

STRESS



Bepaal je stress-footprint met de Big Five

Hoe je gebakken bent, bepaalt in grote mate je vatbaarheid voor stress en je wendbaarheid

Stephen & Viktor Steijger

Maatschappelijke verandering vraagt om een persoonlijke verandering. Het is daarbij cruciaal om zelfkennis over je eigen gebruiksaanwijzing te hebben. Welke voorspellende waarde heeft iemands persoonlijkheid bij het inschatten van hoe mensen omgaan met veranderingen? Met het Big Five-model kunnen loopbaanadviseurs en HR-professionals enerzijds bij mensen 'lezen' hoe karaktertrekken doorwerken in hun stressgevoeligheid, en anderzijds juist ook in hun wendbaarheid. In dit artikel reiken we graag twee benaderingen aan.

Bepaal met de Big Five of je een lage, gemiddelde of hoge stress-footprint hebt

Volgens TNO/CBS lopen jaarlijks meer dan een miljoen mensen risico's op stress en burn-out en andere werkgerelateerde aandoeningen. Veel is terug te voeren op persoonlijke karaktertrekken en hoe we met weerstand omgaan. Wij ontwikkelden een paar jaar geleden de diamantwijzer, een diagnose-tool die holistisch vanuit zes hoofdfacetten en 36 subfacetten kijkt naar iemands wendbaarheid en toekomstbestendigheid. Een van die zes hoofdfacetten is de persoonlijkheid van mensen.

Het is belangrijk dat we leren luisteren naar onze genetische belastbaarheid en hoe we zelf in elkaar

Wie zijn natuur bedriegt, krijgt uiteindelijk de rekening gepresenteerd

steken vanuit onze eigen natuur. Sta je vanuit je psychologische geaardheid al hoog afgesteld voor stress en burn-out? Waar wil je van 'wegblijven'? En welke positieve aanknopingspunten bieden karaktertrekken voor wendbaarheid, vitaliteit en welzijn? Een zogenoemde 'naartoe'-benadering, ofwel waar je juist meer van wilt. Met het internationaal

gerenommeerde Big Five-model heb je een spiegel om genuanceerd iemands gedrag meerdimensionaal te kunnen duiden. Je kunt daarmee bijvoorbeeld iemands karakter 'lezen' en zien hoe hij geneigd is om te gaan met tegenslag, werkdruk, ontspanning of hoe we openstaan voor veranderingen in ons leven.

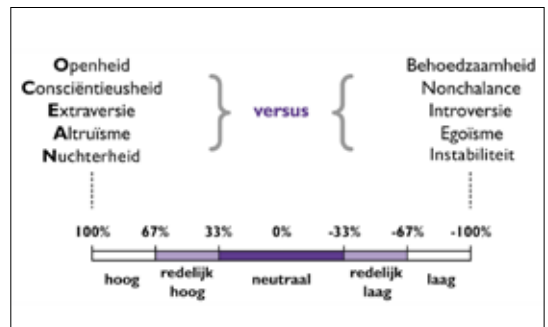
Een optimist ziet in elk probleem een kans en een pessimist in elke kans een probleem

Hieronder schetsen we kort nog even de vijf hoofd-dimensies om de persoonlijkheid in de volle breedte te beschrijven volgens het Big Five-model. Big Five wordt ook wel eens afgekort met het acroniem OCEAN, dat staat voor: openheid, consciëntieusheid, extraversie, altruïsme en nuchterheid. De OCEAN-kenmerken die u bij de ander kunt herkennen zijn:

