



Ilse Van den Daele Karin Nauwelaerts

HOOG SENSITIEF

op het werk

De weg naar
minder stress,
een betere focus en
meer zelfvertrouwen

Lannoo

www.lannoo.com

Registreer u op onze website en we sturen u regelmatig een nieuwsbrief met informatie over nieuwe boeken en met interessante, exclusieve aanbiedingen.

Omslagillustratie Tasja Van Rymenant

Vormgeving omslag Studio Lannoo

Vormgeving binnenwerk Armée de Verre Bookdesign

© Uitgeverij Lannoo nv, 2023, Ilse Van den Daele
en Karin Nauwelaerts

D/2023/45/495 – ISBN 978 94 014 8721 4 – NUR 770

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

VOORWOORD	9
-----------	---

Hoofdstuk 1

WAT IS HOOGSENSITIVITEIT?	15
---------------------------	----

Ben ik hoogsensitief?	15
Zijn we niet allemaal een beetje hoogsensitief?	21

Hoofdstuk 2

ANDERS EN ONBEGREPEN	25
----------------------	----

Hoogsensitiviteit: nog altijd een taboe?	27
Bedenk dat een ander ook anders is	29
Niet openstaan voor het 'anders zijn' verstoort de onderlinge communicatie	30
Opletten voor valkuilen: de slachtofferrol	32
Het belang van vroegdetectie, bewustwording en preventie	35
Je hebt altijd een keuze!	37

Hoofdstuk 3

KNELPUNTEN EN UITDAGINGEN - INTERNE FACTOREN	39
--	----

Is welbespraakt intelligent? Over introversie en extraversie	39
Overprikkeling, de druppel die de emmer doet overlopen	42
Empathie heeft een keerzijde	54
Angsten en faalangst	62
HSP en authenticiteit	73
High sensation seeker (HSS)	77

Hoofdstuk 4

KNELPUNTEN EN UITDAGINGEN - EXTERNE FACTOREN	82
---	----

Werkomstandigheden, vroeger en nu	82
Sfeer, licht en lucht	99
Communicatie met collega's	101

Hoofdstuk 5

WERKCOMFORT	112
-------------	-----

Je goed voelen op de werkplek	112
Duurzaam werken	114
Zelfinzicht als stevige basis om je overal goed in je vel te voelen	116

Hoofdstuk 6

OP ZOEK NAAR JOUW JUISTE KOERS	126
--------------------------------	-----

Jouw persoonlijke kompas	128
Ontdek en ontwikkel je talenten	135
Krik je zelfvertrouwen op	139
Kies en behoud je focus	143
Maak bewuste keuzes	144
Maak een einde aan je perfectionisme	151
Stel duidelijke grenzen	153
Vermijd multitasken	156
Kies bewust voor positiviteit	158
Zorg goed voor jezelf	160
Motiveer jezelf en je collega's	164
Relativeer	166
Ga actief op zoek naar voldoening	171
Ga voor flow	173
Back to basics	174

Hoofdstuk 7

JE LOOPBAAN	180
-------------	-----

Welk soort werk past bij jou?	180
Een andere baan?	184
De sprong wagen naar een bestaan als zelfstandige?	185
Hoe maak je de juiste keuze?	188
Op zoek naar een nieuwe uitdaging	192
Bepaal je strategie en schrijf je plan uit	193

Hoofdstuk 8

HSP'S IN JE TEAM? AANDACHTPUNTEN EN KANSEN VOOR DE LEIDINGGEVENDE	197
--	-----

Menselijk kapitaal, wat betekent dit eigenlijk?	197
Help, er zit een hoogsensatieve medewerker in mijn team!	198
Als je planten goed verzorgt, bloeien ze des te rijker	201
Zorg voor elke medewerker, hoe pak je dat aan?	203
Creëer een thuisgevoel op de werkplek	204
Ieder heeft zijn verantwoordelijkheid	207
Walk your talk: het belang van authentiek leiderschap	213
Het belang van een positief zelfbeeld	217
Verandering versus continuïteit en zekerheid	221
Een slechte beslissing is beter dan geen beslissing	224
Leidinggevendens zijn ook maar mensen	228

EPILOOG	231
OVER HSP VLAANDEREN	233
DANKWOORD	234
BRONNENLIJST	237
EINDNOTEN	240

Voorwoord

Heb jij ook zo'n moeite met solliciteren, omdat je jezelf dan in nauwelijks een half uur tijd moet verkopen?
Werk je in een open kantoor en heb je daar last van constant rinkelende telefoons en collega's die door elkaar praten?
Neem jij de stemming van je collega's gemakkelijk over?
Heb je het gevoel dat je alle soorten prikkels opzuigt als een spons?
En vind je het storend als je vlak naast een ratelende printer zit?

