

Hoogsensitief succes: coaching voor werkwelzijn

*Begeleiding en coaching
in hoogsensitieve talenten*

HSP Talent



Hoogsensitief succes: coaching voor werkwelzijn

Herkent u die werknemer die niet alleen e-mails beantwoordt, maar tussen de regels door de onuitgesproken behoeften van het team oppikt? Die niet alleen vergaderingen bijwoont, maar subtiele veranderingen in de sfeer aanvoelt? Die niet alleen taken volbrengt, maar elk detail met zorg en aandacht benadert? Dan heeft u mogelijk te maken met een hoogsensitieve werknemer die, onder de juiste omstandigheden, heel waardevol kan zijn voor uw organisatie.

Hoogsensitieve personen (HSP) hebben veel te bieden op de werkplek, maar ze raken ook vaker burn-out. Dit is voor hen persoonlijk heel vervelend en voor de organisatie een probleem. Van de werknemers die uitvallen ten gevolge van een burn-out is 57% hoogsensitief (bron: HSP en Werk, Esther Bergsma).

Uit onderzoek blijkt dat hoogsensitieve werknemers indrukwekkende competenties hebben.

Ze zijn/functioneren/hebben:

- Zorgvuldig
- Analytisch
- Oog voor detail én zien het grote geheel
- Inlevingsvermogen
- Creatief
- Betrouwbaar
- Collegiaal
- Maatschappelijk betrokken

(bron: HSP en Werk, Esther Bergsma).

En toch hebben veel hoogsensitieve werknemers moeite om die kwaliteiten in te zetten op de werkplek. Werkgevers én werknemers slagen er niet in om gezamenlijk gunstige werkomstandigheden te creëren, HSP:

- leveren een hogere prestatie, maar bereiken ook een hoger stressniveau
- willen het voor iedereen goed doen
- worden beïnvloed door emoties van anderen
- nemen te weinig rust
- voelen dat ze meer geven (investeren) dan dat ze (waardering) ontvangen

(bron: HSP en Werk, Esther Bergsma).

Valkuilen

Als hoogsensitiviteit niet (h)erkend wordt en werknemers zich niet bewust zijn van het effect hiervan op hun eigen functioneren bestaat het risico dat werknemers sneller overprikkeld raken, meer stress en vermoeidheid ervaren en onbegrip jegens zichzelf én vanuit hun omgeving ervaren omdat ze (vaak) niet begrijpen waar deze klachten vandaan komen. Ook komen talenten van hoogsensitieve werknemers dan niet tot hun recht, waardoor zij sneller aan hun eigen kwaliteiten gaan twijfelen. Dat is jammer en onnodig.

Wat is nodig?

1. In de eerste plaats is het belangrijk dat de hoogsensitieve werknemer zichzelf leert kennen. Dat deze weet hoe hoogsensitiviteit er voor hem/haar uit ziet en weet wat zijn/haar grenzen, behoeften en energielekken zijn, zodat deze daar rekening mee kan gaan houden.
2. Het is belangrijk dat een werknemer op het werk leert communiceren over zijn eigen grenzen en behoeften met anderen: zowel collega's als een leidinggevende.
3. Waar mogelijk fysieke aanpassing van de werkplek én aandacht voor de emotionele werkomgeving.

Waarom?

Elke hoogsensitieve werknemer heeft verschillende eigenschappen en beleeft zijn hoogsensitiviteit op een individuele manier, maar er zijn wel een aantal algemene tendensen, zoals hierboven aangegeven. Als je als werkgever goed weet in te spelen op de persoonlijke eigenschappen van je werknemer krijg je in ruil daarvoor een loyale, gedreven, gemotiveerde en betrokken medewerker.



Wat kan ik bieden?

- 1 **Individuele coaching** (zie bijlage coachingsprogramma's): voor een hoogsensatieve werknemer is het belangrijk te weten waar zijn valkuilen én talenten liggen, zodat deze ook zelf regie kan nemen over zijn werkomstandigheden. Want de werknemer die zich herkent als hoogsensatief persoon, is nog niet als vanzelfsprekend bekend met de werking van het hoogsensatieve brein en de voorwaarden die nodig zijn om optimaal te kunnen floreren. Daarin kan coaching een oplossing bieden.

Dit doe ik door middel van kennisoverdracht en praktische oefenvormen op het vlak van:

- **Bewustwording en zelfonderzoek:** hoe werkt het hoogsensatieve brein, wat betekent dit en hoe uit zich dat in het dagelijks leven in zowel de kracht- als de lastkant?
- **Omgaan met stress:** het herkennen van stressoren en het aanleren van effectieve stressbeheersingsstrategieën. Hierbij komt de nadruk te liggen op het integreren van zelfzorgpraktijken in het dagelijks leven.
- **Overprikkeling de baas:** het leren herkennen en erkennen van signalen die kunnen leiden tot overprikkeling en tijdig ingrijpen om dit te voorkomen.
- **Stellen van gezonde grenzen én aangeven van behoeften:** wat heeft een hoogsensatieve werknemer nodig om een optimale bijdrage te kunnen leveren in werk. Rechtstreekse communicatie is de beste manier om anderen te helpen begrijpen wat die behoeften zijn.
- **Talent en toegevoegde waarde ontdekken:** als een hoogsensatieve werknemer zich bewust wordt van de talenten waarover deze beschikt dan krijgt deze meer zelfvertrouwen, weet hij beter wat hij nodig hebt (en vraag deze daar ook om) én is hij goed in het stellen van grenzen.

Hoogsensatieve mensen krijgen een sterkere **'boost'** van dezelfde dingen die iedereen helpen: een gezonde werkomgeving, een positieve vriendengroep, een coach. Deze **'boost'** stelt hen in staat meer te doen en verder te komen wanneer ze een zetje in de goede richting krijgen.

2 Voorlichting

Een algemene informatiebijeenkomst voor werkgevers, HR professionals en/of zorgprofessionals die graag willen weten wat hoogsensitiviteit inhoudt en wat de effecten van deze eigenschap zijn op hun werknemer/medewerker/cliënt.

De volgende vragen en antwoorden komen aan bod: Wat houdt hoogsensitiviteit precies in? Hoe herken ik mijn hoogsensatieve werknemer? Wat zijn risico's voor HSP ten aanzien van werk? Onder welke voorwaarden kunnen HSP goed presteren? Wat zijn praktische tips om HSP in hun kracht te zetten?

Op basis van wetenschappelijke inzichten laat ik geïnteresseerden graag kennismaken met hoogsensitiviteit.

Duur: 1 uur, met uitloop voor eventuele vragen

Kosten: maatwerk neem vrijblijvend contact op met me op voor een voorstel.



Over mij

Mijn naam is Sanne Nijland. In 1999 ben ik afgestudeerd als ergotherapeut aan de Hogeschool van Amsterdam. Na een korte periode in een revalidatiecentrum te hebben gewerkt heb ik mijn focus verlegd naar het werkveld van arbeid en gezondheid. In 2008 heb ik de opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. In de jaren na mijn werk als arbeidsdeskundige heb ik steeds meer interesse gekregen in hoogsensitiviteit. Dat heeft ertoe geleid dat ik in 2021 ben begonnen aan de tweejarige opleiding tot HSP coach via Hooggevoelig heel gewoon. In 2023 heb ik deze opleiding succesvol afgerond en ben ik mijn eigen coachingspraktijk gestart. In mijn praktijk hoop ik mijn deskundigheid op het gebied van hoogsensitiviteit te kunnen combineren met mijn kennis en ervaring op arbeidsdeskundig vlak.

