



**MIEN GHEYSENS EN
MYRIAM VANDENBROEKE**
"Hoogsensitieve mensen zijn
loyale, gedreven en nauwge-
zette medewerkers."

HOOGSENSITIEVE MEDEWERKERS GAAN SNEL OVER HUN GRENZEN

‘OMDAT HUN LIJF NIET MEE WIL, SPRINGT DE VEER’

In de bedrijfswereld wordt hoogsensitiviteit nog vaak als zweverig weggezet, maar naar schatting is een op de vijf mensen hoogsensitief. Hoogsensitieven hebben een verhoogd risico om naar een burn-out af te glijden, maar als ze goed in hun vel zitten, zijn ze heel creatief en verantwoordelijk. BENNY DEBRUYNE

Als er plotseling boeken en getuigenissen verschijnen over een onderwerp dat tien jaar geleden nauwelijks een belletje deed rinkelen, weet je dat er een nieuw maatschappelijk probleem aan de oppervlakte is gekomen. Tommy Browaews getuigt in zijn boek *Wake-up call* over hoogsensitiviteit en burn-out (zie kader *Drie vragen aan een hoogsensitieve werknemer*). Klinisch psychologe Elke Van Hoof is de auteur van *Hoogsensitief*, dat ook dit jaar verscheen.

Iemand die hoogsensitief is, krijgt veel meer prikkels binnen. Als een normale persoon vijf zintuiglijke prikkels ontvangt, komen er bij een hoogsensitieve persoon gemakkelijk twintig binnen. Dat komt doordat er iets fout loopt met de filter die de prikkels uit de buitenwereld selecteert. “Je lichaam staat zo veel sneller onder spanning”, zegt Myriam Vandenbroeke, psychotherapeute bij de coachingpraktijk *attendo*³, die Tommy Browaews begeleidde. “Als je stress hebt op het werk en daar nog stress bij komt door problemen in je relatie, of gewoon door de gezinsdruk wanneer je kinderen hebt, dan is dat de spreekwoordelijke druppel.”

Dat hoogsensitiviteit juist nu heel wat aandacht krijgt, is geen toeval. Vooral door de digitalisering krijgen we massa’s meer prikkels binnen dan tien of twintig jaar geleden. De voortdurende stroom van e-mails, sms’jes,

“Er is te weinig aandacht voor de diversiteit bij werknemers”

statusupdates op sociale netwerken, nieuwe apps, samen met de landshapsbureaus en de hopen videofilm-pjes en artikels die worden gedeeld, leiden ertoe dat ons emmertje prikkels veel sneller vol is dan vroeger.

De groep vooruithelpen

Hoogsensitieven krijgen niet alleen meer prikkels binnen, ze zijn ook sterk gericht op de buitenwereld. “Tijd en ruimte voor jezelf maken is ontzettend moeilijk”, legt Myriam Vandenbroeke uit. “Ze hebben extra voelsprietten om te voelen wat iemand nodig heeft.” Elke Van Hoof, hoogleraar medische en gezondheidspsychologie aan de VUB, beaamt dat. “Ze zijn te veel met ande-

ren en te weinig met zichzelf bezig. Daardoor hebben ze niet zo’n goed inzicht in welke meerwaarde ze hun bedrijf kunnen bieden.”

Over die meerwaarde zijn experts het nochtans eens. “Ze hebben vaak een verhoogde creativiteit en vertonen sociaal gedrag”, zegt professor Van Hoof. “Dat is gedrag van een werknemer dat ten goede komt aan het hele bedrijf, zonder dat hij daarvoor wordt verloond. Hoogsensitieven willen de hele groep vooruithelpen.”

*Attendo*³ ziet in zijn praktijk dat meer mensen met hoogsensitiviteit in de problemen komen. Maar dat uit zich niet altijd in een burn-out. Ze gaan bijvoorbeeld sneller een conflict aan op het werk en ze merken dat ze een kort lontje hebben. Of ze hebben angst voor sociale contacten.

Elke burn-out is een unieke samenloop van omstandigheden, waarbij je moeilijk kunt afbakenen in hoeverre de werknemer of de werkgever ervoor verantwoordelijk is. Voor iemand die in een echtscheiding zit, kan een klein probleem op het werk de druppel zijn die de emmer doet overlopen. “Het bedrijf moet bepalen hoever het daarin wil gaan”, zegt psychotherapeute Mien ➤

➤ Gheysens van attendo³ en een dochter van Myriam Vandenbroeke. “Een bedrijf is geen liefdadigheidsinstelling. Bedrijven hebben er wel belang bij dat het goed gaat met hun werknemers.”

Elke Van Hoof is er geen voorstander van dat hoogsensitieve mensen hun werkgever vertellen dat ze hoogsensitief zijn. “Iemand die assertief is, doet dat ook niet”, zegt Van Hoof. “Ik vind dat echt een non-issue. Een werkgever heeft hoe dan ook de opdracht zijn menselijk kapitaal zo goed mogelijk in te zetten om de bedrijfsdoelen te halen.” Anders gezegd: als een bedrijf de sterke punten van een werknemer op de juiste manier inzet, is het niet meer van belang dat je weet of iemand hoogsensitief is of niet. Zo vermijd je tegelijk dat je werknemers te veel reduceert tot de labels die op hen kleven. Te weinig bedrijven zetten hun menselijk kapitaal goed in, volgens Van Hoof. “Er is te weinig aandacht voor de diversiteit bij werknemers.”

