hoogsensitieve medewerkers graag betekenisvol werk willen doen. Zij willen graag bijdragen aan de maatschappij of mensen helpen. Adviserende en dienstverlenende beroepen passen dan vaak goed en sectoren zoals zorg, onderwijs en de overheid zijn aantrekkelijk. Belangrijk is dat de hoogsensitieve professional daadwerkelijk een verschil kan maken en niet slechts een radartje in het grote geheel is. In dat geval neemt niet alleen de zingeving af, maar ook de voldoening, de tweede bepalende factor voor het kunnen ervaren van werkgeluk.

Om voldoening te kunnen ervaren is het van belang om resultaten te kunnen boeken waarvoor je een gevoel van "eigenaarschap" voelt. Ook is autonomie een belangrijke factor; zeggenschap hebben over wat je doet, met wie je het doet, hoe je het doet, tot waar het doet. Dit geldt eens te meer voor de hoogsensitieve professional die doorgaans zeer zelfkritisch, perfectionistisch en loyaal is. Micromanagement is dan onnodig, voelt onrechtvaardig en is daarmee een beperkende factor voor het kunnen ervaren van werkgeluk. Tot slot is voor voldoening van belang dat je je unieke kwaliteiten en talenten kunnen inzetten. Als de hoogsensitieve professional in balans is zal hij of zij veel voldoening ervaren; hoogsensitiviteit kan dan een superpower zijn!

Plezier op je werk, de derde bepalende factor, heeft te maken met openheid, sociale veiligheid en inclusiviteit. Inclusieve organisaties nodigen

medewerkers uit zichzelf te zijn en maken zo goed mogelijk gebruik van ieders verschillende talenten en vermogens. Dit levert zowel voldoening als plezier op. Plezier heeft verder te maken met respect, waardering, humor en een goede sfeer. Dit laatste is bij hoogsensitieve professionals het meest bepalend om plezier op het werk te kunnen ervaren, zo blijkt uit onderzoek van Esther Bergsma⁶. Uit de antwoorden van hoogsensitieve professionals blijkt dat de sfeer in belangrijke mate bepaald wordt door: onderling vertrouwen tussen collega's, afwezigheid van ruzies, het humeur van collega's en leidinggevende, elkaar ondersteunen wanneer het nodig is, regelmatig ontvangen van positieve feedback en begrip.

Tot slot geldt dat een HSP die over veerkracht beschikt, veel meer werkgeluk kan ervaren. Hij of zij heeft immers een teflon laagje opgebouwd dat helpt tegen werkstress, veranderingen en moeilijkheden.

Werkgeluk vergroten? Start met zelfinzicht!

Het vergroten van werkgeluk start bij zelfinzicht; dit kan uiteenlopen van inzicht krijgen in de verschillende domeinen van je persoonlijkheid tot aan je persoonlijke normen en waarden. Maar voor de hoogsensitieve professional betekent zelfinzicht met name: zicht krijgen op je eigen sensitiviteit en de talenten die daarmee gepaard gaan. Als je zicht hebt op je eigen sensitiviteit ben je in staat om aan prikkelmanagement te doen en te voorkomen dat incidentele overprikkeling over gaat in structurele overprikkeling. Je bent in staat om tijdig bij te sturen. Het opstellen van een Persoonlijk Prikkelplan biedt daarbij uitkomst.

In het Persoonlijk Prikkelplan beschrijf je welke externe en interne factoren voor jou prikkelend werken, zoals licht, geluid, sociale interactie, social media, maar ook gedachten, emoties of pijn. Vervolgens beschrijf je in het Persoonlijk Prikkelplan wanneer het code oranje is: jouw persoonlijke signalen van overprikkeling en het gedrag dat je dan



Suzanne Nieuwenhuijs-Mekking, trainer en coach bij Werkgelukt.
www.werkgelukt.com

vertoont. Denk aan slecht slapen, een kort lontje, oorsuizen, vermoeidheid, hoofdpijn, concentratieproblemen, impulsief gedrag, etc. Tot slot verwerk je in je Persoonlijk Prikkelplan verschillende manieren en activiteiten om prikkels te mijden maar ook wat je pro-actief kunt doen om op te laden; denk aan bijvoorbeeld aan sport, de natuur opzoeken, hobby's en contact met vrienden en familie. Het pro-actieve contragedrag is erg belangrijk maar je ziet vaak dat overprikkelde hoogsensitieve professionals juist dit gedrag achterwege laten en uitsluitend prikkels mijden. Dit is echter niet de oplossing; het leidt vaak tot een neerwaartse spiraal en gevoelens van hulpeloosheid of onrechtvaardigheid. Het kan enorm helpen als om het Persoonlijk Prikkelplan vervolgens te delen met je omgeving; familie, vrienden en (indien mogelijk) een collega of leidinggevende. Zo kan de (werk)omgeving de hoogsensitieve professional helpen om signalen van overprikkeling te herkennen en tijdig bij te sturen. Beide partijen kunnen dan voordelen halen uit de diepgaande verwerking van informatie die hoogsensitieve kenmerkt, aldus professor Elke van Hoof.

Van zelfinzicht naar zelfsturing

Zodra de hoogsensitieve professional via zelfinzicht en prikkelmanagement de balans weet te vinden en zicht krijg op zijn of haar specifieke hoogsensitieve krachten en talenten, kan men vervolgens pro-actief aan zelfsturing doen. Door je sterke kanten gericht in te zetten, het gesprek aan te gaan met je collega's en manager en vervolgens aan jobcrafting te doen, kan je je eigen zingeving, voldoening, plezier en veerkracht vergroten. Met veel werkgeluk tot gevolg!

noten

- 1) Uit onderzoek van sociaal wetenschappelijk onderzoekster drs. Esther Bergsma onder 1500 hooggevoelige mensen in Nederland volgt dat 57% van hen ooit een burn-out heeft gehad.
- 2) World Happiness Report van de VN (2013, 2017, 2019).
- 3) <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/11/verzuimkosten-door-werkstress-lopen-op-tot-2-8-miljard>.
- 4) https://greatergood.berkeley.edu/article/item/the_four_keys_to_happiness_at_work.
- 5) en 6) Rapport "HSP en Werk. Lessen uit Internationaal onderzoek". <https://hoogsensitief.nl/onderzoek-hsp-en-werkstress-in-nederland>.