...

Dan is de kans groot dat je een hoogsensitieve medewerker bent.

In 2017 brachten we de eerste editie van *Hoogsensitiviteit op het werk* uit. Het idee voor dat boek was het resultaat van samen veel praten over hoogsensitiviteit en werk en de vele uitdagingen die de combinatie van beide met zich meebrengt. Bovendien werden we allebei tijdens onze dagelijkse bezigheden telkens weer geconfronteerd met dezelfde thematiek, namelijk hoe houd je je als hoogsensitieve persoon (HSP) staande in een werkomgeving en hoe kun je als organisatie inspelen op de behoeften van hoogsensitieve medewerkers?

Ondertussen zijn we meer dan vijf jaar verder. Vijf jaar is een eeuwigheid in de snelle maatschappij waarin we leven. Door de wereldwijde coronapandemie werd er bovendien grondig aan onze manier van werken getwijfeld. Het was geen kwestie meer van misschien kunnen thuiswerken, het werd het nieuwe normaal. Tijd dus om onze inzichten, tips en manieren om met je hoogsensitiviteit op de werkvloer om te gaan, opnieuw te bekijken tegen de achtergrond van de veranderde maatschappij.

Ilse richtte bijna twintig jaar geleden HSP Vlaanderen op en ervaart nog elke dag aan den lijve dat hoogsensitiviteit op de werkvloer uitdagingen én kansen biedt. Karin begeleidde verschillende grote verandertrajecten en verdiepte zich gaandeweg in hoogsensitiviteit. Als gecertificeerd coach begeleidt zij ondertussen ook hoogsensitieve personen in hun zoektocht naar meer welbevinden op hun werk.

De schat aan ervaringen van hoogsensitieve personen die we op onze weg mochten ontmoeten, vormt de basis voor dit boek. De blijvende vraag naar het boek bewijst dat er een grote behoefte aan is. Ondanks al het praktische comfort waarover we in grote mate beschikken, dreigen veel mensen toch de pedalen te verliezen. We schetsen in dit boek op een praktische en concrete manier de oorzaken en gevolgen van onze moderne levensstijl en de impact daarvan op HSP's in een werkcontext. We reiken de lezer handvatten en ideeën aan om zich goed te voelen in hun professionele context, binnen een maatschappij waar snelheid en verandering de enige zekerheden zijn. Want laten het nu net die snelheid en verandering zijn waar HSP's moeilijker mee om kunnen gaan.

Hoe vertel ik aan mijn collega's dat ik mij niet kan concentreren als zij aan het telefoneren zijn? Waarom slaag ik er maar niet in een baan te vinden die mij echt ligt? Met die medewerker kan ik echt geen kant op, toch lijkt hij het wel goed te bedoelen! Kan ik een leidinggevende functie aan als HSP? Is zelfstandige/zzp'er worden een goed idee? Ga ik voor een carrièreswitch of blijf ik toch maar vasthouden aan wat ik ken? Dit zijn maar enkele voorbeelden van de vele vragen die we dagelijks te horen krijgen. Het is duidelijk dat velen het gevoel hebben 'de weg kwijt te zijn' of op zijn minst op zoek zijn naar de juiste richting.

We richten ons in de eerste plaats tot hoogsensitieve personen, de 15 à 20% van de werknemers die het vaak nog net iets moeilijker hebben op de werkvloer dan anderen. We bekijken ook waarom het zo belangrijk is dat deze groep mensen extra aandacht krijgt. Daarnaast richten we ons tot iedereen die problemen ervaart op de werkvloer. Want wat goed is voor een HSP is ook goed voor niet-hoogsensitieve personen. Andere – kwetsbare – minderheidsgroepen zoals bijvoorbeeld hoogbegaafden, personen met milde vormen van ADHD of ASS (autismespectrumstoornissen) zullen zich mogelijk in de beschreven situaties herkennen. Voor

de leesbaarheid van dit boek gebruiken we hier enkel de term ‘hoogsensitief’. Misschien vind je dat die term voor jou de lading niet dekt. Dat geeft niet. Neem mee wat voor jou van toepassing kan zijn en bekijk de rest als een waardevolle aanvulling op je contacten met je vrienden, familie en collega’s. Het boek is overigens zo opgebouwd dat je het niet van A tot Z hoeft te lezen om er je voordeel mee te doen. Je kunt de hoofdstukken ook los van elkaar lezen, zodat je gemakkelijk de thema’s die voor jou interessant zijn, kunt selecteren.