- *Openheid* (voor nieuwe dingen). Deze hoofd-trek gaat over de mate waarin mensen nieuwsgierig, leergierig en fantasievol zijn.
- *Consciëntieusheid* (ordelijkheid). Deze dimensie houdt in, dat iets nauwkeurig of gewetensvol wordt gedaan. Synoniemen zijn onder meer: zorgvuldig, nauwgezet, nauwlettend, nauwne-mend, precies, stipt, punctueel, secuur, grondig of plichtsgetrouw zijn.
- *Extraversie* (levenslust en mate van op de voor-grond staan). Extraverte mensen zijn sociaal, actief, praatgraag, gericht op personen, opti-mistisch en levenslustig.
- *Altruïsme* (vriendelijkheid). De altruïst is van nature begaan met het welzijn van anderen. Hij is hulpvaardig, vriendelijk, meegaand en geneigd tot samenwerken en stelt zich graag coöperatief op.
- *Nuchterheid* (emotionele stabiliteit). Nuchtere mensen zijn vaak emotioneel stabiel, kalm, opgeruimd en minder vatbaar voor stress. Deze dimensie wordt vaak omgedraaid met als

tegenhanger 'neuroticisme' en dat is weer een tendens tot emotionele instabiliteit, zoals angst, ergernis, schaamte en kwetsbaarheid.

Iedere karaktertrek heeft zijn eigen tegenpool. Zo staat bijvoorbeeld 'extraversie' tegenover 'introver-sie'. Een belangrijk kenmerk van de Big Five-test is dat mensen niet per se extravert of introvert zijn, maar dat ze er ook tussenin kunnen zitten op een dimensie. Voorbeeld: scoort iemand 87% op 'openheid', dan zal deze persoon zich eerder 'nieuwsgie-rig' dan 'behoedzaam' opstellen.



Figuur 1. De vijf sleutels en hun tegenpolen. Bron: Mijnlogin.nl Otto van Doorenbos

Figuur 1 toont de vijf hoofd-karaktertrekken en hun tegenpolen, in de volgorde van de letters van het vaak gebruikte acroniem OCEAN weergegeven (mijnlogin.nl).

Wat iemand zegt, doet zijn ware persoonlijkheid niet kennen. Alleen zijn daden onthullen haar, soms zelfs voor zijn eigen ogen - Gustav le Bon-

De preventiebenadering

Liefst 40% van de werknemers werkt in een zogenoemde hyperzone, voelt zich onder grote druk staan en is verkrampd bezig (Van der Loo, 2019). Sta je hoog afgesteld voor vatbaarheid voor stress en burn-out? Vanuit de probleembenadering 'wegblijven' of 'omgaan met', hebben we hieronder de werkdrukmeter (Rogier,

2016) afgezet tegen de Big Five-eigenschappen. Van de aangehaalde negentien items van de werkdrukmeter hebben we geen relatie kunnen leggen met de Big Five-eigenschap 'openheid'. Dus of iemand open is of niet, heeft geen invloed op zijn gevoeligheid voor stress of burn-out. Bekijk hoe karaktertrekken mensen extra gevoelig maken voor stress en burn-out (tabel 1).

Tabel 1. Karaktertrekken die mensen gevoelig maken voor stress en burn-out. Bron: Ontleend en vrij verder bewerkt uit het boek *Handboek coachen bij stress en burn-out* van A. Rogier, 2016

