

HSP EN WERKBOOK

HSP-BELEID VOOR ORGANISATIES

ZELF TE IMPLEMENTEREN

ESTHER KAASTRA



HSP-beleid voor organisaties Zelf te implementeren

VOORWOORD

20% van de bevolking is hoogsensitief. Veel hoogsensitieve personen zijn hoogbegaafd en 87% van de hoogbegaafden zijn hoogsensitief.

Je kan er dus als organisatie niet omheen.

Wat er helaas vaak gebeurt is dat medewerkers vooral gestuurd worden op gedrag. En gedrag is vaak het topje van de ijsberg. Daaronder zit hun temperament, zoals bijvoorbeeld hoogsensitiviteit en/of hoogbegaafdheid. Als je dit niet serieus neemt kan het zijn dat verkeerde keuzes worden gemaakt in het proces om iemand optimaal te laten functioneren.

Met die HSP & WERKbook wil ik je helpen om hoogsensitiviteit normaal te maken binnen een organisatie. Vanuit een positieve mindset. Absoluut niet voor mensen die het als excuus willen gebruiken om hun werk niet te kunnen doen.

Elk mens is anders. Weet dat je me altijd mag contacten om de situatie die bij jou van toepassing is, te bespreken.

OVER ESTHER

Esther Kaastra is een ervaren loopbaanprofessional, ondernemer en coach, gespecialiseerd in hoogsensitiviteit en werk.

Na haar carrière in het hotelwezen, HR, re-integratie en loopbaanadvies, in de functies van manager, coach en consultant, heeft ze in 2015 HSP & WERK opgericht.

Het is haar missie om hoogsensitieve leiders, ondernemers en professionals hun potentieel te laten benutten door het leren kennen van, rekening houden met én het gebruik maken van hun hoogsensitiviteit. Vanuit daar kun je er zijn voor anderen, je organisatie, de maatschappij en jezelf.

Esthers persoonlijke verhaal

Ik liep door de gang van het appartement waar ik gewoond had met een vriendin tijdens mijn studie Internationaal Hotelmanagement in Leeuwarden. Ik woonde en werkte inmiddels in Amsterdam en ik kwam een paar dagen langs.

"Ik voel m'n vingers amper en m'n pink doet zeer", zei ik.

M'n pink werd m'n gehele rechterarm en later ook m'n linkerarm.

Ik kon m'n armen niet meer bewegen.

Tot hier en niet verder, zei m'n lijf.

Ik had RSI, een burn-out én een bore-out.

Totaal heb ik een jaar thuis gezeten.

Dit was in 2005, inmiddels meer dan 14 jaar geleden.

In de tussentijd heb ik enorm veel geleerd, over mezelf, over werk(en), hoogsensitiviteit, ondernemen, leiderschap en alles wat daar mee te maken heeft.

En gun ik ook jou het plezier, de voldoening én vooral ook de uitdaging die ik nu in m'n werkende leven ervaar.

[Lees hier Esthers persoonlijke verhaal.](#)



HOE HERKEN JE DE HOOGSENSITIEVE PROFESSIONAL?

Het is belangrijk dat er binnen organisaties meer kennis is over hoogsensitiviteit. Over de voor- en nadelen. Hierdoor kunnen veel meer mensen meer werkplezier ervaren, verzuimkosten worden voorkomen en verminderd en de organisatie betere resultaten behalen.

Wat is hoogsensitiviteit?

Hoogsensitiviteit =

- Een aangeboren temperament
- Met een grote gevoeligheid voor interne en externe stimuli
- Het diepgaand verwerken van,
- en intens reageren op deze stimuli (Bergsma, 2018)

Ook wel Sensory Processing Sensitivity genoemd, de wetenschappelijke term voor hoogsensitiviteit. (Aron, 1997)

Hoogsensitiviteit =

- Een eigenschap
- Geen ziekte
- Niet zwerverig
- Wetenschappelijk bewezen

Het grootste misverstand rondom hoogsensitiviteit is dat hoogsensitieve personen gevoelig zijn voor prikkels. Dat is zo, maar dat hebben mensen met ADHD, autisme en PTSS ook. Prikkelgevoeligheid is niet wat iemand hoogsensitief maakt. Hoogsensitiviteit houdt in, dat iemand subtiele details opmerkt en alles dat men opmerkt - zowel extern als intern - diepgaand wordt verwerkt. De hersenen werken anders, wat voor- en nadelen met zich meebrengt.