Met dit boek willen we de misverstanden wegwerken die bestaan rond hoogsensitiviteit. Bij hoogsensitiviteit wordt vaak onmiddellijk aan een aantal beperkingen gedacht, terwijl HSP’s over minstens evenveel troeven beschikken. Als je hoogsensitief bent, vraag je wellicht een wat specifiekere benadering, maar deze zorgt er dan ook voor dat je vaak beter en efficiënter presteert dan gemiddeld. Het is bovendien belangrijk dat een team is samengesteld uit verschillende persoonlijkheidstypes die elkaar aanvullen. Een evenwicht tussen hoogsensitieve en niet-hoogsensitieve personen in het personeelsbestand van een organisatie is zeker een meerwaarde.

We hopen met dit boek ook leidinggevend en/of collega’s van HSP’s te bereiken. Inzicht verwerven in het anders functioneren van collega’s en leidinggevend betekent immers vaak het verschil tussen een stoeve en een vlotte samenwerking, tussen graag gaan werken en zich naar het werk slepen, tussen een positieve werksfeer en een dagelijkse strijd, tussen een open of een oordelende blik.

Werknemers ervaren de werkdruk dikwijls als te hoog. Ze zeggen dat hun takenpakket alsmaar toeneemt, dat ze deadlines moeilijk of niet halen en het lastig hebben met prioriteiten stellen. Sommigen melden dit snel, anderen ervaren het maar spreken er niet over. Zij zoeken, vaak tevergeefs, een manier om ermee om te gaan. Het zijn signalen die je beter niet kunt negeren, in welke rol je ook zit. Vooral diegenen die er niet openlijk over spreken, lopen immers het risico om te crashen en/of in een burn-out terecht te komen. Op een efficiënte manier je opdrachten correct uitvoeren en resultaten halen is belangrijk. Maar dat mag niet ten koste gaan van wat dan ook. Wie er geen aandacht aan geeft, bij zichzelf of binnen het team, verliest ongetwijfeld.

Steeds meer mensen kampen met stressgerelateerde aandoeningen en zijn door een burn-out lange tijd arbeidsongeschikt. De resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2016 toonden het al zwart op wit aan: in Vlaanderen ervaart zowat de helft (49%) van de werknemers hun baan als niet meer werkbaar vanwege de steeds hogere stressfactor. Een op de vijf werknemers voelt zich helemaal niet goed op het werk en heeft motivatieproblemen. Een derde van de werknemers geeft aan psychisch vermoeid te zijn en een op de acht heeft problemen bij het vinden van een goede werk-privébalans.¹ In 2019 wordt die negatieve ontwikkeling bevestigd: 50,4% scoort negatief op de werkbaarheidsgraad. Dat wil zeggen een stijging van 1,4% in drie jaar tijd.

In Nederland is het niet anders. De resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden tonen dezelfde tendensen. Jaarlijks lopen 1,2 miljoen mensen het risico op een burn-out, dat is 16%. Meer dan een derde van het langdurige ziekteverzuim is te wijten aan stressgerelateerde aandoeningen. 37% van alle Nederlandse werknemers geeft aan behoefte te hebben aan maatregelen tegen werkstress.²

Al lang bestaat het vermoeden dat hoogsensitiviteit een risicofactor vormt voor stressgerelateerde aandoeningen, zoals burn-out, depressie, chronischevermoeidheidssyndroom en fibromyalgie. Wat burn-out en depressie betreft werd dit bevestigd in wetenschappelijke studies³ van onder anderen Elaine Aron.