<p>1. Bewijsdrang: willen presteren, alles voor het werk doen, werk het allerbelangrijkste vinden, sterke ambitie, vechten voor waardering, sterke passie voor het werk.</p> <p>2. Controle willen behouden: alles tot in de puntjes willen plannen en organiseren, dingen niet los kunnen laten, controlefreak, niet kunnen delegeren.</p> <p>3. Doorzetten: altijd maar doorgaan, doorzetten ook als niet meer gaat, volhouden totdat het niet meer kan.</p> <p>4. Geen grenzen stellen: geen grenzen kunnen aangeven, over eigen grenzen gaan, teveel hooi op de vork nemen.</p> <p>5. Loyaal, plichtsgetrouw, trouw</p> <p>6. Moralisme: principieel, niet tegen onrecht kunnen. Zo hoort het niet, dat doe je toch niet.</p> <p>7. Perfectionisme: alles perfect willen doen, niets fout mogen doen, zeer kritisch zijn op zichzelf, hoge eisen aan zichzelf stellen.</p> <p>8. De sterke zijn: denken alles te moeten doen, geen hulp vragen, niet aangeven wanneer het teveel wordt, opgeven als zwakte ervaren, denken onmisbaar te zijn.</p> <p>9. Verantwoordelijkheidsgevoel: zich overal verantwoordelijk voor voelen. Verantwoordelijkheid niet uit handen willen of kunnen geven.</p>	<p>Consciëntieusheid</p>
<p>10. Gesloten zijn: emoties niet kunnen uiten, binnenvetter, meer denken dan voelen en introvert.</p> <p>11. Positiviteit: naïef optimisme en positiviteit die leiden tot onderschatting van negatieve situaties of hoeveelheden werk; daardoor te veel hooi op de vork nemen.</p>	<p>Extraversie</p>
<p>12. Behulpzaamheid: iedereen willen helpen, altijd klaar willen staan voor anderen, het altijd iedereen naar de zin maken, behoeften van anderen op de eerste plaats zetten.</p> <p>13. Pleaser: aardig gevonden willen worden en behoefte aan waardering en bevestiging. Teveel zich de mening van anderen aantrekken, geliefd willen zijn.</p> <p>14. Subassertief: neiging zich veel aan te passen, niet assertief genoeg, iedereen te vriend houden willen houden, te lief, conflicten uit de weg gaan. Geen nee kunnen of durven zeggen.</p> <p>15. Zichzelf wegcijferen: niet aan zichzelf denken, te weinig aandacht voor zichzelf, altijd met anderen rekening houden, luisteren naar andermans problemen, maar de eigen problemen ontkennen, niet voor zichzelf zorgen en opofferend.</p>	<p>Altruïsme</p>
<p>16. Faalangstig: bang zijn fouten te maken. Zaken vermijden om geen fouten te maken.</p> <p>17. Onzeker: onvoldoende zelfwaardering en weinig zelfvertrouwen.</p> <p>18. Overgevoelig: emoties sterk voelen, zeer gevoelig en sentimenteel.</p> <p>19. Zorgen maken: piekeren, zorgelijk, pessimistisch, angst voor negatieve gebeurtenissen.</p>	<p>Nuchterheid</p>

Laat mensen zich hierop scoren en hierop reflecteren. Welke karaktertrekken maken mensen gevoeliger voor stress en burn-out? Welke trekken worden extra aangezet door de hoge eisen van het leven? Deze persoonlijke eigenschappen hebben natuurlijk ook een positieve kant. Deze 'delen' hebben de persoon ook veel gebracht. Wat waren de opbrengsten en wat de kosten? De vraag is natuurlijk hoe mensen deze burn-out-gevoelige eigenschappen kunnen hanteren om meer wendbaar te zijn en vitaal te blijven. Laat mensen acties bedenken waarmee zij hun stressdruk op een functionele basis kunnen houden. Het credo voor balans: werk niet aan het teveel, maar aan het tekort.

De ontwikkelbenadering

Uit onderzoek aan de New England Universiteit in Sydney van klinisch psycholoog Selena Haridas (2017) blijkt dat mensen die overwegend vanuit hun hart leven het beste af zijn voor wendbaarheid, welzijn en vitaliteit. Als we gezonder, effectiever en gelukkiger willen zijn, dienen we onze aanwezige 'harteigenschappen' bewuster in te zetten en verder te ontwikkelen. De bijbehorende emoties zijn energiegevers die de batterijen van mensen opladen. Bedenk dat circa één op acht werkenden met veel positieve energie aan het werk gaat ofwel 12% van de beroepsbevolking. Mensen in deze zogenoemde 'zinzone' presteren bovengemiddeld en werken goed met anderen samen. Als mensen meer en bewust hun energiegevendende persoonlijke eigenschappen inzetten voor een gezonde balans en daarmee deze zinzone vergroten met zijn allen, hoe duurzaam is dat dan? Hierbij gaan we uit van een *heart strenghts*-benadering om ergens naartoe te bewegen. Bekijk de twaalf harteigenschappen (tabel 2) die mensen juist helpen wendbaar, gezond en gelukkig te maken. Wij hebben weer een synthese gemaakt van de *heart strenghts* en de Big Five.

Het zal je zijn opgevallen dat we bij de Big Five-trekken consciëntieusheid en nuchterheid geen relaties konden leggen met de deze twaalf eigenschappen en juist veel aanknopingspunten vonden in de dimensie openheid.