De vraag: 'Hoe herken ik de hoogsensitieve professional', is niet makkelijk te beantwoorden. Er zijn namelijk diverse vormen van hoogsensitiviteit. En elke HSP is anders. Hoogsensitiviteit is een onderdeel van iemands totale persoonlijkheid.

Wie bedoel ik met de hoogsensitieve professional?

Zoals je ziet gebruik ik de term 'hoogsensitieve professional' (HP). Dat zijn voor mij de (vaak) hoogopgeleide, ambitieuze, resultaatgerichte, loyale en intelligente hoogsensitieve personen. Ze zijn goed in alles wat ze doen maar lopen op een gegeven moment vast, omdat ze in hun loopbaan op een punt zijn gekomen die niet (meer) aansluit bij wie ze werkelijk zijn en hoe ze willen leven. Dat kunnen werknemers, leiders en ondernemers zijn.

Verschillende typen HSP's

HSP (hoogsensitieve personen) zijn er in verschillende soorten en maten.

Introvert

Zo'n 70% van de HSP is introvert. De introverte HSP houden van een rustige omgeving, treden niet snel naar buiten, laden op als ze alleen zijn en halen hun energie uit hun innerlijke belevingswereld. Hun energie ligt dus vooral op hun eigen gevoelens en gedachten. Introverten nemen eerst de tijd om na te denken en hun mening te vormen en zullen er daarna pas mee naar buiten treden. (Baars, 2017)

Extravert

Ongeveer 30% van de HSP is extravert. Een extravert persoon is gericht op de buitenwereld en andere mensen. Hij krijgt energie uit de interactie met anderen. Extraverte mensen zoeken anderen op om zich op te laden. (Bergsma, 2017)
Extravert zijn als HSP is lastig. Omdat je op zoek gaat naar prikkels, maar daarentegen ook behoefte hebt aan rust.

Voor de meeste mensen geldt dat ze in sommige situaties meer introvert zijn en in andere situaties meer extravert. Mensen zijn dus niet altijd introvert of altijd extravert. Toch herkennen veel mensen wel de voorkeur voor opladen in gezelschap van anderen of juist alleen. (Bergsma, 2017)

Sensatiezoeker

De sensatiezoeker heeft sensatiezucht. Dat is het zoeken van nieuwe, gevarieerde, complexe en intense sensaties en ervaringen en de bereidheid om daarvoor risico's te nemen. HSP met een hoge sensatiezucht worden ook wel High Sensation Seekers (HSS) genoemd. Ze willen steeds nieuwe ervaringen opdoen. Dit maakt dopamine vrij dat hen een prettig gevoel geeft.

Strong-willed

Als je strong-willed bent, dan heb je een sterk innerlijk kompas. Je weet wat je wel en niet wilt en wat je moreel wel en niet goed vindt. Mensen die strong-willed zijn, doen niet zomaar wat een ander zegt. Pas als ze de noodzaak zien. Ze kunnen hun mening krachtig onder woorden brengen. Hoogsensitieve mensen die ook strong-willed zijn ervaren vaak een innerlijke strijd. Ze voelen dat ze iets op een bepaalde manier willen, maar kunnen zich ook goed inleven in de belangen van anderen. De eigen wil neemt vaak de overhand, maar het inzicht in de ander resulteert soms in schuldgevoelens. Ondanks de stoere buitenkant kunnen deze mensen dan ook zeer kritisch op zichzelf zijn. (Bergsma, 2017)

Hoogbegaafd

Onderzoek van Rianne van de Ven in 1997, toont aan dat 87% van de hoogbegaafden, hoogsensitief zijn en dus ook veel HSP zijn hoogbegaafd. Over hoogbegaafdheid zijn veel theorieën en meningen. Zelf houd ik het Zijns - luik aan van Tessa Kieboom om hoogbegaafdheid te verhelderen.

hoogbegaafdheid

Tessa Kieboom

Het cognitieve luik = "denken"

- Intellectuele capaciteiten
- Motivatie
- Creativiteit

Het zijnsluik = "voelen"



Het grote misverstand over hoogbegaafdheid is dat het met name gaat over erg intelligent zijn. Het is meer dan dat. Als je heel intelligent bent, hebben we het over hoog intelligent.

Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker die complexe zaken aankan. Autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Hij of zij scheidt plezier in creëren.