Naar schatting is ongeveer een op de vijf personen hoogsensitief. Als we dit extrapoleren naar cijfers over werkstress en burn-out, betekent dit dat 20% van de langdurig zieken hoogsensitief is. Uit cijfers van het RIZIV⁴ blijkt dat in België het aantal personen dat meer dan een jaar afwezig is door een burn-out van ongeveer 25.000 in 2016 naar 35.000 in 2021 gestegen is. Voor Vlaanderen is er een stijging van een kleine 12.000 naar 18.000. Minstens een vijfde daarvan is dus hoogsensitief, maar hoogstwaarschijnlijk ligt dit percentage hoger omdat hoogsensitiviteit een risicofactor is. Uit een internationaal onderzoek bij 5500 personen dat in 2019 gevoerd werd op initiatief van Esther Bergsma, bleek dat 75% van de HSP's aangaven dat ze een burn-out hadden. Op de in Nederland bevroegde populatie was dat 57%. Het is dus sowieso de moeite waard om preventief aan de slag te gaan.

De grote vraag naar informatie over hoogsensitiviteit op de werkvloer, toont aan dat hoogsensitieve personen nog meer moeite hebben dan de doorsnee werknemer om met druk en stress om te gaan. De razendsnelle ontwikkelingen in onze westerse maatschappij wegen meer dan gemiddeld op de HSP. Het (h)erkennen van hoogsensitiviteit bij medewerkers en er correct mee omgaan is een win-winsituatie voor alle partijen: de hoogsensitieve werknemer is gelukkiger op zijn werk, zal beter presteren en de kosten van arbeidsongeschiktheid en werkverzuim zullen drastisch naar beneden gaan. We weten dat hoogsensitiviteit vaak als een last ervaren wordt, maar ook dat dit helemaal niet zo hoeft te zijn mits je er op de juiste manier mee omgaat. Dit geldt voor de HSP zelf maar ook voor de werkgever. Daarom pleiten wij ervoor om in opleidingen voor leidinggevendenden aandacht te hebben voor hoogsensitiviteit. Als de HSP erkend en gewaardeerd wordt in zijn anders-zijn, maakt dat een wereld van verschil. Dit geldt voor de HSP zelf maar ook voor de organisatie waarvoor hij werkt. Een HSP die goed in zijn vel zit, biedt immers altijd net dat tikkeltje meer dan de gemiddelde werknemer. In dit boek gaan we daar dieper op in.

Beste lezer,

Gebruik dit boek ter inspiratie én als een werkinstrument. Zoals een gids die samen met jou op pad gaat, het kompas in de hand, begeleiden wij jou graag naar meer welbevinden op je werkplek en naar de professionele rol die je op het lijf geschreven is.

Ga op zoek naar wat jou echt ligt en vind de rol of de baan waar je je goed in voelt. Door jezelf beter te leren kennen en je hoogsensitiviteit te omarmen zet je alvast de eerste stappen in die richting.

Veel leesplezier!

Ilse Van den Daele
Karin Nauwelaerts

Wat is hoogsensitiviteit?

Ben ik hoogsensitief?

Laten we beginnen bij het begin en kort schetsen wat hoogsensitief zijn precies inhoudt. Want daar bestaan nog veel misverstanden over. Hoogsensitiviteit is immers geen ziekte of stoornis, maar een persoonlijkheidskenmerk. Gelukkig is er de voorbije jaren zowel op nationaal als internationaal vlak heel wat wetenschappelijk onderzoek verricht naar hoogsensitiviteit. We zetten de belangrijkste bevindingen hier kort op een rij.

Diepgaandere verwerking van prikkels en informatie als hoofdkenmerk

Elaine Aron, de grondlegster van het begrip hoogsensitiviteit, benoemt vier belangrijke kenmerken van HSP, die zijn samen te vatten onder het acroniem DOES:

- D** diepgaande verwerking van prikkels en informatie;
- O** overstimulatie of overprikkeling;
- E** emotionele intensiteit (HSP's vertonen een intensere reactie op zowel positieve als negatieve prikkels); de E staat ook voor empathie of inlevingsvermogen;
- S** sensorische sensitiviteit, gekenmerkt door opmerkzaamheid en oog hebben voor detail.

De diepgaandere verwerking van informatie is duidelijk te zien op fMRI-scans: de hersenen van HSP's lichten in meer gebieden op als ze een bepaalde opdracht of prikkel verwerken dan de hersenen van de niet-HSP's.⁴

Je hebt vanzelfsprekend geen medische scanner in huis. Hoe kun je dan nagaan of je hoogsensitief bent? Er is intussen wereldwijd een aantal wetenschappers die zich over deze vraag hebben gebogen en die ieder een eigen invalshoek hebben. Het bekendst is de zelftest die Elaine Aron ontwikkelde en die wereldwijd verspreid is op internet. Deze test kan een eerste indicatie zijn, maar is helaas niet sluitend. Er is namelijk te veel ruimte voor interpretatie. In combinatie met observerende gesprekken door een gespecialiseerd psychotherapeut of psycholoog kan hoogsensitiviteit wel vastgesteld worden.