Big Five-aanwijzingen voor meer duurzame inzetbaarheid

Je persoonlijkheid bepaalt voor een belangrijk deel in welke omstandigheden je je prettig voelt op je werk en goed functioneert. Op het werk moet je samenwerken en je je als een vis in het water voelen. Je persoonlijkheid speelt wat ons betreft wel net zo'n grote rol als je intelligentie. In de wetenschappelijke literatuur zijn er onderzoeken gedaan bij mensen met diverse Big Five-trekken en hun duurzame inzetbaarheid. Hieronder geven we een selectie van OCEAN-voorspellingen voor meer wendbaarheid, vitaliteit en welzijn van mensen.

Mensen met een bovengemiddelde score op 'Openheid'

Ze staan open voor ontwikkelingen, avontuur en veranderingen. Het is een eigenschap om mee te kunnen in deze snel veranderende wereld. Lerend vermogen, lef en leerbereidheid zijn cruciale eigenschappen voor wendbaarheid en aanpassingsvermogen. Ze hebben ook het vermogen om bestaande uitgangspunten los te laten en te 'ont-leren'. Hun *learning agility* maakt hun behendig en lenig in deze vluchtige wereld.

Een lage score op Consciëntieusheid

Deze mensen hebben eerder het vermogen om mindful te zijn, ofwel alles vanuit een frisse blik te bekijken in het hier-en-nu met een open bewustzijn. Deze eigenschap kan hen helpen in een gezonde stressbalans en mensen die meer in het hier-en-nu leven zijn vaak gelukkiger of hebben een groter welzijn.

Hoge score op Extraversie

Hoogscorders pakken eerder uitdagingen op en zullen daarin ook eerder groeien en hun talentpotentieel aanspreken. Deze mensen kunnen zich van nature sneller zichtbaar maken. Ze kunnen met hun hartelijkheid en gunfactor makkelijk relaties leggen en netwerken in een wereld waar zeven op de tien van alle vacatures via-via vervuld worden.

Tabel 2. Hart-eigenschappen voor gezondheid, vitaliteit en welzijn

Overzicht hart-eigenschappen voor gezondheid, vitaliteit en welzijn	Big Five eigenschap
<p>1. Oog voor schoonheid: het gaat hier om schoonheid in brede zin: van natuur, van kunst en wetenschap, maar ook in alledaagse ervaringen.</p> <p>2. Nieuwsgierigheid: dit gaat zowel over het nieuwsgierig zijn naar je eigen innerlijke ervaringen als naar de wereld om je heen. Nieuwsgierige mensen vervelen zich zelden en hebben meestal een rijk sociaal leven. Hun nieuwsgierigheid maakt dat ze vaak goed in hun werk zijn, want een nieuwsgierig brein is een actief brein.</p> <p>3. Dankbaarheid: dankbare mensen zijn zich bewust van goede dingen die gebeuren in hun leven.</p> <p>4. Hoopvol zijn: wie hoopvol is, verwacht het beste van de toekomst en spant zich in om dat ook werkelijk te laten gebeuren.</p> <p>5. Humor: humoristische mensen hebben vaak minder stress. Hun creativiteit wordt door hun humor gestimuleerd en ze zijn verder geneigd de dingen vanuit een verfrissend perspectief te bekijken.</p> <p>6. Spiritualiteit: spirituele mensen hebben ideeën over de zin en het doel van het leven, gedragen zich ernaar en vinden er troost in.</p>	<p>Openheid</p>
	<p>Consciëntieusheid</p>
<p>7. Levenslust: levenslustige mensen staan vol energie in het leven. Ze doen dingen niet halfslachtig, zien het leven als een avontuur en voelen zich vrolijk en actief. Levenslust hangt sterk samen met geluk en welzijn en ook met fysieke gezondheid.</p>	<p>Extraversie</p>
<p>8. Vergevingsgezindheid: hierbij gaat het om het loslaten van gevoelens van boosheid en wraak. Vergevingsgezinde mensen hebben gemiddeld minder last van angsten, depressie, woede of vijandigheid.</p> <p>9. Vriendelijkheid: vriendelijkheid betekent aardig en behulpzaam zijn voor anderen.</p> <p>10. Liefdevol zijn: een liefdevol persoon hecht veel waarde aan intense relaties met anderen, vooral als het delen en voor elkaar zorgen van beide kanten komt.</p> <p>11. Sociale intelligentie: mensen met een hoge sociale intelligentie zijn zich bewust van de motieven en gevoelens van anderen en henzelf. Ze zijn socialer en meer dienstverlenend.</p> <p>12. Gemeenschapszin: als dit je sterke kant is, heb je een groot sociaal verantwoordelijkheidsgevoel. Je draagt je steentje bij en doet het goed als lid van een groep.</p>	<p>Altruïsme</p>
	<p>Nuchterheid</p>