De fasen waarin een hoogsensitieve professional zich kan bevinden en hoe je dat herkent

Naast het type HSP dat je bent, kan je je ook nog in een bepaalde fase bevinden als HSP in je werk. Daar zit dan weer ander gedrag aan gekoppeld waar je de HSP aan herkent. Per fase geef ik aan welk gedrag hierbij naar voren komt.

Professionaliteit

Hoogsensitieve werknemers die zich in hun professionaliteit bevinden, lijken goed te zitten. Echter, sleur en verveling ligt op de loer.

Je herkent ze als volgt:

- Kunnen hun werk gemakkelijk achter zich laten.
- Vervelen zich af en toe, met als gevolg: uitstelgedrag en op de klok kijken.
- Zoeken graag uitdagingen buiten hun werk op.
- Komen over het algemeen zelfverzekerd over.
- Uiten regelmatig hun onvrede en frustratie.
Halen met name energie uit de sociale contacten op het werk.
- Komen weleens met voorstellen om hun werk aantrekkelijker te maken.
- Hebben middelmatige autonomie in hun werk.
- Hen gun je een uitdagend project.
Werken om de rekeningen te betalen.

Overprikkeld

Als HSP overprikkeld zijn, houdt dat in dat hun hersenen meer moeten verwerken dan ze aan kunnen. Hun hele systeem (hersenen en zenuwstelsel) is dan overbelast. Alles wat er dan nog bij komt qua prikkels is extra heftig.

Overprikkeling kan ontstaan door o.a.: te veel geluiden, te fel licht, heftige smaken en geuren, bedrukte sfeer op het werk, een te hoge temperatuur, prikkels die van binnen uit het lichaam komen (als iemand honger heeft of pijn bijvoorbeeld), informatie overload, niet lekker zittende kleding en veel gesprekken en contacten met mensen op één dag.

Na een vergadering of een intensief gesprek kan het zijn dat de hoogsensitieve medewerker ontzettend moe is.

De signalen van overprikkeling, zijn:

- Vermoeidheid
- Snauwen
- Drang om te eten
- Even weg uit de ruimte willen
- Lusteloosheid
- Stressverschijnselen (dingen vergeten, niet kunnen concentreren)
- Zweten
- Trillen

- Onzekerheid
- Ongeduldig zijn

Overspannen

Een overspannen hoogsensitieve medewerker heeft eigenlijk te lang bloot gestaan aan prikkels. Prikkel die van binnen (introceptie) en van buitenaf komen. Dit houdt in dat de hoogsensitieve medewerker eigenlijk niet meer in staat is om zijn of haar werk te doen. Natuurlijk gebeurt dit ook bij mensen die niet hoogsensitief zijn. Echter valt de HSP eerder om omdat ze alles verwerken dat binnenkomt, waar anderen niet alles hoeven te verwerken. Hun stresssysteem wordt sneller geactiveerd. (Hoof, 2016)

Signalen van overspanning zijn:

- Lichamelijke klachten
- Zweeten en trillen
- Gewichtsafname of toename
- Opgejaagd overkomen
- Angstig overkomen
- Paniekerig overkomen
- Tonen weinig interesse en zijn minder betrokken
- Komen verward over en vergeten dingen.

Burn-out

'Burn-out is een uitputtingsreactie van het lichaam en geest door langdurige roofofbouw op het lichaam'. Een burn-out ontstaat bij een HSP wanneer ze hun gevoel en de signalen die het lichaam aangeeft, voor een lange tijd negeren. Dan heb je over maanden tot jaren. Een HSP raakt sneller burn-out omdat ze plichtsgetroouw zijn, harde werkers zijn, perfectionistisch zijn, een groot rechtvaardigheidsgevoel hebben, werk heel serieus nemen en vaak erg dienstverlenend zijn, ten koste van zichzelf.

De signalen van een burn-out bij medewerkers, zijn:

- Verslonzing van zichzelf of van het werk.
- Gebrek aan humor, creativiteit, solidariteit en flexibiliteit.
- Contact via de mail in plaats van fysiek of telefonisch.
- Te laat komen en vroeg weggaan.
- Verminderde productiviteit.
- Meldt zich vaak kortdurend ziek met 'onschuldige' klachten als griep of rugpijn.
- Heeft zijn emoties niet onder controle en haalt bijvoorbeeld uit naar collega's of klanten.
- Reageert geïrriteerd en cynisch en kan minder snel de voordelen van verandering zien.
- Werkt harder en langer, maar ziet zijn prestaties minder worden.
- Heeft last van vermoeidheid, ondanks een goede nachtrust.
- Begint van weekend naar weekend te leven.