Heel belangrijk: hoogsensitiviteit is geen ziekte of stoornis, maar een persoonlijkheidskenmerk. Hoogsensitiviteit komt voor in vele intensiteiten en gradaties. We spreken dan ook niet over een diagnose, maar eerder van een vaststelling. Hoewel de term op zich de laatste jaren veel bekender is geworden, is de kennis van wat hoogsensitiviteit precies inhoudt vaak nog beperkt. Het is helaas nog te weinig bekend en het wordt in de hulpverlening te weinig (h)erkend. Toch is het een risicofactor die vaak tot psychische problemen en/of stressgerelateerde aandoeningen leidt, zeker als je je er niet bewust van bent. Hoogsensitief zijn kan een grote impact hebben op je dagelijks functioneren, zeker in een maatschappij waar snelheid, *information overload* en een waanzinnige ratrace de norm zijn geworden.

Onderzoek naar hoogsensitiviteit

Hoogsensitiviteit en de impact ervan wordt verder wetenschappelijk onderzocht. Voor recente studies en wetenschappelijke artikelen verwijzen we naar de website sensitivityresearch.com van prof. Michael Pless en zijn team aan de Queen Mary University of London. Ook de website hsperson.com van prof. Elaine Aron biedt een interessante

kijk op wetenschappelijk onderzoek in het domein van hoogsensitiviteit. Aan de universiteit van Leiden werkte prof. Véronique De Gucht recent een nieuwe test uit op basis van haar wetenschappelijk onderzoek.

Hoogsensitief of niet, ieder mens is uniek, zoveel is duidelijk. Toch zien we bij hoogsensitieve personen op de werkvloer vaak dezelfde (ernstige) knelpunten terugkomen. Veel HSP's geven aan dat ze behoorlijk last hebben van overprikkeling. Ze krijgen de vele indrukken en prikkels die op hen afkomen moeilijk verwerkt. Dit brengt ze makkelijker van hun stuk. Te veel (achtergrond)lawaai in open kantoren bijvoorbeeld, te veel beweging rondom hen, te veel onderbrekingen, te veel nieuwe procedures, te veel informatie, te veel...

Het is niet zo dat hoogsensitieve personen meer prikkels binnenkrijgen dan niet-hoogsensitieve personen, maar zij hebben geen filter in de hersenen die deze prikkels sorteert. Zo kunnen ze moeilijker belangrijke informatie van minder belangrijke onderscheiden. Alle prikkels komen op hetzelfde niveau binnen, waardoor zij meer moeilijkheden ondervinden om prioriteiten te stellen. Ze krijgen zo al snel het gevoel overbevraagd te zijn. Bovendien worden al die waarnemingen en prikkels via de zintuigen intenser verwerkt in de hersenen dan bij de gemiddelde persoon. Je kunt je dus vast wel voorstellen dat een doordeweekse werkdag erg belastend kan zijn.

Een tweede typisch knelpunt ervaren hoogsensitieve personen in de communicatie met anderen. Omdat hun informatieverwerkingssysteem verschilt van de niet-hoogsensitieve personen (onder meer door de diepgaandere verwerking van informatie), redeneren zij anders. Ze hebben als het ware een eigen 'logica'. Zo verloopt de communicatie tussen HSP's en niet-HSP's vaak stroever. Bovendien zijn veel HSP's (naar schatting zo'n 70%) introvert. Ze durven niet altijd aan te geven wanneer ze het niet eens zijn met iets, waardoor problemen niet worden uitgepraat en maar blijven duren. In combinatie met hun lage zelfvertrouwen zorgt dit er ook voor dat HSP's zich geregeld onbegrepen en miskend voelen.

Een derde belangrijk knelpunt heeft te maken met de snelle en constante verandering van allerlei maatschappelijke en bedrijfsprocessen.

Hoogsensitieve personen zijn vaak van het observerende type, maar daar is tegenwoordig niet altijd ruimte voor. Beslissingen moeten snel worden genomen en door de information overload zien zij door de bomen het bos niet meer.