Lage score op Altruïsme

Wie nederig, bescheiden is en de ander altijd voorop stelt, krijgt te weinig in deze wereld. Mensen die in deze dimensie meer in staat zijn om voor zichzelf te zorgen, bouwen meer weerbaarheid op naar anderen toe.

Hoge score op Altruïsme

Dit is de eigenschap om iets voor anderen te doen. Mensen zijn veel gelukkiger als zij naastenliefde tonen voor hun medemens.

Combinatie van hoge score op 'Extraversie' en 'Nuchterheid'

Deze mensen maken vaker melding van tevredenheid en blijheid.

Combinatie op emotionele stabiliteit, zorgvuldigheid, extraversie en een proactieve persoonlijkheid

Als iemand over deze eigenschappen beschikt, neemt de kans dat hij een gelukkige, tevreden, minder gestreste en meer bevoegen medewerker is, significant toe.

Mensen met een hoge score op Consciëntieusheid en een hoge score op Openheid

Mensen met deze combinatie hebben een gunstige overall prognose voor ontwikkelbaarheid. Ze zijn nieuwsgierig en gedisciplineerd om zich vast te bijten in bijvoorbeeld het aanleren van toekomstbestendige competenties of een vakopleiding.

Voorts is het natuurlijk zo, dat trekken elkaar kunnen versterken of tegenwerken. Zowel een hoge als lage score hebben betekenis. Het gaat erom dat iedereen zijn wendbare eigenschappen benut en alert omgaat met zijn valkuilen en een goede balans weet te houden. Aan HR-professionals en loopbaanadviseurs de eervolle taak om onze mensen daarbij te helpen. Het gaat dus om het hele schilderij en niet om 'die ene

felle kleur'. Zoals wij het zelf zien bij coaching in de praktijk: 'handel nooit star en werk altijd vanuit het hele mens-principe.' ■

Referenties

- Rogier, A. (2016). *Handboek coachen bij stress en burn-out*. Amsterdam: Boom.
- Steijger, V., Steijger, E., & Steijger, S. (2019). *Wendbaar werken. Coachen bij vitaliteit en werk-geluk*. Amsterdam: Boom
- TNO/CBS (2019). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden monitorarbeitsomstandigheden*. TNO/CBS: Leiden, Heerlen.
- Van der Loo, H., & Davidson, H. (2019). *Werk-vuur*. Amsterdam: Boom.



Stephen Steijger



Viktor Steijger

Stephen en Viktor Steijger zijn al zo'n 20 jaar trainer, coach en mede-oprichters van Optimaal Talent BV. Het is hun missie om mensen, teams en organisaties te helpen de beste versie van zichzelf te worden. Ze ontwikkelden in samenwerking met de Universiteit van Utrecht een holistische en betrouwbare wendbaarheidsscan voor individuen en teams om in elke loopbaanfase te bekijken in hoeverre mensen toekomstbestendig en duurzaam inzetbaar zijn. Ze stellen het instrument ook beschikbaar voor coaches en HR-professionals. Stephen en Viktor hebben met hun drielingbroer Erik Steijger vijf boeken geschreven over talentmanagement, leiderschap en duurzame inzetbaarheid. www.optimaal-talent.nl