- Ervaart zijn werk als zinloos, maar piekert er wel over.
- Geeft steeds meer van zijn sociale leven op, wegens ‘te druk’
- Verandert van gewicht. Aankomen of afvallen is een belangrijke indicator voor iemands welbevinden.

Sleur/verveling

De signalen van een medewerker in sleur of verveling:

- Heeft het over leuke dingen buiten het werk.
- Zijn met het ene na het andere dieet bezig of eten te veel.
- Zijn regelmatig verkouden, griepig of hebben last van pijntjes.
- Gaan met tegenzin naar het werk.
- Kijken voortdurend op de klok – of hebben een onbedwingbare drang om weg te gaan voordat het tijd is.
- Hun werk is nooit echt af.
- Beginnen aan alles te twifelen.
- Worden sneller boos, beginnen te huilen of hebben gevoelens van frustratie.
- Tonen minder interesse in alles en iedereen.
- Slapen minder goed en zijn vermoeid.
- Doen privé zaken op het werk.
- Lijken druk.
- Stellen veel taken uit.

Bore-out

Een bore-out is een vervelingsziekte. Een bore-out wordt veroorzaakt door routinematig werk of werk onder het niveau van de medewerker.

De symptomen zouden vergelijkbaar zijn met die van een burn-out:

- vermoeidheid en depressiviteit.
- “De symptomen van een bore-out lijken erg op die van een burn-out”, zegt bore-out expert Hilde Mariën tegen Intermediair. “Je slaapt slecht en bent erg moe, zowel lichamelijk als mentaal, ook als je je weinig hebt ingespannen.
- Daarnaast hebben mensen met een bore of burn-out vaak een laag zelfbeeld en weinig zicht op hun eigen kwaliteiten.”

Flow/Roeping

Een hoogsensitieve medewerker in flow wil je graag als werkgever. Deze mensen leveren de beste resultaten en zijn tot meer in staat dan anderen. Blijkt uit onderzoek van Michael Pluess, waarin hij het heeft over vantage sensitivity

Signalen van een medewerker in flow/ roeping:

- Zijn enthousiast en lachen veel.
Blaken van zelfvertrouwen.
- Geven goed hun grenzen en wensen aan.

- Je bent in staat om tijd voor jezelf te nemen zodat je opnieuw kan opladen.
- Hebben het vermogen om zich aan te passen en te veranderen en staan ook open voor veranderingen.
- Kunnen kinderlijk speels overkomen.
Komen met nieuwe ideeën.
- Gaan graag aan het werk.
- Zijn vrij van angst.
- Komen energiek over.
- Kunnen niet ophouden met roepen hoe fantastisch en geweldig dit 'werk' is.
- Tonen hun ondernemende kwaliteiten: netwerken, zichzelf aan de man brengen.
- Hebben een goede algemene gezondheid/ vitaliteit.
- Hebben het gevoel dat er harmonie heerst in hun leven.
- Hebben goede harmonieuze relaties met anderen.
- Hebben veel zeggenschap over wat, wanneer en hoe ze hun werk doen.
- Kunnen goed hun grenzen handhaven.
- Willen zo goed mogelijk presteren.
- Zijn dol op uitdagingen.

Hoe herken je de hoogsensitieve professional dan?

Allereerst is het de vraag of je hem of haar wel herkent. Ze kunnen zich namelijk voordoen alsof het erg goed met ze gaat. In alles wat ik tot nu toe heb benoemd, zijn er vast een paar lampjes die gaan branden. En van alles dat ik benoemd heb kan je een mix maken en zal er ander gedrag te zien zijn.

Bijvoorbeeld:

Een extraverte HSP die zich verveeld kan bijvoorbeeld ontzettend druk worden en overal te aanwezig zijn.

Een introverte sensatie-zoekende HSP die overspannen is wordt nog stiller, meldt zich vaker ziek, krijgt werk niet af en vertoont uitstelgedrag.

De hoogbegaafde HSP die in flow zit gaat als een speer, heeft overal een oplossing voor, komt met ideeën, vind overal wat van, kan ietwat doorslaan in enthousiasme en dient soms afgeremd te worden.