Cultuur van openheid

Wat bedrijven nog kunnen doen, is een cultuur van openheid installeren. “Zodat mensen veel sneller aankloppen bij hun collega’s en leidinggevenden,” weet Mien Gheysens. “Bedrijven zoeken te veel naar een wondermiddel. Ze zoeken naar één voordracht die ineens alles moet veranderen, waardoor mensen in hun bedrijf geen kans hebben op burn-out. Zo werkt het niet, het is een proces waar je elke dag aan werkt.”

Bedrijven kunnen openheid creëren, maar werknemers moeten er vooral zelf over waken dat ze zich niet in nesten werken. Tommy Browaeyts beschrijft hoe hij nu een heel gereedschapskistje met allerlei technieken heeft om zelf het tempo van zijn leven en zijn werk te bepalen. Daarin zitten onder meer yoga, mindfulness, de vierdagenweek, sporten en schrijven. “Het moeilijkste is nog de tgv te doen stoppen”, zegt Myriam Vandenbroeke. “Vanwege het schuldgevoel. Het zijn vaak heel loyale medewerkers, die gedreven en nauwgezet zijn en respect hebben voor hun werkgever. Tot ze merken dat hun lichaam protesteert. Omdat hun lijf niet mee wil, springt de veer. Pas dan vragen ze zich af of ze

DRIE VRAGEN AAN EEN HOOGSENSITIEVE WERKNEMER

Toen Tommy Browaeyts een burn-out kreeg, ontdekte hij dat hij hoogsensitief is. De veertiger, een werknemer van Roularta (de uitgever van dit blad), schreef zijn getuigenis neer in een boek en op de blog waarjewerkelijkademt.wordpress.com.



Welke raad zou u geven aan de Tommy Browaeyts van een paar jaar geleden om een burn-out te voorkomen?

TOMMY BROWAEYS. “De eerste basisregel is: let op je eigen veiligheid. Als je heel empathisch bent, bestaat het risico dat je de emoties van anderen te veel meedraagt. Zeker als je, zoals ik, ook nog eens introvert bent en die emoties niet makkelijk ventileert. Je kunt dat proberen te kanaliseren. Paulo Coelho zei ooit dat nee zeggen tegen een ander ja zeggen is tegen jezelf. Door meer afstand te nemen van anderen heb ik net de indruk dat ik er meer dan ooit ben voor de anderen.

“Hoe ik meer afstand neem? Door vier vijfde te werken kan ik meer mijn eigen tempo houden. Ook mindfulness, mijn eigen grenzen beter bewaken en mijn gevoelens uiten op mijn blog helpen daarbij. Luisteren naar je lichaam helpt je je grenzen te bewaken. In 2013 kreeg ik een eerste waarschuwing door als gezond sporter een longontsteking te krijgen.”

‘Nivea’ noemt u een belangrijke les voor hoogsensitieve mensen: ‘niet invullen voor een ander’. Hoe doet u dat?

BROWAEYS. “Als je empathisch bent, kun je goed de voordelen en de nadelen van situaties afwegen. Ik voel situaties goed aan, maar toen ik afgleed naar mijn burn-out, begon ik te snel te interpreteren wat andere mensen dachten zonder af te toetsen of dat wel klopte. Je neemt je vermoedens voor waar aan, zodat je in je eigen waarheid gaat leven. Als je dan niet over die emoties praat, word je een drukvat dat vroeg of laat ontploft.”

Wat kunnen bedrijven beter doen?

BROWAEYS. “Een transparante bedrijfscultuur waarin je jezelf kunt zijn en geen masker hoeft op te zetten als werknemer, is heel belangrijk. Net als zich gewaardeerd en zich verbonden voelen met de anderen in het bedrijf.”

niet te perfectionistisch en te streng zijn voor zichzelf, of kijken ze wat hun persoonlijke waarden en behoeften zijn. Omdat ze de blik zo naar buiten richten, is het bijzonder moeilijk stil te staan. Ze hebben fysieke en emotionele pijn. Dan is mindfulness, yoga, vertragen, tijd en ruimte nemen voor zichzelf het enige antwoord. Burn-out is een energieprobleem.”

In de bedrijfswereld vinden onderwerpen als mindfulness meer en meer ingang, maar zijn ze nog lang geen vanzelfsprekend gespreksonderwerp.

Zeker bij het topmanagement wordt mindfulness snel afgedaan als zweve-
rig. “Best wel grappig”, zegt Mien Gheysens. “Als je tegen managers zegt dat we tijdens de volgende sessie aan mindfulness zullen doen, komen ze niet meer terug. Als je gewoon zegt dat we een korte ademhalingsoefening doen, zeggen ze daarna allemaal hoeveel deugd het hen deed.” ©

Tommy Browaeyts, *Wake-up call*, Witsand Uitgevers, 176 blz., 19,95 euro
Elke Van Hoof, *Hoogsensitief*, Lannoo Campus, 200 blz., 24,99 euro