

Gevoeligheid in het bedrijfsleven is een troef!

De vraag naar constante bereikbaarheid, onverminderde inzet en een snel aanpassingsvermogen, duwt een toenemend aantal medewerkers over de rand van hun capaciteiten, waardoor stress-gerelateerde klachten en ziekteverzuim ontstaan. De mensen die voornamelijk blootgesteld worden aan deze vorm van stress zijn gevoelig managers en teamleden. Echter, hooggevoelige personen (vaak aangeduid als HSP's) kunnen organisaties competitieve voordelen bieden.

The Highly Sensitive Person's Superpowers

1. The ability to be overwhelmed in under 60 seconds.
2. The inability to "toughen up".
3. The ability to understand why people don't understand something.
4. Can spend hours or days alone and never feel lonely.
5. When we say "I know how you feel", we mean it literally.
6. Meaning is to the HSP what spinach is to Popeye.
7. The ability to overthink anything.
8. The ability to be aware of the most annoying sounds undetected by others.
9. The idea of "doing something just for the money" bounces right off of us.
10. Our intuition.

Jouw collega, die stilletjes daar in de hoek zit, hoeft niet perse de introvert te zijn die jij denkt dat hij is. Dat teamlid dat er de voorkeur aan geeft haar lunchpauze alleen door te brengen en die liever gaat wandelen in het park dan te lunchen in de lunchruimte is niet persé verlegen of depressief. Het zou zo maar eens zo kunnen zijn dat ze alle twee hooggevoelig zijn en daarom **meer behoefte hebben aan rust en tijd voor zichzelf** om om te kunnen gaan met de hoeveelheid informatie die elke dag weer op ze af komt waar hun collega's zich niet eens van bewust zijn.

Hooggevoeligheid, of beter gezegd '**hoge sensorische verwerkings- gevoeligheid**', is voor het eerst wetenschappelijk onderzocht en gepubliceerd door de Amerikaanse psychologe Elaine N. Aaron in haar boek 'The High Sensitive Person' in 1997. Sindsdien neemt het bewustzijn voor het onderwerp en zijn potentieel voor de werkplek, waar medewerkers steeds vaker een cruciale component zijn voor concurrentievoordeel, toe.

Dus, wat is nou eigenlijk hooggevoeligheid? Mensen functioneren op hun best als ze voldoende gestimuleerd en niet overweldigd worden. Dat is het moment waarop ze in de vaak gebruikte term "flow" komen die ons efficiënter en effectiever maakt. Maar deze drempel om in flow te komen is niet voor iedereen hetzelfde. Door een specifieke neurologische eigenschap die er voor zorgt dat het zenuwstelsel gevoeliger is, kunnen hooggevoelige mensen hun perceptie minder filteren dan anderen.

Simpel gezegd kunnen we stellen dat hooggevoelige mensen het waarnemen en verwerken van zintuiglijke waarnemingen: zoals lawaai, licht, geur en temperatuur maar ook stemmingen in zichzelf en in anderen, in vergelijking met anderen, **intenser beleven**. Dit zorgt er voor dat dat ze sneller last hebben van zintuiglijke overweldiging en dus een grotere behoefte hebben aan tijd om weer op te laden. Je zou het kunnen vergelijken met verschillende resoluties in de fotografie, waar hooggevoeligheid correspondeert met een hoge resolutie beeld en verwerking, wat meer data en een grotere vraag naar tijd en middelen impliceert.

Hooggevoeligheid is een erfelijke eigenschap die gevonden wordt in 15-20 procent van de totale bevolking, wereldwijd. Het is niet hetzelfde als verlegenheid of introversie, ook al kan het daar in eerste instantie wel op lijken. 30 procent van de hooggevoelige mensen zijn juist extrovert en kiezen er vaak voor om hun eigen bedrijf te beginnen waar ze onafhankelijk tot hun recht kunnen komen en hun volledige potentie kunnen benutten.

Er zijn een groot aantal erg positieve aspecten van hooggevoeligheid in de zakenwereld, die kunnen leiden tot opvallend hogere kwaliteit op gebieden zoals teamwerk, communicatie en klant oriëntatie of innovatie en die dus zo voor respectabele competitieve voordelen zorgen, zoals eerder al genoemd. Een aantal van deze positieve aspecten zijn een boven-gemiddelde intuïtie, een natuurlijk probleem oplossend vermogen, grote creativiteit, een groot empathisch vermogen, duidelijke toewijding en grote betrouwbaarheid, een gedetailleerde perceptie en de mogelijkheid om te reflecteren en het grote geheel te zien.

Bovendien kunnen hooggevoelige medewerkers belangrijke voorlopers zijn als het gaat over grote werkhoeveelheden of veranderingen die uiteindelijk ook alle andere medewerkers beïnvloedt. Een beetje vergelijkbaar met de wijnbouw, waar vaak rozen geplant worden aan het begin van een rij met wijnstokken, omdat deze veel eerder op invloeden van de omgeving reageren.

Helaas heeft gevoeligheid een nogal negatieve bijbetekenis in westerse culturen. In een maatschappij die de voorkeur geeft aan de luidruchtigste en de snelste, wordt gevoeligheid vaak op het zelfde niveau geplaatst als slechte veerkracht en zwakte en dat is ronduit verkeerd. Vooral in situaties van extreme stress en belasting, blijven hooggevoelige mensen rustiger en koelbloediger en laten ze meer veerkracht zien dan anderen.

Maar dit slechte imago van gevoeligheid is niet hetzelfde over de hele wereld. Een Canadese studie toonde aan dat hooggevoelige kinderen in Canada opmerkelijk meer gepest en geplaagd werden door hun klasgenootjes dan andere kinderen. In contrast daarop staat dat hooggevoelige kinderen in China en andere Aziatische landen, behoren tot de meest gewaardeerde, populaire en bewonderde klasgenootjes en daar in hoog aanzien worden gehouden. Hieruit blijken duidelijk de culturele verschillen als het om hooggevoeligheid gaat.

Deze bevindingen kunnen een belangrijk inzicht bieden voor de werkvloer. Alles behalve zwak en niet in staat om om te gaan met de zware werkdruk, bezitten hooggevoelige managers en team leden krachten als diepgang en een vooruitziende blik die organisaties kan ondersteunen in het maken van wel doordachte beslissingen in plaats van haastige. In het kader van een verhoogd bewustzijn voor de voordelen van diversiteit, hoort hooggevoeligheid zeker op de agenda.

Mensen hebben verschillende behoeften en hebben ook verschillende werkcondities nodig om hun volledige potentie in te kunnen zetten voor een organisatie. Zolang de belangrijkste prestatie-indicatoren een medewerkersprestatie meten op basis van hun actieve deelname aan vergaderingen of snelheid van besluitvorming, is 15-10 procent van de bevolking in het nadeel. Of zoals Albert Einstein ooit een zei:

"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."

Echte hoge prestaties zijn alleen mogelijk als alle gedragsstijlen en stromingen zijn vertegenwoordigd en ze begrepen, gerespecteerd en gewaardeerd worden om de unieke bijdrage die ze leveren aan het geheel. Om dit te kunnen bereiken, moeten we in zijn algemeen een meer humane werkplek creëren waarin onze eigen (hoog)gevoelige leiders en hun competente manier van zelfleiding een cruciaal aspect zijn van het concurrentievoordeel van een organisatie.

Barbera Schouten