En dan nog is het erg lastig om de hoogsensitieve medewerker te herkennen. Het zijn absoluut niet alleen de medewerkers die uitvallen of die last hebben van prikkels. Het gaat veel verder.

Belangrijker om te vragen is: Waarom is het belangrijk om de hoogsensitieve medewerker te herkennen en daar op een juiste manier mee om te gaan? Die vraag wordt beantwoord in het volgende hoofdstuk.

WAAROM IS HET BELANGRIJK OM DE HOOGSENSITIEVE PROFESSIONAL TE HERKENNEN?

Waarom is het zo belangrijk voor een organisatie is om de hoogsensitieve professional te herkennen en goed met dit type mens om te gaan? Daar kan ik kort over zijn. Het zorgt namelijk voor kostenbesparing en een hoger rendement.

Er is vooral winst te behalen op de volgende gebieden:

- 1) Verzuim voorkomen en verminderen
- 2) Verkrijgen en behouden van goed personeel, door middel van de juiste candidate- en employee experience
- 3) HRD/ Talentmanagement/ Jobcrafting
- 4) Leiderschap
- 5) Innovatie

Per item neem ik je graag mee in de kansen die er liggen.

1. Bespaar op verzuim- en burn-out kosten met behulp van een HSP - beleid

Burn-out is toch wel verzuimnummer 1 op dit moment. En wat is het lastig om dat voor te zijn als organisatie en om er op een juiste manier mee om te gaan.

Niet helemaal.

Uit onderzoek door Esther Bergsma onder meer dan 1500 hoogsensitieve personen in Nederland, blijkt dat meer dan 57% van hen een burn-out heeft (gehad). Een burn-out is vaak het moment van een hoogsensitieve professional om het dan eindelijk eens rustig aan te gaan doen en om écht naar hun gevoel te gaan luisteren.

Hoogsensitieve personen zijn gevoeliger voor een burn-out omdat ze alles dat binnen komt diepgaander verwerken in de hersenen. Daar waar anderen veel informatie weer loslaten verwerken zij alles. Dat kost enorm veel energie. Ook hun zenuwstelsel is gevoeliger.

In deze tijden van toename van technologische middelen, de kantoortuinen en de snelheid en hoeveelheid van werk, gebeurt het dat de hoogsensitieve personen als eerste overstromen en in een burn-out raken.

Ervan uit-gaande dat ongeveer 20% van de bevolking hoogsensitief is, is ook ongeveer 20% van de mensen binnen elke organisatie hoogsensitief. Waarbij ik persoonlijk verwacht dat in sectoren als de zorg en andere dienstverlenende beroepen dit percentage aanzienlijk hoger is. Ook in de organisaties waar mensen werken met HBO+ niveau verwacht ik een hoger aantal hoogsensitieve en/of hoogbegaafde professionals.

Er vanuit gaande dat ongeveer 50% van de hoogsensitieve personen een kans heeft op een burn-out, betekent dit, dat je bij een organisatie van 100 medewerkers, zeker 10 mensen hebt die een burn-out hebben (gehad) of er gevoeliger voor zijn.

Gemiddeld kost iedere burn-out een organisatie € 60.000. Het Zilveren Kruis verwijst naar diverse bronnen voor die € 60.000. De belangrijkste bron blijkt ArboNed te zijn, een arbodienst die 600.000 werknemers in zijn bestand heeft zitten. Catelijne Joling van ArboNed zei in 2016 op radiozender BNR dat een burn-out de werkgever gemiddeld € 60.000 euro kost, uitgaande van de 242 dagen die een burn-out gemiddeld duurt. Joling baseert zich op gegevens uit de eigen organisatie. Het bedrag is berekend door de kosten van iedere verzuimdag op gemiddeld 250 euro per dag te stellen. Op www.byebyeburnout.nl schrijven ze over € 122.000 per medewerker.

Laten we het gemiddelde nemen. € 91.000 kosten per medewerker met een burn-out x 10, komen we uit op € 910.000 verzuimkosten op 100 medewerkers.

Bij bovenstaande cijfers heb ik het nog niet eens over kortdurend verzuim en de kosten die daarmee gepaard gaan. Daar kan je je vast een voorstelling bij maken.

