

## Kan et bestemt personlighedstræk skubbe på bundlinjen efter krisen?

Svaret er JA – især hvis kontrol erstattes af tillid til de medarbejdere, du selv har ansat

En ny undersøgelse bekræfter for første gang, at medarbejdere og ledere med det særligt sensitive personlighedstræk har kompetencer, som er centrale for produktiviteten i offentlige og private virksomheder.

Undersøgelsen er udarbejdet af HSP foreningen og kan læses [her](#).

Hvilken leder ville sige nej til en medarbejder, som siger: "Kvalitet er mit mellemnavn". Eller: "Jeg knokler som et bæst. Og jeg elsker det" (citat fra undersøgelsesrapporten).

Mennesker med det særligt sensitive personlighedstræk kan byde ind med

- intuition, innovation,
- omstillingsparathed og selvstændighed,
- stærke relationskompetencer og samarbejdsevner,
- ansvars- og kvalitetsbevidsthed.

Læg dertil en forkærlighed for at agere til fordel for arbejdspladsen som helhed, mere end til fordel for egne albuer.

Særligt sensitive medarbejdere er et af midlerne til at vækste og dermed forbedre bundlinjen, fortæller Jeanette Therkildsen, adm. direktør, Kolding Hotel Apartments. De besidder styrker, som gør det muligt for virksomheden at konkurrere på innovativ kvalitet i stedet for standardiseret kvantitet.

Store nationale koncerner som Lego, Novo Nordisk og Carlsberg ansætter ifølge Mandag Morgen i dag flere medarbejdere med innovations- og samarbejdsevner. Også Google går i følge den nye undersøgelse efter medarbejdere, der er i stand til "at lære og at lade andre bidrage". Iblandt disse nye medarbejdere finder du med stor sandsynlighed folk med det særligt sensitive personlighedstræk.

### Tillid i stedet for kontrol

New Public Management, Lean samt Key Performance Indicators er blot få eksempler på aktuelle former for virksomhedsstyring funderet på måling, konkurrence, kontrol, standardisering og manglende metodefrihed. Professor i ledelse Steen Hildebrandt kalder ironisk disse styringsformer for Old Public Management. HSP foreningens rapport viser tydeligt, at disse udbredte styringsformer egner sig dårligt til at udnytte også særligt sensitive medarbejders potentiale for virksomheden.

De sensitive medarbejders innovationsevne blomstrer nemlig først, når de har trygge og frie rammer, mener adm. direktør Jeanette Therkildsen. Og en deltager i undersøgelsen påpeger da også, at hun "ikke trives med at være tvunget til at gøre sit arbejde dårligt, pga. manglende ressourcer og effektiviseringer". En anden siger: "Det fratog mig alt initiativ og arbejdsglæde, at jeg havde en kontrollerende chef, som ikke stoled på mig."

I kraft af at særligt sensitive registrerer flere tanker og indtryk samt bearbejder dem dybere, har de behov for at kunne være alene i løbet af arbejdsdagen for at undgå overstimulering og stress: Det bliver der ofte set skævt til på arbejdspladsen: "Det skulle være lige så legalt at gå ud alene og trække vejret, som det er at gå ud at ryge", hævder en deltager i rapporten.

Undersøgelsens resultater viser det reservoir af uopdagede ressourcer, som særligt sensitive medarbejdere kan have for virksomhederne. 'Prisen' for at få del i ressourcerne er en menneskelig ledelsesform og forskellighed som rekrutteringsgrundlag. Det vil være til fordel for både virksomhederne, samfundet og den enkelte medarbejder – særligt sensitiv eller ej.

HSP foreningen er en landsdækkende og frivillig interesseorganisation, hvis formål er at udbrede kendskabet til det særligt sensitive personlighedstræk.

Vi sender gerne rapporten i trykt udgave (60 kroner per rapport incl. porto).  
Kontakt [ingelauridsen@gmail.com](mailto:ingelauridsen@gmail.com)

## Faktaboks:

15-20 % af befolkningen (lige mange mænd og kvinder) er født med et særligt nervesystem, som gør at de registrerer flere indtryk og bearbejder dem dybere og mere nuanceret, end de fleste andre. Disse mennesker har en vidtrækkende radar, som er mere præcis og giver et bredere spektrum af informationer om (ydre eller indre) sanseindtryk, tanker, iagttagelser og følelser.

Det særligt sensitive personlighedstræk er identificeret af psykolog og ph.d. Elaine Aron (USA, 1996).

Elaine Aron (og andres) forskning viser, at man ikke kan skrue ned for modtageligheden for indtryk. Men man kan lære sig nogle rutiner for at undgå at blive overstimuleret, hvorved ens nervesystem overbelastes.