Je hebt intussen misschien de indruk gekregen dat we in dit boek enkel over problemen zullen spreken. We kunnen je geruststellen: dat is zeker niet het geval. Hoogsensitief zijn heeft bepaalde nadelen, maar tegelijkertijd heb je als hoogsensitieve persoon ook specifieke talenten meegereggen. Het is dus niet allemaal kommer en kwel, integendeel. Vooral omdat knelpunten meteen ook mogelijkheden zijn. Als je bepaalde problemen ondervindt, en die leert overwinnen, leer je jezelf beter kennen en kun je groeien op het vlak van assertiviteit, levensstijl, zelfzorg en zelfvertrouwen.

Daarom willen we ook heel duidelijk de nadruk leggen op de inherente talenten van hoogsensitieve personen. Het is belangrijk om te werken aan je tekortkomingen, maar het is nog veel belangrijker om extra in te zetten op wat al goed gaat. Nogmaals, onderschat een hoogsensitief persoon zeker niet in zijn kracht en sterkte vanuit zijn talenten! Hier liggen kansen voor het oprapen, zowel voor de HSP als voor zijn (werk)omgeving.

Hoogsensitiviteit is een talent

De aandachtige lezer heeft opgemerkt dat de vier kenmerken die Elaine Aron opsomt, niet per definitie negatief zijn. Neem bijvoorbeeld de diepgaande verwerking van informatie in de hersenen. Concreet betekent dit dat hoogsensitieve personen zaken op een dieper niveau verwerken, bekijken, analyseren, dat ze een andere logica, aanpak en strategie hebben in het leven. Het zijn *dié* mensen die willen weten waarom dingen gebeuren, wat het doel is van de acties die ze moeten ondernemen of wat de zin is van het leven. Ze gaan altijd op zoek naar het grotere plaatje, de bredere context en hebben dus meestal behoefte aan veel omkaderende informatie. Het zijn van nature types die filosoferend in het leven staan en dieper over de dingen des levens nadenken. Top toch?

We kunnen het niet genoeg herhalen: HSP's bezitten heel wat bijzondere kwaliteiten en talenten. Ze zijn creatief, hebben een sterk ontwikkeld inlevingsvermogen en houden van een diepe verbondenheid met mensen. Niet toevallig zijn hoogsensitieve personen vaak goede luisteraars. Ook hun sterk ontwikkelde rechtvaardigheids- en verantwoordelijkheidsgevoel zorgen ervoor dat ze een toegevoegde waarde hebben in onze maatschappij. De combinatie van empathie en anticiperend vermogen (het vermogen een en ander van tevoren in te schatten) maakt dat zij dikwijls en lang op voorhand kunnen inschatten of bepaalde oplossingen of bijvoorbeeld bedrijfsprocessen goed zullen werken of niet. In prikkelarme ruimtes kunnen ze zich goed concentreren. Hun opmerkzaamheid zorgt ervoor dat ze taken tot in de puntjes zullen afwerken als ze daarvoor de ruimte krijgen.

Kortom: de kunst bestaat erin om hun talenten naar boven te halen en daarop te focussen. Taken waarbij creativiteit, oog voor detail en inlevingsvermogen belangrijk zijn, zijn hen op het lijf geschreven. Dat kan in heel uiteenlopende sectoren een voordeel zijn: in de hulpverleningssector, het onderwijs, in creatieve beroepen, maar ook in de advocatuur of in innoverende sectoren.

HSP's zijn een meerwaarde in je team!

Hoogsensitieve werknemers kunnen een even grote meerwaarde hebben voor het bedrijfsleven als niet-hoogsensitieve personen. Verschillende profielen vullen elkaar immers perfect aan en zorgen voor evenwicht in de organisatie. Je hoort vaak dat HSP's geen goede leidinggevendenden zouden zijn. Dit klopt niet, integendeel zelfs. Door hun mensgerichte aanpak, grote empathie en goede luistervaardigheden kunnen het perfecte kapi-teins zijn.

Een mix van hoogsensitieve en niet-hoogsensitieve personen kan je organisatie naar een hoger niveau tillen. Uiteraard zijn er zoveel verschillen als er personen zijn, maar algemeen gesproken merken we dat, waar de niet-HSP's rationeler, zakelijker en soms oppervlakkiger of vluchtiger te werk gaan, de HSP's creatiever, preciezer en anticiperender zijn. Ze hebben meer aandacht voor menselijke aspecten en bieden zo een goed

tegengewicht. Hoogsensitieve en niet-hoogsensitieve personen zijn compatibel en vullen elkaar onder de juiste omstandigheden perfect aan.