Door in je verzuimbeleid een hoogsensitiviteit serieus te nemen, kan je deze kosten aanzienlijk verminderen. Ik verwacht met zeker 70%.

2. Speel in op de spanning op de arbeidsmarkt

Uit prognoses van UWV en een enquête onder ruim tweeduizend werkgevers komt het naar voren dat door krapte op de arbeidsmarkt vacatures minder snel vervuld worden. De werkdruk wordt hoger en de loonkosten zullen stijgen als gevolg van de krapte. Het verkrijgen en behouden van goed personeel wordt moeilijker. Dit betekent dat er spanning op de arbeidsmarkt is.

De spanning op de arbeidsmarkt kan ervoor zorgen dat er met minder personeel meer werk gedaan moet worden. Dit kan weer zorgen voor een hogere werkdruk

en meer verzuimkosten.

Er vanuit gaande dat 20% van de bevolking hoogsensitief is, kan het dus van grote meerwaarde zijn om de candidate- en employee experience ook aan te sluiten op de hoogsensitieve professional. Door hen een positieve ervaring te geven, zijn ze geneigd om langer bij het bedrijf te blijven en komen ze beter tot hun recht.

3. HRD/ Talent management/ Jobcrafting

In het vorige hoofdstuk lees je dat alleen een verzuimbeleid niet voldoende is. Er is meer nodig om de hoogsensitieve professionals te boeien en te binden. Het is belangrijk dat hun vuurtje blijft branden. Zodat dit uitgaat kan verveling toeslaan en kan een bore-out ook een reden zijn om af te haken.

Het is dus belangrijk om ook in het HRD-beleid/ Talent management en jobcrafting in te spelen op de hoogsensitieve professional. Zij hebben net wat anders nodig dan anderen. Het is precisiewerk om deze professional zijn of haar volledige potentieel te laten benutten.

Wat in ieder geval van groot belang is, is vrijheid om te jobcraften. Daarbij vind ik wel dat de werknemer zelf aan het roer staat. Het is immers een professional!

Nu kan je denken, dan doen we niet, dan trekken we deze medewerkers ook niet aan. Fout gedacht! Van de 20% van de beroepsbevolking die hoogsensitief is/ meer begaafd, is een groot deel onbewust bekwaam. Ze zijn zich er niet bewust van dat ze deze eigenschap hebben waarmee ze veel kunnen betekenen voor de samenleving en organisaties, mits ze op de juiste manier kunnen werken.

Daar komt ook bij dat de volgende competenties meer en meer gewenst worden vanaf 2020 binnen organisaties:

Het beheersen van talen en analytisch denken blijft belangrijk. Maar in 2020 zijn er hele nieuwe competenties nodig om in wereldwijd verbonden, door computers aangedreven organisaties, bemand door langer levende en werkende medewerkers, te kunnen functioneren. Namelijk:

De vaardigheden en competenties die medewerkers in 2020 nodig hebben, waarbij de blauwe schuin gedrukte vaardigheden en competenties van nature al aanwezig zijn bij de hoogsensitieve professional:

1. **Betekenis geven:** *het vermogen om de diepere betekenis van hetgeen wordt uitgedrukt te begrijpen.*
2. **Sociale Intelligentie:** *het vermogen om op directe wijze diepgaande verbinding te maken met anderen, om te voelen wat speelt bij anderen en daar effectief op te reageren.*
3. **Adaptief denken:** *bekwaamheid in het bedenken van oplossingen en antwoorden die verder gaan dan wat uit het hoofd geleerde regels en oplossingen.*
4. **Cross-culturele competentie:** *de vaardigheid om in verschillende culturen te opereren.*
5. **Rekenkundig denken:** *de vaardigheid om grote hoeveelheden data te vertalen in abstracte concepten en redematies op basis van data begrijpen.*
6. **Nieuwe media geletterdheid:** *het vermogen om nieuwe media content kritisch te beschouwen en te ontwikkelen en deze media te gebruiken voor overtuigende communicatie.*
7. **Transdisciplinariteit:** *kennis van en het vermogen om concepten vanuit verschillende disciplines te beschouwen en begrijpen.*
8. **Ontwerpmentaliteit:** *het vermogen om taken en werkprocessen zodanig te ontwerpen dat gewenste resultaten worden behaald.*
9. **Cognitief management (Cognitive Load Management):** *de vaardigheid om informatie te filteren op relevantie en het optimaal gebruik maken van het brein door diverse methoden en technieken te gebruiken.*
10. **Virtuele samenwerking:** *het vermogen om productief en betrokken te zijn en samen te werken als lid van een virtueel team.'*

4. Ontwikkel Leiders(chap)

Als organisatie en HR is het belangrijk om ruimte te bieden voor de hoogsensitieve en hoogbegaafde medewerker. Je kan het zien als een onderdeel van diversiteit en inclusiviteit binnen de organisatie.

