

INHOUDSOPGAVE

Waarom dit boek? Een inleiding met een verhaal	6
Fase 1	
Alles begint met niet-weten - over onbewust zijn	17
Fase 2	
Dansen rond jezelf - over ontdekken.....	29
Fase 3	
Botsing - over crisis en oordeel	35
Fase 4	
Ja, ik ben hoogsensitief - over bewustwording en herkenning	49
Fase 5	
Point of no return - over een onomkeerbaar pad	57
Fase 6	
Gebruiksaanwijzing in de praktijk - over hoe je het werkend maakt op het werk	63
Fase 7	
Het betere werk - over struikelen, opstaan en weer doorgaan	75
Leiding geven aan jezelf	81
Dankwoord	88
Bronnenlijst	90

FASE 1



ALLES BEGINT MET NIET- WETEN

OVER ONBEWUST ZIJN

VOORBEELDEN

Jeanine is één van de harde werkers in je team. Als je haar een opdracht geeft, weet je zeker dat het goedkomt. Daardoor ligt er veel werk bij haar. Kun je haar wel vragen die klus er nog bij te doen? 'Natuurlijk,' zegt ze gelijk als je vertelt dat je de opdracht alleen aan haar toevertrouwt. Met een voldaan gevoel dat het werk goed ondergebracht is, loop je bij haar weg. Mooi op tijd krijg je een uitgewerkt plan van aanpak dat uitstekend in elkaar zit. Zie je wel, het was een goede keuze haar te vragen. Maar hoe is het haar eigenlijk gelukt dit af te handelen, naast al die andere klussen?

In een teamvergadering bespreken jullie de manier waarop het klant-contact is ingericht. Iedereen praat mee, alleen Theo is stil. Je ziet hem een paar keer opveren alsof hij iets wil zeggen maar hij spreekt zich niet uit. Je vat samen wat je gehoord hebt en net als je het onderwerp wilt afronden stelt Theo de vraag: 'Hoe zou het werken als we het proces om-draaien? Zodat we beter weten wat de klant wil ontvangen?' Dat doet hij vaker. Een interessante vraag stellen op een onhandig moment. Je kijkt op de klok; het volgende agendapunt staat gepland en er is nog maar een half uurtje overlegtijd over. Volgende vergadering dan maar.

Hanne neemt haar werk uiterst serieus, maar ze heeft wel vaak randvoorwaarden over hoe ze wil werken. Zo zit ze het liefst op de stiltewerkplek, waardoor die plek voor anderen niet beschikbaar is. Ze trekt zich in de pauze van een vergadering regelmatig terug en reageert verschrikt als je over een heidag begint. Terwijl die sociale momenten met het team juist zo belangrijk zijn voor de onderlinge verbinding. Wat je verwondert is dat ze wél veel contact heeft met individuele collega's, waarbij ze veel geanimeerder lijkt dan in de groep.

Dit zijn vaak de eerste dingen die je ziet van een hoogsensitieve medewerker. Collega's die hard werken, perfectionistisch zijn en op wie je op kunt vertrouwen. Maar die soms ook vermoeid ogen of teruggetrokken zijn. Die 'onlogische' vragen stellen of met een onsaamhangend verhaal een punt proberen te maken.

Het is vaak ook het eerste beeld dat de HSP'ers van zichzelf hebben. Dat zij alleen goed zijn in hun werk als ze hard werken. Dat ze zich afvragen of hun werk wel goed genoeg is. Konden zij hun gedachten maar wat beter formuleren. En wat zou het helpen als ze niet zo moe waren aan het einde van de werkdag.

HET INZICHT

In dit eerste stadium dat we bespreken, treffen we HSP's die nog onbekend zijn met het feit dat ze hoogsensitief zijn. Of ze weten het wel, maar hebben geleerd om het heel goed te verbergen of te onderdrukken.

Als je HSP's bevroegt, blijkt vaak dat ze gedurende een aanzienlijk deel van hun leven in onwetendheid zijn over hun sensitiviteit. Je bent zoals je bent, tenslotte. En dat vind je normaal. En omdat je niet in het hoofd van iemand anders kunt kijken, denk je dat iedereen zoveel indrukken oppikt als jij. Dat iedereen ziet waar het aan schort in de teamsamenhang. Dat elke collega zo intensief betrokken is bij het werk en de klanten, patiënten, leerlingen of cliënten.

Voor HSP's is die sensitiviteit heel natuurlijk, iets anders kennen ze niet. Ze leren zichzelf een manier aan om zich af te schermen, omdat ze anders oververmoeid raken van al die indrukken die in de loop van de dag binnenkomen. Als ze in de gaten hebben dat ze meer indrukken opdoen dan een ander, vragen ze niet of ze op een rustige plek kunnen werken. Want misschien is die plek voor een collega nóg belangrijker. Of straks vind jij het raar dat ze niet 'meedoen' of komen ze gevoelloos over.

Liever vragen ze dus geen aandacht voor wat ze nodig hebben, terwijl vragen om steun of om een concrete ingreep juist vaak de enige manier is om balans te houden.

Wat je aan de buitenkant ziet, is dus vaak anders dan je verwacht. Want HSP's zijn toch die gevoelige of zelfs emotionele verbinders? Zou je dan niet een warme en empathische uitstraling moeten zien? Een huilbui af en toe? Zeker; HSP's zijn erg betrokken. Ze richten zich op hun omgeving en weten vaak uitstekend wat die van hen verwacht. Ze werken hard, zijn vaak precies en gaan makkelijk op in het team.

Waar HSP's heel sterk in zijn:

- empathie met klant en collega
- verwerken van complexe informatie
- grote lijnen halen uit veel input
- makkelijk associëren
- creatief denken
- weten waarnaartoe te bewegen
- verbinden
- reflecteren
- het verschil maken (sterk gericht op zingeving, authenticiteit en toegevoegde waarde)

Een indrukwekkend lijstje kwaliteiten. Maar die kwaliteiten hebben ook een keerzijde. Want HSP's ervaren een werkdag vaak als pittig. En omdat ze nog niet in de gaten hebben dat ze hoogsensitief zijn, weten ze niet waaróm een werkdag zo pittig voelt, laat staan dat ze de binnenkomende indrukken kunnen reguleren. Ze weten alleen dat het druk is, dat er veel werk gedaan moeten worden en gebruiken aangeleerde manieren als lijstjes maken, zich terugtrekken, langer werken om toch aan jouw vraag te voldoen. Ook al is het eigenlijk te veel.

Feitelijk óverleven ze daardoor op het werk. Hun talenten komen niet optimaal uit de verf. En de andere kant van die kwaliteit, de valkuil, kan behoorlijk in de weg zitten. In het geval van de HSP is de voornaamste valkuil 'overprikkeling'. Hebben ze een teveel aan prikkels ingenomen, dan kunnen ze niet meer bij hun kwaliteiten. Ze zijn moe en reageren vlak. Een inspirerend idee of vergezicht waar je op hoopt, komt er niet meer uit. Je ziet de warme, betrokken verbinder niet meer, maar loopt als het ware vast op hun 'teflon-beschermingslaag'.

Waar HSP's op moeten letten:

- prikkelgevoeligheid
- grenzen stellen
- nee zeggen
- de neiging te verdwijnen in de ander
- perfectionisme en faalangst
- afhaken als er geen zingeving is