Vergelijk het met een projectontwikkelaar die wil bouwen op een archeologische vindplaats. De projectontwikkelaar (de niet-hoogsensitieve persoon in dit voorbeeld) wil er zo gauw mogelijk in vliegen, met brute kracht, om zijn project zo snel mogelijk rendabel te maken. Hij zet het grof geschut van zijn machinepark in om tot resultaat te komen. Hij is heel gefocust en gaat soms voorbij aan zaken die voor anderen van belang kunnen zijn.

De archeoloog (de hoogsensitieve persoon) bekijkt alles minutieus, gaat voorzichtig te werk om vooral niets over het hoofd te zien en te beschadigen. Hij bekijkt het complete plaatje en gaat van daaruit naar het detail. Hij hecht waarde aan vervlogen – vaak ongrijpbare – waarden zoals geschiedenis, schoonheid, bewaren, in ere herstellen. Zelfs het bijna onzichtbare detail ontgaat hem niet. Hij gebruikt de fijnste instrumenten en gaat omzichtig te werk, zowel met zijn materiaal als met zijn project en zijn medewerkers.

Uiteraard schetsen we hier een zwart-witbeeld. In de realiteit zijn de verschillen veel genuanceerder.

Een team bestaat sowieso uit een verzameling unieke individuen. Om vlot samen te werken, moet je altijd een *modus vivendi* vinden. Voor hoogsensitieve personen ligt dit soms iets lastiger. Zoals je uit de vergelijking tussen de projectontwikkelaar en de archeoloog kunt afleiden, veroorzaakt het verschil in aanpak vaak onenigheid. De een werkt sneller en doelgerichter, houdt minder rekening met zijn omgeving en met randfactoren. De ander neemt zijn tijd en is perfectionistischer ingesteld, staat vaker stil bij collega's of medewerkers en bij de omgeving. Het feit dat hoogsensitieve personen zich kunnen storen aan wat voor veel anderen nauwelijks merkbaar is of gevoeliger kunnen reageren op feedback, maakt het er niet altijd makkelijker op. Beide types vullen elkaar wel goed aan, op voorwaarde dat ze ook openstaan voor de werkwijze en benadering van de ander.

Iedere persoon heeft zijn eigen aanpak die op zich van belang is in het geheel. Dé juiste aanpak bestaat niet. Je komt het verst door samen te kijken naar wat de beste mix is. Met openheid, overleg en duidelijke

communicatie kom je een heel eind verder dan met halsstarrig vasthouden aan een eigen visie of aanpak.

Hoogsensitiviteit in cijfers

- Naar schatting 15 à 20% van de bevolking is hoogsensitief. Dat is ongeveer een op de vijf.
- Het is aangetoond dat hoogsensitiviteit een risicofactor is voor stressgerelateerde aandoeningen zoals burn-out en depressie. We kunnen ervan uitgaan dat minstens een op de vijf van de langdurig zieken door een stressgerelateerde ziekte, hoogsensitief is. Verder onderzoek is nodig.
- Van de hoogsensitieve personen is 70% introvert.
- Hoogsensitiviteit komt evenveel voor bij mannen als bij vrouwen.

Zijn we niet allemaal een beetje hoogsensitief?

— — — — —

Deze vraag horen we wel vaker. We reageren allemaal weleens op een overgevoelige manier wanneer ons iets raakt. Dan gaat het om een – tijdelijke – reactie. Maar dat betekent zeker niet dat we allemaal hoogsensitief zijn.

Hoogsensitiviteit is een manier van ‘zijn’. Het is een aangeboren persoonlijkheidskenmerk, gecombineerd met een sterker ontwikkeld centraal zenuwstelsel. Naar schatting 40% van de hoogsensitiviteit is erfelijk bepaald en 60% van de ontwikkelingen binnen het persoonlijkheidskenmerk wordt verder bepaald door omgevingsfactoren. Dat wil zeggen dat de omgeving nog veel invloed kan uitoefenen bij het al dan niet ontwikkelen van problematieken, zeker tijdens de opvoeding.

Hoe je als volwassene met je hoogsensitiviteit omgaat, wordt voor een groot deel bepaald door de reacties en de aanpak van je omgeving. Een kind van zeven dat van zijn ouders vaak te horen krijgt: ‘Je