Dat begint met draagvlak in het management. Echter, dit dient zich uit te dragen naar de managers in de afdeling. Zij moeten ook weten wat hoogsensitiviteit en hoogbegaafdheid inhoudt, hoe je deze medewerkers herkent en hoe je met hen omgaat.

De leiders mogen zich hierin ontwikkelen, maar ook de hoogsensitieve en hoogbegaafde professional zelf! Slachtoffergedrag is absoluut niet nodig.

Ik begrijp heel goed dat bij jou nu het beeld kan ontstaan van de neurotische, te gevoelige medewerker die altijd wel iets heeft. Dat zijn niet de hoogsensitieve medewerkers die ik bedoel. Ik heb het over de professionals die ook leiderschap tonen, dit willen ontwikkelen en hun verantwoordelijkheid nemen. Die kunnen ook hoogsensitief en/of hoogbegaafd zijn, maar lopen er niet mee te koop.

5. Innoveer om bestaansrecht van de organisatie te behouden

Juist de krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat je als organisatie slimmer moet gaan werken. Dat vraagt om innovatieve oplossingen op het gebied van outsourcen, automatiseren en digitaliseren.

Niemand minder dan een hoogsensitieve professional kan de organisatie daarbij helpen. Door hun andere manier van informatieverwerking zijn ze in staat om tot creatieve oplossingen te komen. Alles wat ze zien plaatsen ze in een groter geheel en combineren ze met eerder verkregen informatie. Zo zijn ze in staat om tot zeer innovatieve oplossingen en uitvindingen te komen. Op deze manier kunnen ze dus bijdragen aan het bestaansrecht en de ontwikkeling van een organisatie.

Vooroordelen

Ik besef me maar al te goed dat het woord hoogsensitief en hoogbegaafdheid beelden oproept met vooroordelen. Ik kan je heel vaak uitleggen dat het in werkelijkheid iets anders is, maar begaafd zijn ze allemaal. En om als organisatie kosten te besparen en het potentieel van deze begaafde mensen op een krappe arbeidsmarkt te benutten, kan je niet anders dan daar rekening mee te houden in het beleid.

Het gaat immers om 20% van je medewerkers. 1 op de 5, 2 op de 10, 20 op de 100.

Daar kan je toch niet omheen?!

EEN BELEID VOOR HOOGSENSITIVITEIT IN DE ORGANISATIE STAPPENPLAN

Het thema 'hoogsensitiviteit' kan zich op verschillende momenten aandienen binnen de organisatie. Namelijk:

- 1) Iemand solliciteert en geeft aan hoogsensitief te zijn.
- 2) Iemand geeft in een voortgang/ of evaluatiegesprek aan hoogsensitief te zijn.
- 3) Iemand heeft zich ziekgemeld en geeft aan dat dit te maken heeft met hoogsensitiviteit.
- 4) Iemand heeft zich ziekgemeld, maar heeft het (nog) niet over hoogsensitiviteit.
- 5) 20% van de mensen, zowel man als vrouw, is hoogsensitief. Dus het is er altijd.
- 6) U heeft het vermoeden dat iemand hoogsensitief is en daar met name de nadelen van ervaart, hoe hiermee om te gaan?
- 7) U merkt dat iemand aan het 'onderpresteren' is.

Alvorens goed met bovenstaande situaties om te kunnen gaan, zijn er een aantal basisstappen nodig.

STAP 1 - WEET WAAR JE OVER PRAAT

Begrijp zelf wat hoogsensitiviteit is en wat belangrijk is in relatie tot werk. Het kan zijn dat je zelf hoogsensitief bent en dat het thema je daarom interesseert. Het kan ook zijn dat je zelf niet hoogsensitief bent, maar je ziet wel dat het voor anderen een belangrijk onderdeel is van hun 'zijn'. Als professional wil je er daarom in verdiepen.

STAP 2 - MAAK HET BESPREEKBAAR IN HET MT/ BIJ DE DIRECTIE

Maak het bespreekbaar in het MT/ bij de directie, door dit werkboek te delen bijvoorbeeld. Je kan ze ook zelf de HSP-zelftest laten invullen. Deze tref je [hier](#) aan. Probeer in te spelen op de huidige uitdagingen die spelen binnen het HR(D) beleid van de organisatie. Te denken aan een hoog verloop, hoog verzuim, behoud van medewerkers, verbouwen van kantoren, klant- en servicegerichtheid, innovatie, duurzame inzetbaarheid etc.

STAP 3 - DEEL INFORMATIE

Deel informatie over hoogsensitiviteit op het intranet of deel er iets over in een nieuwsbrief. Benoem in het handboek voor personeel ook iets over hoogsensitiviteit.

STAP 4 - INFORMEER MANAGERS

Organiseer een bijeenkomst voor managers waar het begrip hoogsensitiviteit wordt uitgelegd, inclusief de voor- en nadelen op de werkvloer. Hoe de hoogsensitieve medewerker te herkennen, en hoe hiermee om te gaan.

STAP 5 - MAAK HET BESPREEKBAAR

Maak hoogsensitiviteit bespreekbaar tijdens de gesprekken die je met medewerkers hebt. Als onderdeel van een evaluatiegesprek, beoordelingsgesprek of verzuimgesprek bijvoorbeeld.

STAP 6 - INFORMEER EN ADVISEER JE MEDEWERKER

Informeer je medewerkers over wat hoogsensitiviteit is en adviseer hem of haar er meer over te gaan lezen.

STAP 7 - MAAK JOBCRAFTING MOGELIJK

Maak jobcrafting mogelijk voor de hoogsensitieve medewerker. Met name de sfeer is van grote invloed op het welvinden van de hoogsensitieve medewerker. Begin met jobcrafting op de volgende gebieden:

- 1) De mensen waar de medewerker voor of mee werkt
- 2) De taken die de medewerker verricht
- 3) De omgevingsfactoren
- 4) De mindset
- 5) De arbeidsvoorwaarden

HULP NODIG?

Wil je hulp bij het implementeren van een HSP-beleid binnen de organisatie? Is er een medewerker die coaching kan gebruiken? Of heb je andere vragen met betrekking tot hoogsensitiviteit en werk?

Neem dan [hier](#) contact met ons op, Esther gaat graag vrijblijvend met je in gesprek!



*"Train people well enough so they can leave,
treat them well enough, so they don't want to."*

- Richard Branson-

Bronnen:

Aron, E. (1999), *The Highly Sensitive Person*, New York: Harper Collins

Baars, E. (2017), *Sterk voelen op het werk*, Scrivo Media

Bergsma, E., www.hoogsensitief.nl

Hoof, E. (2017), *Hoogsensitief*, Lannoo Campus

Offermans, P. (2016), *De hoogsensitieve werknemer*, Paderborn Books, Nijmegen

Schultz, D. en S. Schultz (2009), *Theories of Personality*, Wadsworth/Cengage Learning. (Via Bergsma)

Van de Ven, R., van Weerdenburg, M., & van Hoof, E. (2016). Working with intensity; The relationship between giftedness and sensitivity in working adults in Flanders and the Netherlands. Unpublished manuscript. Retrieved from <https://riannevdven.nl/publicaties/working-with-intensity/>
www.simplecheck.nl/blog/herken-burn-out-en-anderen/
www.peoplebusiness.nl/artikelen/marketing-innovatie/burn-out-herken-de-sluipmoordenaar-van-je-personeel
www.timemanagement.nl/verveling-op-het-werk-doe-de-bore-out-test/

<https://www.hoogsensitief.nl/rust-om-burn-out-te-voorkomen/>

www.nrc.nl/nieuws/2017/06/19/kosten-van-burn-out-bedragen-60000-euro-11172164-a1563696

<https://www.byeburnout.nl/burn-out-kost-120-000-euro>

<https://www.xperthractueel.nl/opleiden/de-competenties-van-2020/>

<https://www.uwv.nl/overuwv/Images/de-arbeidsmarkt-in-2019.pdf>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/07/spanning-arbeidsmarkt-naar-nieuw-hoogtepunt>

<https://www.te-learning.nl/blog/innovatie-van-arbeid-vraagt-om-andere-benaderingen-van-leren-en-ontwikkelen/>